



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del  
Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San  
Martín, Tarapoto - 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Macahuachi Pinchi, Lesley Collin ([orcid.org/0000-0002-1458-2764](https://orcid.org/0000-0002-1458-2764))

Ruiz Canevaro, Dalia ([orcid.org/0000-0002-1696-2947](https://orcid.org/0000-0002-1696-2947))

**ASESORA:**

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena ([orcid.org/0000-0003-1835-3456](https://orcid.org/0000-0003-1835-3456))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

En primer lugar, a mis padres por siempre guiar mi camino y a mis familiares por siempre darme sus palabras de aliento y no permitir que me rinda durante estos 5 años de estudios.

**Lesley Macahuachi**

A mis padres Aurora y Persi por haberme brindado apoyo incondicional durante todo el camino de mis estudios y a Melvin por motivarme a ser mejor cada día.

**Dalia Ruiz**

## AGRADECIMIENTO

A la Mtra. Gimena Paredes Ramírez y demás profesores que siempre estuvieron acompañándonos a lo largo de la carrera por su dedicación y paciencia, asimismo al CIP CDSM-T por permitir que esta investigación se lleve a cabo.

**Lesley Macahuachi**

A la Mtra. Gimena, Paredes Ramírez, por su asesoría constante durante el desarrollo de la tesis y al CIP CDSM-T por brindarnos facilidades para realizar la investigación.

**Dalia Ruiz**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto - 2023.", cuyos autores son MACAHUACHI PINCHI LESLEY COLLIN, RUIZ CANEVARO DALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 06-12-2023 09:53:14

Código documento Trilce: TRI - 0670067



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, MACAHUACHI PINCHI LESLEY COLLIN, RUIZ CANEVARO DALIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto - 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DALIA RUIZ CANEVARO DNI: 70762621 ORCID: 0000-0002-1696-2947	Firmado electrónicamente por: RRUJZCA15 el 28-11-2023 22:37:09
LESLEY COLLIN MACAHUACHI PINCHI DNI: 70615243 ORCID: 0000000214582764	Firmado electrónicamente por: LCMACAHUACHIM el 28-11-2023 22:17:54

Código documento Trilce: TRI - 0670065

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ...	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	25
3.5. Procedimiento.....	26
3.6. Métodos de análisis de datos .....	27
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS .....	28
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES .....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS .....	49
ANEXOS.....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis sociodemográfico .....	28
Tabla 2 Análisis Alfa de Cronbach .....	29
Tabla 3 Análisis descriptivo de la V1 y dimensiones .....	30
Tabla 4 Análisis descriptivo de la V2 y dimensiones .....	31
Tabla 5 Nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones .....	32
Tabla 6 Nivel de la motivación y sus dimensiones .....	33
Tabla 7 Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov .....	34
Tabla 8 Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación .....	35
Tabla 9 Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional.....	36
Tabla 10 Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y los incentivos .....	37
Tabla 11 Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y autorrealización .....	38
Tabla 12 Nivel de relación entre sexo y liderazgo transformacional .....	39
Tabla 13 Nivel de relación entre edad y liderazgo transformacional.....	40
Tabla 14 Nivel de relación entre sexo y motivación.....	41
Tabla 16 Nivel de relación entre la edad y motivación.....	41
Tabla 16 Ficha de instrumento liderazgo transformacional .....	61
Tabla 17 Ficha del instrumento motivación .....	65

## RESUMEN

El informe investigativo tiene como principal objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú, Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. La estructura metodológica comprende un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal, nivel correlacional. La población que integra fueron 1447 agremiados, de los cuales, 251 conformaron la muestra del estudio, con quienes se desarrolló la técnica de la encuesta y se aplicó un cuestionario estructurado. Resultados principales: las dimensiones, desarrollo profesional, incentivos y autorrealización mantienen una relación estadísticamente significativa, dado que el p-valor refleja un nivel inferior al 0.05 ( $p < 0.05$ ), asimismo, muestran un nivel de correlación positiva media y débil, lo que indica que las dimensiones mencionadas no son influenciadas de manera considerable por el liderazgo, por lo contrario, existe otros factores que deben ser identificados. Conclusión: existe relación significativa entre el liderazgo, transformación y la motivación en los agremiados del CIP- CDSM, porque su coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.630 y un  $p=0.000$ , donde su nivel de relación fue de un 39.6%, esto significa que un buen liderazgo motiva a que los agremiados contribuyan de manera eficiente al crecimiento y desarrollo de la organización.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, motivación, proactividad.



## ABSTRACT

The main objective of the research report is to determine the relationship between transformational leadership and motivation in the members of the College of Engineers of Peru, Departmental Council San Martin, Tarapoto-2023. The methodological structure comprises a quantitative approach, applied type, non-experimental design, cross-sectional, correlational level. The population comprised 1447 members, of which 251 formed the study sample, with whom the survey technique was developed and a structured questionnaire was applied. Main results: the dimensions, professional development, incentives and self-realization maintain a statistically significant relationship, given that the p-value reflects a level lower than 0.05 ( $p < 0.05$ ), likewise, they show a medium and weak level of positive correlation, which indicates that the mentioned dimensions are not considerably influenced by leadership, on the contrary, there are other factors that must be identified. Conclusion: there is a significant relationship between leadership, transformation and motivation in the members of the CIP- CDSM, because its Rho Spearman correlation coefficient was 0.630 and  $p = 0.000$ , where its level of relationship was 39.6%, this means that a good leadership motivates members to contribute efficiently to the growth and development of the organization.

Keywords: Transformational leadership, motivation, proactivity.

## I. INTRODUCCIÓN

Recientes estudios han reflejado el incremento significativo de la falta de motivación en el talento humano de las organizaciones a causa de numerosos factores internos y externos (Chua & Ayoko, 2021). En tanto, la Guía del Mercado Laboral de **España** puso en manifiesto que el 54% de recursos humanos no se siente motivado para desarrollar las funciones que le asignaron, reflejando así un incremento de este índice de hasta un 7% en comparación con el año anterior (Estévez, 2022). Además, en la región latinoamericana, el 45% de individuos no se sienten motivados para llevar a cabo sus actividades laborales en la institución a la que pertenece debido a la ausencia de seguridad laboral, oportunidad de crecimiento, entre otros (Colombo, 2022). Por tanto, este escenario exige que los líderes continuamente apliquen estrategias para inspirar, incentivar el desarrollo de su creatividad y crecimiento personal de su equipo (Ifeanyi et al., 2021).

En un **panorama peruano**, la situación no resulta ajena en vista de que el 53% del talento humano no se siente motivado en la entidad a la que pertenece, por cuanto el 24% no siente que puede alcanzar el crecimiento profesional que espera y desea (Redacción El Comercio, 2022). Esta situación ha representado un reto para los líderes peruanos, pues fomenta el desarrollo de acciones e implantación de planes innovadores para fortalecer la capacidad productiva de los recursos humanos. Además, el uso de los diferentes estilos de liderazgo permite que estos líderes puedan estar preparados para hacer frente a los desafíos presentados en el entorno (Hernández, 2023).

Con el objetivo de potenciar las capacidades de los servidores públicos, la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas (Devida) lanzó en la **Región San Martín** el programa "Liderazgo efectivo". 40 directores, secretarios y presidentes tuvieron la oportunidad de participar. Los presentes mencionaron que existen problemas de gestión de información, poca empatía con la sociedad, los directivos no presentan buenas prácticas en las relaciones interpersonales con los jefes de áreas. Otros desconocen la estructura organizacional para ejercer sus

funciones apropiadamente, hecho que origina desinterés en los empleados públicos para ejercer sus funciones eficazmente (Bernal, 2020).

Desde una **coyuntura local**, los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, situado en la ciudad de Tarapoto, han expresado su falta de motivación en cuanto al desarrollo profesional, no sienten que existen suficientes oportunidades para desarrollarse profesionalmente; así también, respecto a los incentivos, no desarrollan actividades cuya participación efectiva les permita incrementar y/o fortalecer sus capacidades profesionales; finalmente, en relación con la autorrealización, no sienten que sus funciones son debidamente valoradas y esto conlleva a que no se interesen en participar en eventos o reuniones.

En tanto, se presume que esta situación se ha originado por la ausencia de liderazgo transformacional debido a que los agremiados no sienten que la organización atiende sus requerimientos, oriente y apoye el desarrollo de sus actividades teniendo en cuenta sus cualidades, no promueve la innovación en la resolución de conflictos internos, no se fomenta el desarrollo de la capacidad creativa ni el trabajo en equipo con el propósito de aprovechar al máximo las competencias que posee el talento humano, entre otros. Por lo cual se debe efectuar el estudio para evaluar el liderazgo transformacional y la motivación en el contexto investigativo.

Frente a esta coyuntura, se ha formulado como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú, Consejo Departamental San Martín, ¿Tarapoto-2023? Además, como **problemas específicos**: a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los agremiados del CIP CDSM-Tarapoto-2023?; b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los agremiados CIP CDSM-Tarapoto-2023?; c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del CIP CDSM-Tarapoto-2023?

En el apartado de justificación, se resaltaron las siguientes perspectivas: **Por conveniencia**, el estudio brindó ventajas significativas para el colegio profesional en términos de compromiso, clima laboral, productividad, reputación, etc. **Relevancia social**, favoreció al desarrollo económico de la localidad, mejora en la prestación de sus servicios profesionales y creación de una sociedad que cumpla con las normas del sector. **Implicancias prácticas**, mejoró el contexto que se presenta en el colegio profesional con el incremento de la motivación de sus afiliados y la creación y/o formación de líderes transformacionales. **Valor teórico**, permitió profundizar en la comprensión de la dinámica del liderazgo transformacional y la motivación en los afiliados con la finalidad de facilitar el análisis de la manera en la que funcionan. **Utilidad metodológica**, los métodos utilizados para recoger y analizar los datos, esto con la finalidad de desarrollar los objetivos planteados previamente.

De igual modo, se planteó como **objetivo general**: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los afiliados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. **Objetivos específicos**: a) Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los afiliados del CIP CDSM, Tarapoto-2023; b) Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los afiliados del CIP CDSM, Tarapoto-2023; c) Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los afiliados del CIP CDSM, Tarapoto-2023

Finalmente, para dar respuesta a los problemas formulados, se presentó como **hipótesis general**: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación en los afiliados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. De igual manera, se expuso como **hipótesis específicas**: a) Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los afiliados del CIP CDSM, Tarapoto-2023; b) Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los afiliados del CIP CDSM, Tarapoto-2023;

c) Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del CIP CDSM, Tarapoto-2023

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan estudios sobre el liderazgo transformacional y motivación que mostraran problemas originados en los diferentes ámbitos. Desde un contexto **internacional**, Veranes et al. (2021) en México, en su estudio demostró la relación de la inteligencia emocional y la motivación, aplicó un diseño no experimental, de nivel correlacional; en la cual, se requirió el apoyo de 152 colaboradores en el sector salud, quienes, mediante la encuesta, llenaron un cuestionario como recolección de datos. Resultados: los autores expresaron que el 59% de los encuestados afirman que los jefes de áreas no muestran una conducta empatía, y habilidades solucionar las dificultades presentadas, así también, el 23% no se preocupa por implementar los recursos apropiados para efectuar las actividades, el tanto el 72% señala que presentan una motivación regular. Por tanto, concluyeron, que ambas variables están relacionadas considerablemente 0.648, con un nivel de significancia igual a 0.001.

También, Hernández (2021) en Puerto Rico, en su artículo científico que tuvo la finalidad de evaluar cómo se relaciona el estilo de liderazgo del director de la escuela y la motivación de los docentes, para ello, aplicó un diseño no experimental de nivel correlacional y tipo básica, los participantes fueron 176 participantes de la región de Ponce, la técnica fue la encuesta, y llenaron un cuestionario como instrumento de recojo de datos. Entre los resultados queda en evidencia que cuando se trata de servir a la comunidad, a los profesores les complace ayudar a aquellos que carecen de iniciativa (21%). El 19% presenta una motivación alta para ayudar, el 45% de los directores no muestran interés para mejorar las estrategias de la institución. Por lo tanto, concluye que la relación entre el estilo del gerente y la motivación de los empleados es negativa con un coeficiente de -0.361, con una significancia de 0.001, esto implica que a medida que los directores autoritarios y benévolos tienen un enfoque más exploratorio, la motivación disminuye exponencialmente.

Además, Cabrera (2022) en Argentina, en su trabajo investigativo evaluó cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la motivación del personal. El autor

aplicó un tipo básica, no experimental, de nivel correlacional, los participantes fueron 198 enfermeras, quienes efectuaron el llenado de cuestionarios. Los resultados mostraron que el 82% de las enfermeras se encuentran motivadas por las actividades que desarrollan las jefes de áreas, el 56% son jefes que muestran interés para la resolución de los problemas de recurso y organización que suscitan día a día. A partir de ello, concluye que ambas variables están relacionadas de manera significativa 0.848, con un nivel de significancia igual a 0.001. Estos datos demuestran que es importante que se muestren habilidades técnicas e interpersonales para mejorar la calidad emocional del personal de salud.

Igualmente, Arias y Wong (2020) en Ecuador, en su estudio plantearon estudiar la influencia de líder educativo en la motivación de los docentes. El enfoque fue mixto, de tipo básica, diseño no experimental, nivel de correlacional. Como técnica desarrollada fue la encuesta, y el instrumento de recojo de información utilizaron el cuestionario, que fueron aplicados a una muestra de 39 docentes. Resultados: la influencia del líder fue considerado con un nivel medio en un 56% y la motivación es medio en un 46%. También se puede constatar que las dimensiones de organización y desempeño, estabilidad laboral, comunicación y desarrollo, y autonomía y profesionalismo tienen relación con la motivación mediana en la parte de los resultados alcanzados, ya que se ubica en un valor de 0,511. Los autores concluyeron que el líder educativo tiene influencia en la motivación de los docentes, en vista que el valor  $r$  muestra un coeficiente de 0.592. y  $p=0.001$ .

De igual modo, Quiroz-Figueroa et al. (2021) en Ecuador, en su artículo plantearon como objetivo relacional el liderazgo con la motivación laboral, aplicó un tipo básica, no experimental, de nivel correlacional, los participantes fueron 176 participantes de la región de Ponce y se tomaron en cuenta la técnica de la encuesta y un cuestionario como fuente de recolección de información. Entre los resultados fue evidente que el 45% del personal que se dedica a su trabajo se esfuerza por prototipar. El 56% muestra interés en el trabajo que realizan y podrá trabajar de manera eficiente. El 25% de los jefes puede presentar una nueva idea con la ayuda de las instalaciones proporcionadas. A pesar de las discrepancias de

opinión, las autoridades se preocupan por las personas y sus problemas. Por consiguiente, concluyeron que las variables están relacionadas significativamente con los temas ( $r=0.974$ ), donde la significancia fue menor a 0.05, de igual manera entre sus dimensiones.

Desde un contexto **nacional**, Abarca (2019) en su artículo científico tuvo como propósito analizar la motivación y conductas de liderazgo en una población militar. La metodología comprendió una investigación de diseño no experimental, transversal, de nivel correlacional, la muestra fueron 36 Oficiales, 25 varones y 11 mujeres, quienes, dieron su punto de vista mediante cuestionarios. Resultados: la motivación fue calificado con un nivel bajo en un 43%, mientras que las conductas de liderazgo obtuvieron un puntaje medio en un 57%. Conclusión: Los estadísticos de Pearson ha revelado una gran correlación entre el comportamiento del líder y el impulso de liderar ( $r=0.897$ ). Lamentablemente la motivación extrínseca no produce ninguna relación con los comportamientos orientados a las relaciones, dado que el nivel de significancia fue 0.584. Se enfatiza la necesidad de mejorar y reevaluar continuamente el liderazgo como una herramienta para la gestión estratégica dentro de las organizaciones.

De igual forma, Díaz (2020) en su artículo científico buscó conocer cómo se relaciona el liderazgo directivo con la motivación; el cual fue de tipo aplicada, diseño no experimental y transversal, la muestra fueron 33 docentes y se hizo uso de la técnica de la encuesta y el cuestionario fue el instrumento de recojo de información. Los resultados demostraron que el nivel de motivación es medio en un 45% y el liderazgo es percibido como bajo en un 65%, dado que los docentes evidencian desinterés en la solución de problemas. En tanto concluyeron que. La relación entre los temas es positiva alta, donde el p – valor es igual a ,000 y el Rho =,794. De igual manera, entre sus dimensiones; por lo que admiten la hipótesis formulada por el investigador.

Del mismo modo, Quispe et al. (2023) en su artículo de revisión, examinaron la relación del liderazgo transformacional y el desempeño. El estudio presentó un diseño no experimental enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, La muestra



fueron 106 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados dieron a conocer que el liderazgo transformacional tiene una percepción baja en un 44%, y el desempeño fue calificado medio en un 55%. Los autores concluyeron que el liderazgo transformacional incide en un 32,1% de manera significativa en el desempeño de los docentes. Asimismo, existe relación significativa entre los temas, donde la significancia fue menor a 0.05, de igual manera entre sus dimensiones.

De esta manera, Santacruz et al. (2020) en su artículo científico ejecutado en Pucallpa, evaluaron cómo se relaciona el liderazgo transformacional y el desarrollo sostenible ambiental. El estudio fue aplicado, de diseño descriptivo y correlacional, estuvo compuesta por una muestra representada por 244 docentes, la técnica fue una encuesta y el cuestionario fue el instrumento de recojo de información. Resultados, el nivel de liderazgo transformacional es medio del 64,75% y de igual manera el desarrollo sostenible (59,43%). Conclusión: existe relación directa – positiva entre los temas, puesto que el valor de  $Rho = ,788$  y  $p = ,000$ ; por lo cual admitieron la hipótesis alterna.

Finalmente, Tantaléan et al. (2022) en Lima, en su artículo científico han desarrollado un análisis sobre la relación del liderazgo transformacional directivo y el trabajo colaborativo, empleando una investigación básica, diseño no experimental, descriptivo – correlacional, los participantes fueron 104 docentes, la técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Entre los resultados se dio a conocer que el 45% de los docentes carecen de habilidades para comunicarse con sus compañeros y estudiantes, el 25% no muestran adecuadas habilidades técnicas para enseñar conforme a la curricular institucional. Por lo tanto, los autores concluyeron que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo; (fuerte – moderada) en los temas, donde el valor de  $Rho$  fue igual a  $,697$  con una significancia de 0.001 De igual manera con las dimensiones del liderazgo transformacional.

Seguidamente, se presentan la fundamentación teoría del **liderazgo transformacional**, para ello, se detallaron las diferentes teorías científicas que muestran la importancia del liderazgo transformacional, un estilo en el que el líder motiva a otros individuos a superar sus límites percibidos y alcanzar metas inimaginables. Yang et al. (2021) mencionan la teoría de Burns, esta teoría se centra en el líder como agente de cambio y en su capacidad para transformar a sus seguidores. Según el autor, el liderazgo transformacional implica que el líder se vaya más allá de los límites trazados por el liderazgo transaccional. A través de este proceso, el líder transformacional trabaja en conjunto con sus seguidores para alcanzar objetivos compartidos, en lugar de simplemente establecer objetivos y esperar que sean cumplidos. Es decir, esta teoría sostiene que el líder transforma a sus seguidores por medio de dos factores claves, la inspiración y la motivación.

Seguidamente, Morf & Bakker (2022) menciona la *teoría de los cuatro componentes de Bass*, esta teoría se enfoca en cuatro componentes esenciales para inspirar y motivar a los seguidores hacia un objetivo común, los cuales son; idealización, significa que el líder se convierte en modelo a seguir para sus colaboradores al demostrar un conjunto de valores y comportamientos éticos. Motivación, el líder debe ser capaz de motivar e inspirar a sus seguidores a través de un discurso persuasivo y convincente. Estimulación intelectual, se basa en fomentar que los integrantes del grupo piensen de forma innovadora y creativa para que de esa manera puedan tomar decisiones autónomas y por último componente se encuentra el desarrollo individualiza, es tener en cuenta las necesidades de todos los integrantes del grupo, a partir de ello brindarles herramientas que les posibilite fomentar el crecimiento de sus habilidades y conocimientos con el fin de permitirles alcanzar su máximo potencial.

La tercera teoría expuesta por, Bunjak et al. (2022) *teoría transformacional Multinivel desarrollada por Avolio y Yammarino*. Esta teoría propone que el liderazgo transformacional no solo se produce en un nivel específico de la organización, sino que puede ocurrir en varios niveles simultáneamente. Donde, los líderes son capaces de influir en diferentes niveles de la organización y promover un cambio positivo en cada uno de ellos. Según esta teoría, los líderes pueden

influir en los seguidores de diferentes niveles jerárquicos de la organización, desde los más bajos hasta los elevados. Además, pueden crear un ambiente de trabajo positivo y motivador en toda la organización, mejorando el desempeño individual y colectivo

En este apartado se presentan las definiciones del liderazgo transformacional, según, Rojero-Jimenez et al. (2019) es a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en la realización de las objetivos organizacionales, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales. Silva et al. (2023) mencionan que el liderazgo transformacional en una organización es capaz de generar cambios significativos al transformar las motivaciones, percepciones y expectativas de los seguidores. Por su parte, Szóts-Kováts & Kiss (2023) señalan que su propósito es impulsar el cambio y la creatividad dentro de una institución. Además, Noor et al.(2023) indican que es altamente valorado debido a sus características y requisitos actuales, que le permiten adaptarse de manera única a las circunstancias.

El liderazgo transformacional puede lograr un impacto positivo en el progreso y desarrollo de una organización, debido a que involucra habilidades que permiten a uno o más individuos ejercer una influencia significativa en quienes trabajan con ello (Aljohani et al.,2022). El liderazgo transformacional se puede comparar con una guía que promueve la mejora continua y conduce al cambio, esta variable tiene como meta lograr la adhesión voluntaria de los miembros de la empresa al líder, esto implica influir, guiar y dirigir a los miembros del equipo, esto ejerce una influencia indirecta en el rendimiento del equipo de trabajo al fortalecer la cohesión de los grupos que muestran un mayor acuerdo respecto al liderazgo en la gestión institucional (López-Cabarcos et al., 2022).

La relevancia del liderazgo transformacional en una institución, Turja et al. (2022) contribuyen que es importante porque es capaz de inculcar una cultura de excelencia en los establecimientos educativos, además, de elevar la calidad general de la enseñanza-aprendizaje. También, Murad et al.(2022) mencionan que un buen liderazgo inspira y motiva al alumnado a ser parte de prácticas

extracurriculares y proyectos de servicios comunitarios, lo que contribuye a una experiencia educativa más enriquecedora. Por su parte, Jadhao & Amdani (2019) aluden que es importante porque promueve el crecimiento profesional, así como el personal de los maestros y del personal administrativo, lo que se evidencia en una mejora en la calidad educativa. El liderazgo transformacional, al hacer de la colaboración y el compromiso una prioridad entre los miembros del equipo, se logra una mayor eficacia institucional.

A continuación, se presentan las características del liderazgo transformacional, para Nuaimi et al.(2022) como primera característica es la visión, donde el líder debe tener una visión distinta y mutua de los objetivos de la institución, mientras se esfuerza por transmitirla de manera efectiva a todos los miembros del equipo. De la misma manera, es importante que el líder transformacional utilice su presencia, energía y entusiasmo para contagiar y motivar al resto del equipo debido a que busca mejorar no solo la calidad de la enseñanza, sino también el bienestar individual y el crecimiento. Asimismo, Greimel et al.(2023) expresan que el líder transformacional en una institución educativa promueve la innovación y el cambio, buscando continuamente nuevas formas mejorar la calidad de la educación y el proceso de aprendizaje. Por ello, Yang et al.(2023) establecen que el líder transformacional se enfoca en la comunicación afectiva y en la retroalimentación constante con el equipo, porque debido a ello se construye una cultura de confianza y respeto mutuo, promoviendo una comunicación abierta y honesta.

Las principales funciones del liderazgo transformacional en una institución educativa, Magalhães & Veiga (2023) mencionan que es motivar a los miembros del equipo a través de una visión compartida y objetivos comunes. De la misma manera, Nduneseokwu & Harder (2023) señalan que otra función es fomentar el desarrollo personal para así mejorar la calidad educativa, debido a que el liderazgo transformacional promueve la colaboración, compromiso e innovación dentro de la institución, esto le permite mantenerse efectivamente en un entorno constante de cambio. Otra función es la colaboración de los alumnos en distintos planes de servicio comunitario, lo que beneficia a una experiencia educativa más

enriquecedora y al desarrollo de habilidades valiosas. Mulla & Krishnan (2022) destacan que la función primordial del liderazgo transformacional consiste en cultivar un entorno de trabajo y aprendizaje colaborativo, inspirador y comprometido dentro de la institución educativa.

Buscando identificar las **dimensiones** del liderazgo transformacional, Rojero-Jimenez et al. (2019) han propuesto lo siguiente: Consideración individualizada, es la capacidad de una persona o entidad para atender y responder a las necesidades individuales de las personas. Esto indica que la persona líder proporcionar apoyo personalizado y una orientación continua. Presenta los siguientes indicadores: *Atención a las necesidades*, se basa en identificar y satisfacer las necesidades, estableciendo una comunicación clara cómo efectiva con las personas. *Preocupación por el bienestar*, se refiere a la preocupación que demuestran las personas o entidades por el bienestar de las personas a las que prestan servicio, lo cual implica estar pendiente de su salud física y mental. *Apoyo personalizado*, es cuando el líder tiene la capacidad de reconocer y respetar las diferencias individuales, establecer objetivos, planes de acción personalizados ofreciendo herramientas y recursos adecuados, es decir, cuando el líder brinda un apoyo personalizado, fomenta la autonomía y a autoeficacia de las personas como logro estos alcanzan sus metas. *Orientación continua*, es la capacidad de las personas para proporcionar una guía y asesoramiento continuo a las personas, incluso después de que se haya resuelto su problema, esto implica establecer relaciones a largo plazo y estar disponible para responder preguntas, proporcionar información y apoyo, fomentando la confianza de las personas esto permite mantener su bienestar.

Asimismo, Rojero-Jimenez et al. (2019) mencionaron la evaluación de la capacidad de influencia e impacto, esta dimensión se enfoca precisamente en desarrollar la capacidad de influencia de los líderes para lograr cambios positivos y duraderos en las personas, es decir, se basa en la idea de que el líder presenta la capacidad de motivar y guiar a las personas hacia el cambio y la mejora mediante su capacidad para influir en ellas. Se compone por los siguientes indicadores; *Generación de confianza*, es una función clave en cualquier relación de liderazgo,

es decir, cuando los otros miembros perciben al líder como confiable, son más propensos a seguir su dirección cómo aceptar sus ideas y propuestas. *Promoción del respeto*, es cuando el líder promueve el respeto hacia todas las personas, independientemente de su cargo o posición, esto influye positivamente en el ambiente del trabajo. Vela por la integridad, el líder vela por la integridad inspira a su equipo de trabajo a actuar de forma ética, responsable y a tomar decisiones que estén alineados con los valores de la organización. *Estimula el crecimiento profesional*, se basa en fomentar un ambiente de trabajo de aprendizaje continuo, es decir, cuando el líder promueve el crecimiento profesional de su equipo.

Del mismo modo, Rojero-Jimenez et al. (2019) evaluaron el conocimiento organizacional, es la capacidad de un guía para comprender y aplicar el conocimiento sobre la institución, su misión, sus objetivos, procesos, estructuras y su cultura, esta dimensión es fundamental para que el líder tome decisiones informadas y estratégicas. Se compone por los siguientes indicadores, *Comunicación de la visión*, se refiere a que un líder debe ser capaz de comunicar una visión clara y motivadora que oriente a su equipo hacia una meta en común. *Transmisión de entusiasmo*, es la habilidad que tiene el líder para transmitir entusiasmo y compromiso hacia la visión, esta acción influye en su entorno, debido a que motiva a su equipo, creando una cultura de compromiso. *Apoyo continuo*, es decir, que el líder debe estar comprometido en el apoyo continuo del desarrollo y aprendizaje de su equipo. *Aprendizaje proactivo*, define que el dirigente debe ser proactivo en el aprendizaje y la innovación, siempre buscando nuevas formas de mejora de acuerdo con el entorno cambiante en el que se desarrolla.

De igual manera, Rojero-Jimenez et al. (2019) evaluaron la estimulación intelectual, se refiere a la capacidad de desafiar, inspirar y motivar del líder a su equipo con la finalidad de que estos se desarrollen de forma creativa e innovadora; por ello se menciona que un líder debe poseer habilidades de estimulación intelectual para que logre fomentar un ambiente dinámico y creativo. Los indicadores que presenta la dimensión son: *Incentiva la capacidad creativa*, es la capacidad de incentivar a su equipo para que estos desarrollen su habilidad creativa, que les permita exponer sus ideas y presenten confianza al momento de

comentar sus opiniones. *Promoción de la innovación*, se refiere a la capacidad del guía para promover la innovación en su equipo, fomentando un ambiente de trabajo, valorando el esfuerzo de cada miembro de su grupo de trabajo. El cuidado del clima laboral se basa en un ambiente respetuoso, cómo también motivador que facilita a todas las personas desempeñarse de forma efectiva y productiva. *Resolución razonable de problemas*, es la habilidad del guía para resolver los problemas de manera razonable y efectiva, fomentando un ambiente de trabajo que valore el pensamiento crítico y la toma de decisiones informadas.

A continuación, se presentan algunas teorías científicas sobre la **motivación**, por su parte Madero Gómez (2023) indica la *teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow*, esta teoría se basa en que las personas tienen necesidades que son jerarquizadas y organizadas en una pirámide, que empieza de las necesidades más básicas hasta las más complejas y elevadas. Donde la base de la pirámide se encuentran las necesidades fisiológicas (la alimentación, el agua y el refugio). En el siguiente nivel, están las necesidades de amor y pertenencia (relaciones interpersonales positivas y de sentirse parte de una comunidad). Luego mencionan las necesidades de autoestima (sentirse valorado y respetado), finalmente, en la cima de la pirámide se encuentran las necesidades de autorrealización, es el deseo de alcanzar el máximo potencial. En resumen, esta teoría menciona que las personas se sienten motivadas para satisfacer las necesidades más bajas de la pirámide antes de avanzar hacia las necesidades más altas.

Por su parte, Bucheli & Contreras (2019) señalan *la teoría de la expectativa de Vroom*, esta teoría señala que las personas experimentan motivación cuando perciben un trato justo y equitativo en comparación con otras en situaciones similares. Esta teoría se centra en la comparación de rendimiento y esfuerzo. Esencialmente, las personas están motivadas cuando sienten que reciben una compensación justa por su trabajo y, de manera similar, cuando los demás comparten el mismo trato justo. Sin embargo, cuando hay una desigualdad en la recompensa, pueden surgir sentimientos de injusticia. Estos sentimientos pueden conducir a una disminución de la motivación y un rendimiento obstaculizado.

Por última teoría, Baños-Chaparro (2022) expone la teoría del reforzamiento de Skinner, esta teoría enfoca que el comportamiento humano está impulsado por el refuerzo positivo y negativo, es decir, si la persona ve un resultado favorable después de sus acciones, está más inclinado a continuar con esas acciones más adelante. Por el contrario, si una persona experimenta consecuencias desfavorables después de participar en ciertos comportamientos, estará menos inclinada a repetir esos mismos comportamientos en el futuro. Esta teoría está directamente relacionada con la motivación, debido a que las personas son motivadas por las consecuencias de su comportamiento, donde el refuerzo positivo y negativo son las principales fuerzas impulsoras de la motivación.

Por consiguiente, la motivación está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018). De igual forma, Liu et al. (2022) señalan que la motivación también puede ser intrínseca, cuando se deriva la satisfacción que se obtiene de la actividad en sí mismo, o extrínseca, cuando proviene de recompensas externas como el dinero o la fama. El éxito suele estar impulsado por la motivación, que está conformado por la voluntad, la perseverancia, el optimismo y una actitud positiva, entre otros rasgos (Hansen et al. 2023). Del mismo modo, Perotti et al. (2023) señalan que la motivación se define como el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

La motivación, según Lehmann et al. (2023) es importante por varias razones, la primera característica es que impulsa la acción, debido a que es el motor que impulsa a las personas a tomar medidas para lograr sus objetivos, porque sin motivación, muchas personas pueden sentirse desanimadas y no tener la energía necesaria para actuar. Por su parte, García-Álvarez & De Junguitu (2023) mencionan que la motivación es importante porque ayuda a superar diferentes obstáculos, permitiendo a las personas a sobrellevar los obstáculos que surgen en su camino hacia la consecución de sus objetivos. Otro factor importante es porque mejora el rendimiento, es decir, cuando una persona está motivada, tiene alto nivel



de compromiso con sus tareas, también aumenta la satisfacción y el bienestar, de modo que las personas logran sus objetivos, experimentando una sensación de logro y realización personal.

Las características de la motivación, según Li et al. (2023) incluyen los siguientes, es un estado interno que surge de la persona que puede ser influenciado por factores externos, es decir, la motivación impulsa a la acción y varía en intensidad dependiendo de la determinación y compromiso de la persona. Por su parte, Yang & Yang (2023) explican que la motivación también es un fenómeno dinámico que puede ser motivado tanto por la búsqueda del placer como para la evitación del dolor. Por último, Shymko & Khoury (2023) describen que la motivación puede ser positiva o negativa, por ejemplo, cuando es positivo, la persona está impulsada por la búsqueda de placer, logro y satisfacción personal, lo que permite alcanzar sus metas y objetivos. Mientras que la motivación negativa puede ser impulsada por la evitación del dolor, la amenaza de sanciones o la eliminación de consecuencias negativas, sin embargo, la motivación negativa es útil en situaciones de urgencia o en el cumplimiento de obligaciones que no son intrínsecamente gratificantes.

Para evaluar la motivación, Medina (2018) indica las siguientes **dimensiones**: Desarrollo profesional, es la adquisición de habilidades y conocimientos para mejorar el desempeño en el trabajo y avanzar en una carrera determinada, es decir, esta dimensión influye en la motivación en el proceso de desarrollo profesional de una persona. Sus indicadores son los siguientes: *Obtención de conocimientos*, se refiere a la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, esta puede ser por medio de la educación formal o de la experiencia laboral. *Reforzamiento de competencias*, se refiere a la mejora de las habilidades y conocimientos ya existentes, mediante la formación, el entrenamiento o la retroalimentación. *Oportunidad de crecimiento*, es la posibilidad de avanzar en una carrera profesional, puede ser en una organización o en otro lugar. Como último indicador se menciona al *crecimiento económico*, es el aumento en la producción y riqueza de una sociedad, este indicador es importante para el desarrollo profesional de una

persona porque ofrece nuevas oportunidades laborales y mejores condiciones económicas y sociales en las que se desenvuelve.

Seguidamente, Medina (2018) evaluó la dimensión; Incentivos, son estímulos que se ofrecen a las personas para motivar su desempeño y así alcanzar objetivos específicos. Por ello, menciona que los incentivos tienen una gran influencia en el comportamiento y desempeño de las personas en el ámbito laboral. Del mismo modo se presenta sus indicadores: *Bonificaciones por productividad*, son los incentivos económicos que se otorga a los colaboradores, en relación con su rendimiento y producción en el trabajo. *Promoción de capacitación*, son las ofertas de programas de formación y capacitación a los trabajadores para mejorar sus habilidades y conocimientos en el campo laboral. Beneficios de salud, son los servicios de salud médica que se ofrecen a los trabajadores, como, seguro médico, consultas médicas y exámenes preventivos. *Reconocimientos*, éstas pueden ser expresiones verbales o escritas de agradecimiento, apreciando el desempeño que brindan los trabajadores en su jornada laboral, este tipo de inventivos motivan a los colaboradores para que sigan esforzándose.

Por último, Medina (2018) evaluó la dimensión Autorrealización, es una necesidad humana de desarrollarse a nivel personal o profesional, alcanzando sus metas y sentirse satisfecho con la vida en general, por ello, esta dimensión está relacionada con la motivación intrínseca, es decir, surge de la propia persona y no de factores externos. Esta dimensión se conforma por los siguientes indicadores; *Crecimiento académico*, es la capacidad de los trabajadores para mejorar sus habilidades y conocimientos en su campo a través de la educación y la capacitación. *Realización personal*, es la habilidad de las personas para alcanzar sus metas y objetivos personales, sintiéndose satisfechos con su vida en general. *Capacidad de toma de decisiones*, es la capacidad de una persona para tomar decisiones autónomas que les permite sentirse motivados y comprometidos con su trabajo. *Éxito profesional*, es la capacidad de las personas para alcanzar sus metas y objetivos profesionales, estos pueden ser en términos de promoción, reconocimiento o remuneración.

Seguidamente, se presenta el enfoque conceptual de la investigación, liderazgo, según Qalati et al. (2022) mencionan que el líder es humilde y generoso, tiene que siempre tiene un ambicioso impulso de crecimiento, es decir, esta persona es responsable de guiar a los demás hacia el camino correcto, por ello tiene la capacidad de brindar soluciones creativas y puede motivar a las personas para que logren alcanzar su máximo potencial. Formación ética, es el proceso de educación y desarrollo de los valores cómo los principios morales que rigen la conducta humana en sociedad (Tian et al., 2022). Estimulación intelectual, es un conjunto de actividades que buscan promover el desarrollo cognitivo y pensamiento crítico en las personas, la estimulación es fundamental porque permite mantener y mejorar la capacidad cognitiva de las personas a lo largo de la vida (Breugh et al. 2023).

Asimismo, Roque (2018) considera que el desarrollo personal, es el proceso continuo de mejora y crecimiento de una persona en diferentes ámbitos de su vida, como el conocimiento, las habilidades, las actitudes y los valores. Desempeño, es la manera en que una persona o un grupo de personas realizan una tarea o actividad específica en término de eficacia, eficiencia y calidad, esto refleja la capacidad de la persona. Rendimiento, es el resultado de los logros que se obtiene al llevar a cabo una tarea, actividad o trabajo específico, por ello, el rendimiento es indispensable en muchos ámbitos de la vida (Romero-Martin y Chávez-Angulo, 2021). La inspiración, es el proceso o el resultado de inspirarse o inspirar, quiere decir conducir pensamientos a la mente, los cuales definen la inspiración. Creatividad, es la capacidad de generar ideas originales, útiles y valiosas, así como de encontrar soluciones innovadoras a los problemas y desafíos, es decir, es una habilidad cognitiva que permite a las personas pensar de manera flexible, imaginativa y fuera de lo común (Torres et al., 2019 ).

También, Zhang & Liu (2022) indican que la motivación intrínseca, es la fuerza que impulsa a una persona a realizar una tarea o actividad por placer, lo cual le fomenta satisfacción a ella, sin que haya una recompensa externa o presión para hacerlo. La motivación extrínseca se basa en el deseo de obtener una recompensa tangible o intangible, por ejemplo, una promoción, un aumento salarial, el

reconocimiento público, entre otros. La recompensa es algo que se otorga o se ofrece a una persona con resultado de una acción o comportamiento positivo o deseado, estas se pueden identificar por diferentes tipos, como materiales, sociales, emocionales o simbólicas (Li et al., 2020).

Por último, Luna et al. (2022) señalan que el refuerzo positivo, es una técnica de motivación que consiste en la presentación de un estímulo agradable o deseable después de un comportamiento deseado, con el fin de que la persona repita este comportamiento en el futuro. El refuerzo negativo, según Llor-Zambrano et al. (2022) consiste en eliminar o reducir un estímulo desagradable, es decir, implica la eliminación de una situación desagradable para reforzar un comportamiento deseado. La Retroalimentación, es la información que se facilita a una persona sobre su comportamiento en una actividad, esta puede ser proporcionada por un supervisor, compañero de trabajo, un cliente o también por uno mismo (Medina, 2018). La equidad de recompensa es la percepción que posee una persona sobre la justicia de las recompensas que recibe en comparación con las recompensas que reciben otras personas en situaciones similares (Breugh et al., 2023).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo **aplicada** porque buscó dar solución a la situación analizada en la institución a través de estrategias que faciliten a todos los afiliados mejorar el nivel de liderazgo y motivación en el desarrollo de sus actividades. Como expresa Cohen y Gómez (2019) se describe como un proceso de exploración metódica y exhaustiva que busca solucionar problemas de la vida real y crear conocimiento valioso para su aplicación práctica. Asimismo, estos estudios sobresalen, porque su propósito es resolver situaciones específicas y prácticas que se presentan en la sociedad o en las organizaciones.

También, fue de enfoque **cuantitativo**; porque las evidencias que se recogieron de los participantes han sido medidos y analizados de manera estadística con la intención de obtener datos confiables y objetivos sobre los temas; asimismo, se determine la causa y efecto entre ambos (Polania et al., 2020).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

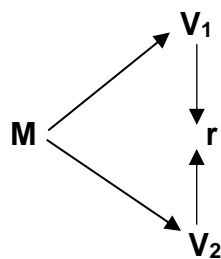
De acuerdo con sus características, la investigación fue **no experimental**; por cuanto el investigador no ha manipulado el estado en el que se encuentran las variables ni generó alteraciones de sus condiciones originales; de manera que la medición de la vinculación entre los temas sea suficiente entender la situación presentada. Donde Arbaiza (2019) precisa que sobresalen, porque están centradas en la observación y análisis de las evidencias en su contexto naturales; es decir, no implica la manipulación directa de estas.

Asimismo, fue de **corte transversal**; porque el recojo y análisis de las evidencias se llevaron a cabo en un solo momento; es decir, del año 2023. Según, Arias y Covinos (2021) estas investigaciones se enfocan en recopilar evidencias de una población seleccionada dentro de un periodo en específico;

además, el investigador no efectuó un seguimiento cercano a la muestra investigada.

Por otro lado, el nivel de estudio fue **correlacional**; porque se describieron y midieron los vínculos existentes entre los temas y sus dimensiones; de manera que permita responder a cada uno de los objetivos del estudio. Tal como lo indica, Ochoa (2021) es un tipo de estudio, por medio del cual se establecen relaciones entre dos o más temas sin que el investigador tenga la facultad de manipularlas, de manera que permita la identificación del nivel de relación causal entre las variables sin la intervención de elementos externos a estos.

Por lo tanto, el esquema empleado fue el siguiente:



**Donde:**

M= Muestra.

V<sub>1</sub>: Liderazgo transformacional

V<sub>2</sub>: Motivación

r: Relación.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

**Definición conceptual:** Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales (Rojero-Jimenez et al., 2019).

**Definición operacional:** El liderazgo transformacional se midió a través de sus dimensiones; es decir, diseñaron un cuestionario el cual permitió el recojo de

evidencias pertinentes sobre el tema y dar respuesta a cada uno de los propósitos investigativos.

**Indicadores:** Para la dimensión a) Consideración individualizada, tiene como **indicadores:** Atención a las necesidades, Preocupación por el bienestar, Apoyo personalizado, Orientación continua. b) Capacidad de Influencia e Impacto, presento como indicadores: Generación de confianza, Promoción del respeto, Vela por la integridad, Estimula el crecimiento profesional. c) Conocimiento organizacional; sus indicadores son: Comunicación de la visión, Trasmisión de entusiasmo, Apoyo continuo, Aprendizaje proactivo. d) Estimulación intelectual; sus indicadores son: incentiva la capacidad creativa, promoción de la innovación, cuidado del clima laboral, resolución razonable de problemas.

**Escala de medición:** Ordinal con valoración Likert.

## **Variable 2: Motivación**

**Definición conceptual:** Lo comprenden los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018).

**Definición operacional:** La motivación se midió en función a sus tres dimensiones; es decir, se ha elaborado un cuestionario el cual permitió el recojo de evidencias de los participantes y por medio de estos se respondió los propósitos del investigador.

**Indicadores:** Para la dimensión a) Desarrollo profesional; sus indicadores son: Obtención de conocimientos, Reforzamiento de competencias, Oportunidad de crecimiento, Crecimiento económico. b) Incentivos; tiene como indicadores: Bonificaciones por productividad, Promoción de capacitación, Beneficios de salud, Reconocimientos. c) Autorrealización; presenta como indicadores: Crecimiento académico, Realización personal, Capacidad de toma de decisiones, Éxito profesional.

**Escala de medición:** Ordinal con valoración Likert.

*Nota.* La matriz de operacionalización se encuentra en el apartado de anexos.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

En el estudio se ha considerado como población a 1447 agremiados que se encuentran habilitados en el Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto – 2023, (CIP-CDSM, 2023). Según, Carrasco (2019) es un grupo de individuos, objetos o elementos que coexisten dentro de un área geográfica determinada y que conforman una comunidad en particular, lo que facilita el desarrollo de estudios científicos por sus características similares que comparten.

**Criterios de inclusión:** Se han considerado a todos los agremiados habilitados del CIP de la ciudad de Tarapoto; y que quisieron ser partícipes en el desarrollo de la investigación.

**Criterios de exclusión:** No se tomaron en cuenta a los agremiados que no estuvieron habilitados en el CIP de la ciudad de Tarapoto.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra estuvo conformada por 251 agremiados habilitados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto – 2023. Como infiere Carrasco (2019) es una porción representativa de la población y que es determinada por medio de herramientas estadísticas o criterios del investigador con el propósito de garantizar que los resultados que se puedan extraer sean confiables y sin ambigüedades; por lo que es relevante que esta sea seleccionada adecuadamente.

Los datos que se consideraron en la determinación de participantes reales: (p) = 50%; (q) = 50%; (z) = 95%. Asimismo, el valor z es igual a 1.96 el cual ha sido obtenido de una tabla de distribución normal; (e): Ha tenido un margen igual al 5%.

#### **Tamaño de la muestra:**

Para tal efecto, se empleó la siguiente fórmula:



$$n = \frac{NZ^2(pq)}{E^2N + Z^2pq}$$

**Reemplazando los datos:**

$$n = \frac{(1447) (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.05)^2(1447) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 304$$

Como señalan Molina y Christen (2022) busca lograr un equilibrio entre disponer de un número adecuado de observaciones para realizar inferencias válidas acerca de una población y, al mismo tiempo, reducir al mínimo la cantidad de integrantes y el tiempo necesario para la recopilación de datos.

Por tanto, el tamaño de la muestra se calculó de la siguiente manera:

N= Población objetiva.

N= 1447

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

$$n_0 = \frac{304}{1 + \frac{304-1}{1447}}$$

$$n_0 = \frac{304}{1.2094}$$

$$n_0 = 251$$

La muestra estuvo integrada por 251 agremiados habilitados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto – 2023.

### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo que se ha empleado fue **probabilístico de tipo aleatorio simple**; porque los participantes fueron seleccionados a través de la aplicación de método estadístico, por lo tanto, todos tuvieron la posibilidad de ser parte del estudio. Tal como indican, Arias y Covinos (2021) estos se emplean cuando las poblaciones son amplias, por lo que se basan en técnicas o cálculos matemáticos para estimar la cantidad de participantes a quienes se aplican los instrumentos para la obtención de evidencias, por lo tanto, todo tienen la misma oportunidad de ser escogidos.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Un agremiado habilitado del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica**

Para el recojo de evidencias se aplicó como técnica la encuesta; la cual permitió recopilar los conocimientos y opiniones de los participantes sobre ambos temas; dichas evidencias fueron procesadas y analizadas estadísticamente para responder a los propósitos formulados por el investigador (Armijo et al., 2021).

### **Instrumentos**

El instrumento que se aplicó para la obtención de evidencias de ambas variables fue el cuestionario; el cual ha sido elaborado con base en sus dimensiones e indicadores de cada variable a fin de que las respuestas y opiniones de los encuestados sean confiables y objetivas permitiendo responder a cada una de las interrogantes formuladas por el investigador (Armijo et al., 2021).

En el caso de la variable liderazgo transformacional, el instrumento fue creado por Rojero-Jimenez et al. (2019), el cual ha contado con 17 ítems distribuidos en sus dimensiones consideración individualizada (1-4), capacidad de influencia e impacto (5-9), conocimiento organizacional (10-13) y estimulación

intelectual (14-17). Para la variable motivación, el instrumento fue desarrollado por Medina (2018), estuvo conformado por 17 ítems distribuidos en sus dimensiones desarrollo profesional (1-6), incentivos (7-12) y autorrealización (13-17). Asimismo, se empleó la escala Likert para medir cada una de las preguntas que se plantearon en la investigación; estos tuvieron la siguiente escala: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

### **Validez**

Para la validez se ha utilizado la ficha técnica acorde a los instrumentos y variables del estudio; por lo que fue necesario el juicio de expertos, quienes con su conocimiento pudieron evaluar los criterios metodológicos de los ítems; dichos resultados se presentaron en el capítulo de anexos.

### **Confiabilidad**

Para la estimación de la consistencia de los ítems, se ha desarrollado una prueba piloto, que integra actividades de recolección de datos para establecer el coeficiente de Alfa de Cronbach, según Arias & Covinos (2021) es un índice que evalúa la consistencia interna de los instrumentos diseñados en la evaluación de temas seleccionados por el investigador, los valores pertinentes deben ser mayores a 0.75, para proceder con la aplicación del cuestionario. Después del procesamiento de información sobre la encuesta aplicada a 15 participantes, se ha determinado que los instrumentos cumplen con un nivel de confiabilidad alta, en vista, que se obtuvo un coeficiente Alfa igual a 0.96 para la variable liderazgo transformacional y 0.984 para la variable motivación. En ese sentido, los instrumentos cumplieron con los criterios metodológicos para la recolección de información.

## **3.5. Procedimiento**

En primera instancia se emitió una carta de autorización a la institución, lo que facilitó el desarrollo del estudio y al mismo tiempo permitió tener la facultad de aplicar los instrumentos a los miembros del Colegio de Ingenieros del Perú – Tarapoto. Las evidencias que se recolectaron de los instrumentos fueron

procesados por medio de hojas Excel y el software SPSS-28; estos permitieron analizar y explicar de manera gráfica los resultados. Por último, se expusieron las conclusiones a las que llegaron los investigadores y en función a ello, se brindaron las recomendaciones oportunas sobre los temas investigados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

La información ha sido analizada en función a los resultados estadísticos, descriptivos y correlacionales que se obtuvieron por medio del uso de herramientas estadísticas como es el SPSS-28; luego se efectuó la interpretación y se presentó por medio de frecuencias y porcentajes; de acuerdo con cada uno de los objetivos planteados por los investigadores. Además, cabe señalar que se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, porque la muestra es mayor a 50 sujetos; esto ha permitido conocer el tipo de estadístico que se empleó para dar respuesta a las hipótesis del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la consecución del trabajo investigativo se emplearon una serie de criterios éticos establecidos por la UCV; y se contó con el permiso correspondiente de la institución; además, se ha utilizado del APA 7<sup>ma</sup> edición con el propósito de respetar los derechos de autor. Por otro lado, se consideró el principio de **Beneficencia**, a través de los resultados del estudio se ha proporcionado información relevante que puede ser considerada por la entidad para mejorar la situación analizada; a través de ello se ha contribuido con la responsabilidad social. Respecto a los principios éticos, se consideró a la **no maleficencia**; porque la investigación solo se efectuó con fines académicos, sin la intención de poner en riesgo la integridad de los participantes o la imagen de la institución. También, se consideró el principio de **autonomía**, por cuanto, el estudio ha permitido evidenciar la capacidad de cada participante de manera autónoma, es decir, tomar decisiones propias como la de participar en el estudio y proporcionar su opinión a través de los cuestionarios. Finalmente, **justicia**; porque cada uno de los participantes fueron tratados de manera equitativa, sin importar el cargo que estos tengan.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Análisis sociodemográfico*

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	150	59.8%
	Femenino	101	40.2%
	Total	251	100%
Edad	21 - 30 años	59	23.5%
	31 - 40 años	106	42.2%
	41- 50 años	72	28.7%
	51 - 60 años	14	5.6%
	Total	251	100.0%
Lugar de residencia	Tarapoto	100	39.8%
	Morales	74	29.6%
	Banda de Shilcayo	39	15.5%
	Otros	38	15.1%
	Total	251	100.0%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios

### Interpretación

Como se puede ver en la tabla, de los 251 agremiados encuestados del colegio de Ingenieros del Perú en San Martín, 150 (59.8%) corresponden al sexo masculino y 101 (40.2%) corresponden al sexo femenino. En lo que respecta a la edad, 59(23.5%) corresponden a la edad entre 21 a 30 años, 106 (42.2%) tienen entre 31 a 40 años, 72 (28.7%) tienen entre 41 a 50 años y 14 (5.6%) tiene entre 51 a 60 años. Por otro lado, en lo que respecta al lugar de residencia, 100 (39.8%) residen en Tarapoto, 74 (29.6%) residen en Morales, 39 (15.5%) residen en la Banda de Shilcayo y 38(15.1%) residen y provienen de otros lugares.

**Tabla 2***Análisis Alfa de Cronbach*

V1	Dimensiones	Cronbach	Ítems
Liderazgo transformacional 0,927 (17 ítems)	Consideración individualizada	0,746	4
	Capacidad de influencia e impacto	0,809	5
	Conocimiento organizacional	0,713	4
	Estimulación intelectual	0,776	4
V2	Dimensiones	Cronbach	Ítems
Motivación 0,922 (17 ítems)	Desarrollo profesional	0,818	6
	Incentivos	0,803	6
	Autorrealización	0,803	5

*Nota.* SPSS V28

**Interpretación**

La tabla señala el análisis de fiabilidad de las variables y dimensiones del tema de investigación, donde el Alfa de Cronbach resultantes debe ser mayor a 0.7 para demostrar consistencia entre los enunciados de cada instrumento. En ese sentido, el liderazgo transformacional, compuesto por 17 ítems, obtuvo una fiabilidad de 0.927, en cuanto a sus dimensiones, consideración individualizada fue 0.746, capacidad de influencia e impacto (0.809), conocimiento organizacional (0.713) y estimulación intelectual (0.776). Por otra parte, la variable motivación obtuvo un alfa de 0.922 con 22 enunciados, en lo que respecta a sus dimensiones, el desarrollo profesional obtuvo un alfa de 0.818, incentivos (0.803) y autorrealización (0.803). Los resultados de la confiabilidad han demostrado que la consistencia de los enunciados de los instrumentos fue consistentes y adecuados para su aplicación.

**Tabla 3***Análisis descriptivo de la V1 y dimensiones*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo transformacional	Casi nunca	20	8%
	A veces	137	54.5%
	Casi siempre	83	33.1%
	Siempre	11	4.4%
	Total	251	100%
Consideración individualizada	Nunca	1	0.4%
	Casi nunca	14	5.6%
	A veces	132	52.6%
	Casi siempre	89	35.4%
	Siempre	15	6%
Capacidad de influencia e impacto	Total	251	100%
	Casi nunca	21	8.4%
	A veces	129	51.4%
	Casi siempre	84	33.4%
	Siempre	17	6.8%
Conocimiento organizacional	Total	251	100%
	Casi nunca	15	6%
	A veces	110	43.8%
	Casi siempre	112	44.6%
	Siempre	14	5.6%
Estimulación intelectual	Total	251	100%
	Casi nunca	20	8%
	A veces	119	47.4%
	Casi siempre	99	39.4%
	Siempre	13	5.2%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios

### **Interpretación**

En la tabla es posible apreciar que el liderazgo transformacional en los agremiados se da casi nunca en 8%, a veces en 54.5%, casi siempre en 33.1% y siempre en 4.4%. En lo que se refiere a la consideración individualizada, prevalece nunca en 0.4%, casi nunca en 5.6%, a veces en 52.6%, casi siempre en 35.4% y siempre en 6%. Tales resultados reflejan que la mayor parte de agremiados muestra una consideración individualizada aceptable. En cuanto a la capacidad de influencia e impacta, prevalece casi nunca en 8.4%, a veces en 51.4%, casi siempre en 33.4% y siempre en 6.8%. Estos resultados indican que gran parte de los agremiados poseen una adecuada capacidad que les inspira confianza y estimula el crecimiento profesional. Por otro lado, respecto

al conocimiento organizacional, los agremiados indicaron que lo poseen casi nunca en 6%, a veces en 43.8%, casi siempre en 44.6% y siempre en 5.6%, los resultados se deben a que la mayor parte de los agremiados manifiestan entusiasmo, apoyo continuo y aprendizaje proactivo. En cuanto a la estimulación intelectual, este se hace presente casi nunca en 8%, a veces en 47.4%, casi siempre en 39.4% y siempre en 5.2%, reflejando que gran parte de estos promueven la innovación y tienen habilidades para resolver problemas.

**Tabla 4**

*Análisis descriptivo de la V2 y dimensiones*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Nunca	1	0.4%
	Casi nunca	17	6.8%
	A veces	178	70.9%
	Casi siempre	47	18.7%
	Siempre	8	3.2%
	Total	251	100%
Desarrollo profesional	Casi nunca	22	8.7%
	A veces	154	61.4%
	Casi siempre	63	25.1%
	Siempre	12	4.8%
	Total	251	100%
Incentivos	Nunca	1	0.4%
	Casi nunca	16	6.4%
	A veces	157	62.5%
	Casi siempre	67	26.7%
	Siempre	10	4%
Total	251	100%	
Autorrealización	Nunca	1	0.4%
	Casi nunca	31	12.4%
	A veces	152	60.6%
	Casi siempre	58	23%
	Siempre	9	3.6%
Total	251	100%	

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios

### **Interpretación**

La tabla descriptiva refleja que la motivación en los agremiados se da nunca en 0.4%, casi nunca en 6.8%, a veces en 70.9%, casi siempre en 18.7% y siempre en 3.2%. En lo que respecta al desarrollo profesional, este prevalece casi nunca en 8.7%, a veces en 61.4%, casi siempre en 25.1% y siempre en 4.8%,



reflejando que gran parte de los agremiados obtiene conocimientos y encuentran oportunidades de crecimiento. Referente a los incentivos, prevalece nunca en 0.4%, casi nunca en 6.4%, a veces en 62.5%, casi siempre en 26.7% y siempre en 4%, revelando que gran parte de los agremiados recibe bonificaciones por productividad, obtiene beneficios de salud y reconocimientos. Para terminar. Respecto a la autorrealización, se evidencia nunca en 0.4%, casi nunca en 12.4%, a veces en 60.6%, casi siempre en 23% y siempre en 3.6%. Estos resultados indican que los agremiados fortalecen el crecimiento académico a través del liderazgo y cuentan con la capacidad para tomar decisiones.

**Tabla 5**

*Nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo transformacional	Bajo	10	4%
	Medio	193	76.9%
	Alto	48	19.1%
	Total	251	100%
Consideración individualizada	Bajo	8	3.2%
	Medio	139	55.4%
	Alto	104	41.4%
	Total	251	100%
Capacidad de influencia e impacto	Bajo	11	4.4%
	Medio	167	66.5%
	Alto	73	29.1%
	Total	251	100%
Conocimiento organizacional	Bajo	8	3.2%
	Medio	117	46.6%
	Alto	126	50.2%
	Total	251	100%
Estimulación intelectual	Bajo	8	3.2%
	Medio	131	52.2%
	Alto	112	44.6%
	Total	251	100%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios

### **Interpretación**

Los datos consignados en la tabla indican que el liderazgo transformacional en los agremiados presenta un nivel bajo en 4%, medio en 76.9% y alto en 19.1%.

En cuanto a la consideración individualizada, el nivel fue bajo en 3.2%, medio en 55.4% y alto en 41.4%. En lo que respecta a la capacidad de influencia e impacto, el nivel fue bajo en 4.4%, medio en 66.5% y alto en 29.1%, el conocimiento organizacional fue bajo en 3.2%, medio en 46.6% y alto en 50.2%, la estimulación intelectual fue bajo en 3.2%, medio en 52.2% y alto en 44.6%. Por lo tanto, el liderazgo transformacional entre los agremiados se encuentra en niveles medios, con una minoría en niveles bajos y altos. Además, destaca que la capacidad de influencia e impacto muestra una mayor variabilidad, con un número significativo de personas en niveles medios y altos. También se observa que el conocimiento organizacional y la estimulación intelectual tienen un equilibrio más cercano entre niveles medio y alto, lo que indica un buen potencial para el desarrollo de estas habilidades.

**Tabla 6**

*Nivel de la motivación y sus dimensiones*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Motivación	Bajo	10	4%
	Medio	207	82.5%
	Alto	34	13.5%
	Total	251	100%
Desarrollo profesional	Bajo	13	5.2%
	Medio	186	74.1%
	Alto	52	20.7%
	Total	251	100%
Incentivos	Bajo	12	4.8%
	Medio	186	74.1%
	Alto	53	21.1%
	Total	251	100%
Autorrealización	Bajo	17	6.8%
	Medio	184	73.3%
	Alto	50	19.9%
	Total	251	100%

*Nota.* Datos extraídos de los cuestionarios

### **Interpretación**

Los resultados de la tabla confirman que el nivel de motivación en los agremiados es bajo en 4%, medio en 82.5% y alto en 13.5%. En lo que respecta al desarrollo profesional, este fue calificado como bajo en 5.2%, medio en

74.1% y alto en 20.7%. En lo que respecta a los incentivos, el nivel fue bajo en 4.8%, medio en 74.1% y alto en 21.1%. Respecto a la autorrealización, el nivel fue bajo en 6.8%, medio en 73.3% y alto en 19.9%. Con este resultado se evidencia que la mayoría de los agremiados tienen un nivel de motivación y desarrollo profesional considerados como medio. Además, destaca que los incentivos y la autorrealización también se sitúan en niveles principalmente medios, con una minoría que muestra un nivel alto.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	.314	251	<.001
Consideración individualizada	.305	251	<.001
Capacidad de Influencia e Impacto	.298	251	<.001
Conocimiento organizacional	.267	251	<.001
Estimulación intelectual	.275	251	<.001
Motivación	.394	251	<.001
Desarrollo profesional	.349	251	<.001
Incentivos	.355	251	<.001
Autorrealización	.330	251	<.001

*Nota.* SPSS V28

### **Interpretación**

Como se puede observar en la tabla presentada, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en una muestra compuesta por 251 participantes. Los resultados de esta prueba arrojaron un valor de significancia de 0.001, este valor indica que los datos no siguen una distribución normal adecuada. Por lo tanto, se tomó la decisión de emplear el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para analizar la relación entre las variables y dimensiones que se investigaron en el estudio. Esta elección se basa en la falta de normalidad en los datos, lo que hace que la correlación de Spearman sea una opción más adecuada para evaluar las relaciones entre las variables.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

### Regla de decisión

- En caso de que el valor de p es mayor que 0,05, se considera que la Hipótesis Nula (H<sub>o</sub>) es válida.
- En el caso en que el valor de p sea menor que 0,05, se descarta la Hipótesis Nula y se procede a aceptar la Hipótesis Alterna (H<sub>1</sub>).

## Tabla 8

*Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación*

Liderazgo transformacional	Motivación		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,630**	.000	251

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* SPSS V28

## Interpretación

El análisis de la tabla revela que existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación experimentada por los miembros del Colegio de Ingenieros - San Martín. Utilizando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.630, lo que indica una correlación positiva media. De la misma manera, la significancia estadística se situó en 0.000, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y comprobar la alterna. Estos resultados indican que el liderazgo transformacional influye en la motivación de los miembros en un nivel significativo. Por otro lado, aproximadamente el 40% de la variación en la motivación de los miembros se

puede atribuir a la presencia de un liderazgo transformacional eficaz. Esto significa que cuando se observa un liderazgo transformacional adecuado, es probable que los miembros se sientan motivados y comprometidos en sus actividades y objetivos.

### Hipótesis específica 1

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

H<sub>o</sub>: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

### Tabla 9

*Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional*

Liderazgo transformacional	Desarrollo profesional		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,596**	.000	251

\*\* *La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* SPSS V28

### Interpretación

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla, se puede apreciar que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional de los miembros del Colegio de Ingenieros. Este análisis se llevó a cabo mediante el empleo del método estadístico de Rho de Spearman, el cual arrojó un coeficiente de correlación de 0.596, catalogado como una correlación positiva media, indica que a medida que el liderazgo transformacional aumenta, también lo hace el desarrollo profesional de los agremiados. Asimismo, la significancia estadística obtenida fue igual a 0.000, en consecuencia, se rechazó la hipótesis nula, en su lugar, se aceptó la alterna, que postulaba la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Por otro lado, la correlación el

liderazgo transformacional se relaciona con un nivel de correlación de 35.5% en el desarrollo profesional. Estos resultados indican que el fomento de un liderazgo transformacional efectivo puede potenciar el crecimiento de los agremiados al proporcionarles conocimientos y oportunidades para su desarrollo profesional.

### Hipótesis específica 2

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

H<sub>o</sub>: No existe una relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

**Tabla 10**

*Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y los incentivos*

Liderazgo transformacional	Incentivos		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,487**	.000	251

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* SPSS V28

### Interpretación

Según sustenta la tabla, existe relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos proporcionados a los miembros del grupo. Esta relación se estableció utilizando la prueba de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de correlación positiva débil de 0.487, y esta correlación fue significativa con un valor de  $p < 0.001$ , siendo estos hallazgos suficientes para rechazar la hipótesis nula y respaldar la alterna. Asimismo, se destaca que el liderazgo transformacional parece desempeñar un papel significativo en la determinación de los incentivos otorgados. En efecto, se encontró que el liderazgo transformacional está relacionado con un 24% en los incentivos proporcionados. Esto significa que cuando se observa un alto nivel de liderazgo transformacional en el entorno, es probable que los

agremiados reciban bonificaciones, oportunidades de capacitación y reconocimiento por su desempeño. Además, se revela la importancia de fomentar un liderazgo transformacional efectivo como una estrategia para motivar y recompensar a los miembros de un grupo.

### Hipótesis específica 3

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

H<sub>o</sub>: No existe una relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

**Tabla 11**

*Análisis de correlación entre el liderazgo transformacional y autorrealización*

Liderazgo transformacional	Autorrealización		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,462**	.000	251

\*\* *La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* SPSS V28

### Interpretación

Según lo indicado en la tabla de datos, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización. Para evaluar esta relación, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0.462. Este valor se considera positiva débil, asimismo, la significancia de esta correlación fue de 0.000, llevando a aceptar la hipótesis alterna planteada. En otras palabras, el liderazgo transformacional está relacionado con un nivel de correlación del 21.3% en lo que respecta a la autorrealización. Esto explica que, cuando se presenta un liderazgo transformacional fuerte, los miembros del grupo tienden a experimentar un mayor crecimiento académico y una mejor capacidad para tomar decisiones, lo que a su vez contribuye a su éxito profesional.

## Tablas cruzadas

**Tabla 12**

*Nivel de relación entre sexo y liderazgo transformacional*

			Sexo		Total
			Masculino	Femenino	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	10	0	10
		% del total	4.0%	0.0%	4.0%
	Medio	Recuento	106	87	193
		% del total	42.2%	34.7%	76.9%
	Alto	Recuento	34	14	48
		% del total	13.5%	5.6%	19.1%
Total	Recuento	150	101	251	
	% del total	59.8%	40.2%	100.0%	

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios

### Interpretación

En la tabla proporcionada, se presenta un análisis detallado de la relación existente entre el género y el liderazgo transformacional entre los 251 miembros encuestados pertenecientes al Colegio de Ingenieros del Perú en San Martín. Según los datos recopilados, se observa que la mayoría de los encuestados, lo que equivale al 59.8%, son hombres, mientras que, el 40.2% de la muestra, son mujeres. En cuanto al liderazgo transformacional, se identifica que solo un pequeño porcentaje, el 4% exhibe un nivel bajo, el 76.9% muestra un nivel medio. Por otro lado, un segmento significativo, el 19.1% demuestra un nivel alto. Por tal motivo, estos datos revelan que, aunque la proporción de hombres es mayor en el grupo encuestado, el liderazgo transformacional se encuentra distribuido en diferentes niveles en la comunidad de ingenieros, con una destacada presencia de líderes con un nivel medio y alto de competencias transformacionales.



**Tabla 13***Nivel de relación entre edad y liderazgo transformacional*

		Edad				Total	
		21-30	31-40	41-50	51-60		
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	1	5	2	2	10
		% del total	0.4%	2.0%	0.8%	0.8%	4.0%
	Medio	Recuento	38	87	58	10	193
		% del total	15.1%	34.7%	23.1%	4.0%	76.9%
	Alto	Recuento	20	14	12	2	48
		% del total	8.0%	5.6%	4.8%	0.8%	19.1%
Total	Recuento	59	106	72	14	251	
	% del total	23.5%	42.2%	28.7%	5.6%	100.0%	

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios

### Interpretación

El análisis de la tabla revela información sobre la relación entre la edad y el liderazgo transformacional. En términos de distribución por edades, se observó que el 23.5% de los participantes se encuentra en el rango de edades de 21 a 30 años, lo que indica una representación significativa de individuos jóvenes en el estudio, 42.2% está en el grupo de edades de 31 a 40 años, lo que demuestra que este rango de edad tiene una presencia considerable. El grupo de edades de 41 a 50 años comprende el 28.7%, lo que sugiere una presencia moderada de individuos de mediana edad. Por último, el grupo de edades de 51 a 60 años representa el 5.6%, indicando una presencia baja en este rango. En lo que respecta al liderazgo transformacional, el análisis revela que la mayoría de los agremiados muestran un nivel medio de liderazgo transformacional, con un 76.9%, donde la mayoría de los individuos estudiados tienen un nivel promedio de habilidades y comportamientos asociados con el liderazgo transformacional. Por otro lado, 19.1% muestran un nivel alto de liderazgo transformacional, lo que indica que un grupo significativo de individuos sobresale en este aspecto. Sin embargo, es importante destacar que un 4% de los participantes tienen un nivel bajo de liderazgo transformacional, lo que indica que un pequeño porcentaje podría necesitar desarrollar sus habilidades de liderazgo en este contexto.

**Tabla 14***Nivel de relación entre sexo y motivación*

		Sexo		Total	
		Masculino	Femenino		
Motivación	Bajo	Recuento	8	2	10
		% del total	3.2%	0.8%	4.0%
	Medio	Recuento	115	92	207
		% del total	45.8%	36.7%	82.5%
	Alto	Recuento	27	7	34
		% del total	10.8%	2.8%	13.5%
Total		Recuento	150	101	251
		% del total	59.8%	40.2%	100.0%

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios**Interpretación**

En la tabla proporcionada, se presenta la relación entre el género y la motivación. Los datos muestran que el 59.8% de los participantes son hombres, mientras que el 40.2% son mujeres. Además, los resultados revelan que, en términos de motivación, un porcentaje 4% se encuentra en el nivel bajo, 82.5%, se sitúa en el nivel medio, y un 13.5% experimenta un alto grado de motivación. Este análisis ilustra cómo la motivación se distribuye de manera diferente entre hombres y mujeres, destacando también la predominancia de niveles medios de motivación entre los miembros del grupo estudiado.

**Tabla 15***Nivel de relación entre la edad y motivación*

		Edad				Total	
		21-30	31-40	41-50	51-60		
Motivación	Bajo	Recuento	3	5	2	0	10
		% del total	1.2%	2.0%	0.8%	0.0%	4.0%
	Medio	Recuento	42	87	66	12	207
		% del total	16.7%	34.7%	26.3%	4.8%	82.5%
	Alto	Recuento	14	14	4	2	34
		% del total	5.6%	5.6%	1.6%	0.8%	13.5%
Total		Recuento	59	106	72	14	251
		% del total	23.5%	42.2%	28.7%	5.6%	100.0%

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios

## **Interpretación**

La tabla revela la relación entre la edad y la motivación en los agremiados. Al analizar la distribución por edades, se observa que el 23.5% de los agremiados se encuentra en el rango de edad de 21 a 30 años, mientras que el 42.2% está en el grupo de edad de 31 a 40 años. El 28.7% pertenece al grupo de edad de 41 a 50 años y un 5.6% se encuentra en el rango de edad de 51 a 60 años. Esta información es crucial para comprender cómo la motivación varía en función de la edad de los miembros del gremio. En cuanto a los niveles de motivación, se destaca que solo un 4% de los agremiados tiene un nivel bajo de motivación. Por otro lado, el 82.5% se sitúa en el nivel de motivación media y un 13.5% muestran un alto nivel. Estos datos revelan un vínculo interesante entre la edad y la motivación en el contexto de este grupo, lo que podría tener implicaciones significativas en la forma en que se abordan las estrategias de motivación.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se efectúa el análisis crítico y comparativo de los resultados alcanzados en el informe investigativo con el de otros investigadores, los cuales se encuentran detallados en el apartado del marco conceptual, específicamente con los antecedentes, con la finalidad de explorar en profundidad los resultados sobre el liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú – Departamento de San Martín; cabe mencionar que las evidencias fueron recopiladas a través de la aplicación de un cuestionario a 251 agremiados habilitados.

En función con la premisa expuesta, en el objetivo general se ha determinado la relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del CIP – CDSM de la ciudad de Tarapoto; debido a que la sig. fue .000 y el coeficiente de Rho fue .630; es decir, el nivel de vinculación entre los temas fue del 39.6%; esto se explica, porque el nivel alcanzado del liderazgo transformacional fue medio (76.9%) y de igual forma la motivación (82.5%). De igual forma, los resultados de Quiroz-Figueroa et al. (2021) presentaron semejanza con los del estudio; quienes evaluaron temas similares, empleando metodología de nivel correlacional; los autores determinaron que existe relación significativa entre los variables ( $r = .974$ ); indicando que a medida que el liderazgo aumenta, la motivación también tiende a aumentar, y viceversa. De igual firma, los resultados de Cabrera (2022) tuvieron similitud con el estudio, en vista que demostraron la relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación, donde pusieron en evidencia que cuando los líderes organizacionales tienen la facultad de atender las necesidades individuales de sus colaboradores va a repercutir en el nivel de motivación de los miembros de las instituciones. También, la información obtenida se contrasta con la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow expuesta por Madero Gómez (2023) quien postula que para comprender las motivaciones de los miembros de una entidad y como líderes influir en esa motivación, estos deben de reconocer y atender los requerimientos individuales de los integrantes, es decir, sus aspiraciones tanto profesionales como personales.

En función con las evidencias analizadas; es oportuno precisar que los líderes institucionales tienen la facultad de inspirar sus miembros al presentar una visión clara y emocionante sobre las metas que buscan lograr en conjunto; es decir, que ayuden a comprender de como su trabajo va a contribuir al desarrollo institucional y a sentirse parte de algo significativos. Por tal motivo, cuando los miembros de una institución se sienten inspirados y conectados con una visión general, están motivados y trabajan enfocados en lograr objetivo en común.

A modo del resultado específico 1, se ha identificado la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los agremiados del CIP – CDSM de la ciudad de Tarapoto; en vista que el  $p$  – valor fue .000 y el coeficiente de Rho = .596; los datos alcanzados guardan relación con los de Santacruz et al. (2020), quienes llegaron a concluir que el liderazgo transformacional contribuye positivamente en el desarrollo profesional de los integrantes de las organizaciones; por medio del reforzamiento a sus competencias y brindando oportunidades de crecimiento a los miembros de las instituciones. Además, Rojero-Jimenez et al. (2019) en su teoría indicaron que emplear este tipo de liderazgo, no solo promueve el crecimiento profesional; sino también fomenta la innovación y creatividad de los miembros de las organizaciones para adaptarse a los cambios del entorno Asimismo, los resultados se vinculan con los obtenidos por Quispe et al. (2023) quienes evaluaron temas parecidos y concluyeron que existe relación positiva entre las variables; dando a conocer que brindar orientación continua y estimular el crecimiento profesional de los miembros de las instituciones fomenta la motivación y compromiso de estos. Al mismo tiempo, la teoría de Burns expuesta por Yang et al. (2021) tiene vinculación con los datos obtenidos; puesto que fundamenta que este tipo de liderazgo aplicado en las organizaciones, no está limitado a establecer metas y esperar que los colaboradores los cumplan, sino que el líder trabaja activamente para alcanzar propósitos compartidos. En ese sentido, el liderazgo transformacional aplicado en las organizaciones promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en los miembros de las instituciones; puesto que los líderes alienta a la búsqueda constante de conocimientos y habilidades, lo cual resulta

fundamental para el desarrollo profesional, esto puede incluir los programas de formación, asistencia a conferencia o colaboración en proyectos de investigación.

En cuanto, al resultado del objetivo específico 2; se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los agremiados del CIP – CDSM de la ciudad de Tarapoto; donde el  $p$  – valor fue .000 y el coeficiente de Rho fue .487; las evidencias son semejantes con los de Díaz (2020) quien determinó que el liderazgo transformacional repercute de manera significativa en los incentivos de los miembros institucionales; es decir, al aplicar este tipo de liderazgo es de gran importancia para propiciar el sentido de pertenencia, por medio de las bonificaciones por productividad y reconocimientos. De la misma manera, Arias y Wong (2020) tuvieron resultados similares, donde estimaron la relación positiva entre las variables; por lo tanto, el liderazgo transformacional busca estimular un ambiente de trabajo en el que todos se sientan motivados y comprometidos. Los resultados, también son contrastados con la teoría expuesta por Rojero-Jimenez et al. (2019) quienes argumentan que este tipo de liderazgo aplicado en las organizaciones implicar darles autonomía y responsabilidades en la toma de decisiones vinculadas con sus actividades o participación dentro de la organización a los miembros agremiados a esta; por ende, esta inclusión puede ser un incentivo valioso; porque brinda un sentido de control sobre su entorno laboral y un mayor compromiso con el éxito institucional. Por lo tanto, invertir en el desarrollo de habilidades y capacidades de los miembros de las instituciones, no solo beneficia individualmente al integrante, sino que también aumenta su contribución en la institución y por ende en el cumplimiento de metas.

En lo que concierne al resultado del objetivo 3; se estableció la relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del CIP – CDSM de la ciudad de Tarapoto; donde el  $p$  – valor fue .000 y el coeficiente de correlación de Rho fue .462; las evidencias obtenidas son similares con los de Tantaléan et al. (2022), el cual concluyeron que existe relación positiva entre el liderazgo transformacional y la autorrealización; de esta manera, propiciar el

desarrollo personal y profesional dentro de las organizaciones ayuda a alcanzar su máximo potencial de los miembros de las instituciones, lo que es un componente importante de la autorrealización. De forma semejante, Abarca (2019) llegó a concluir que la relación entre los temas es positiva; es decir, que al implementar este tipo de liderazgo contribuye en la autorrealización de los integrantes de las instituciones. De igual forma, las evidencias encontradas en el estudio son contrastadas con la teoría de la expectativa de Vroom expuesta por Bucheli & Contreras (2019), donde enfatizan la importancia de la equidad y la justicia en el lugar de trabajo como factores críticos para la motivación de los miembros; puesto que cuando las personas se sienten tratadas de manera justa y reconocen sus esfuerzos de manera adecuada es más probable que estén motivados y con ello alcancen el éxito personal.

En última instancia, es propicio mencionar sobre las fortalezas del estudio; lo primero fue la facilidad brindada por el Colegio de Ingenieros del Perú de la ciudad Tarapoto, para la elaboración del estudio y obtención de evidencias; asimismo, los resultados pueden proporcionar información valiosa para mejorar el liderazgo y motivación de los afiliados del CIP. No obstante, existieron debilidades, como las limitaciones de tiempo y recursos para llevar a cabo una investigación exhaustiva; al mismo tiempo, las limitaciones en términos de aplicabilidad de los resultados en otros contextos; porque el estudio se centró en una población específica.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del CIP- CDSM, porque su coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.630 (correlación positiva media) y un  $p = 0.000$ , donde su nivel de relación fue de un 39.6%, esto significa que un buen liderazgo inspira a que los trabajadores a contribuir de manera eficiente al crecimiento y desarrollo de la organización.
- 6.2. En el caso del primer objetivo, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional, debido a que su coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.596 (correlación positiva media) y el  $p$ - valor fue 0.000, esto indica que el liderazgo transformacional fomenta una cultura de aprendizaje constante entre los miembros de la institución.
- 6.3. En el caso del segundo objetivo, existe relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos, porque el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue 0.487 (correlación positiva débil) y una significancia de 0.000, esto significa que el liderazgo transformacional estimula un entorno de trabajo en el cual todos se sienten motivados y comprometidos.
- 6.4. En el caso del tercer objetivo, existe relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización, debido a que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.462 (correlación positiva débil) y el  $p$ - valor fue 0.000, esto indica que el liderazgo transformacional contribuye en la autorrealización de los miembros de la organización.



## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. El Colegio de Ingenieros de San Martín debe crear un entorno en el que se sientan cómodos compartiendo sus ideas, preocupaciones y sugerencias. Esto puede fortalecer la relación entre líderes y agremiados, aumentando la motivación y el compromiso. Cada capítulo del colegio debe tener una oficina de coordinación dentro del CIP para que cada agremiado este informado acerca de las actividades que ofrecen y que pueden ser partícipes.
- 7.2. Los agremiados deben tener oportunidades para participar en programas de desarrollo profesional que les permitan adquirir nuevas habilidades, conocimientos y experiencias. Estos programas pueden incluir cursos de formación, certificaciones, talleres y conferencias. Por lo que, invertir en el propio desarrollo profesional es crucial para avanzar en la carrera y mantenerse en un mundo laboral en constante evolución.
- 7.3. El Colegio de Ingenieros de San Martín debe fomentar la participación en proyectos y la celebración de logros individuales y colectivos. Esto ayudaría a crear líderes más efectivos que puedan inspirar y motivar a sus equipos de trabajo. Así también, incluir reconocimientos, bonificaciones y oportunidades de desarrollo profesional que motiven a los ingenieros a desempeñar su máximo potencial.
- 7.4. A los ingenieros, participar en capacitaciones para desarrollar sus habilidades de liderazgo transformacional, de esta manera, podrán influir de forma más efectiva en sus equipos y, al mismo tiempo, promover un ambiente adecuado para sus compañeros de trabajo, donde estos se sientan valorados y motivados.

## REFERENCIAS

- Abarca, J. (2019). Motivacion y conductas de liderazgo en una poblacion militar de Arequipa. *Ciencia y Desarrollo*, 22(1), 69–80. <https://doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1739>
- Aljohani, N., Aslam, A., Khadidos, A., & Hassan, S. (2022). Bridging the skill gap between the acquired university curriculum and the requirements of the job market: A data-driven analysis of scientific literature. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(3), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.JIK.2022.100190>
- AlNuaimi, B., Kumar, S., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145(1), 636–648. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.03.038>
- Arbaiza, L. (2019). *Como elaborar una tesis de grado*. Colombia: Esan Ediciones.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, K., & Wong, B. (2020). La influencia del líder educativo en la motivación de los docentes del distrito 1 de Guayaquil. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 4–17. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.407>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). *Manual de Metodología de Investigación*. Universidad del Desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodología-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Baños-Chaparro, J. (2022). Medicina Conductual: Una revisión histórica. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 85(1), 29–37. <https://doi.org/10.20453/RNP.V85I1.4153>
- Bernal, P. (2020). Atencion plena y liderazgo: puntos de convergencia en la exhibición de niveles de liderazgo. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(2), 74–80. <https://doi.org/10.46677/COMPENDIUM.V7I2.833>
- Breaugh, J., Rackwitz, M., & Hammerschmid, G. (2023). Leadership and institutional design in collaborative government digitalisation: Evidence from Belgium, Denmark, Estonia, Germany, and the UK. *Government Information Quarterly*, 40(2), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.GIQ.2022.101788>

- Bucheli, M., & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación Motivational. *RIDE*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Bunjak, A., Bruch, H., & Černe, M. (2022). Context is key: The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee IT innovation adoption. *International Journal of Information Management*, 66(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2022.102516>
- Cabrera, O. A. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(1), 54–54. <https://doi.org/10.56294/SALUDCYT202254>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Chua, J., & Ayoko, O. (2021). Employees' self-determined motivation, transformational leadership and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 523–543. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Colombo, D. (2022, November 2). ¿Qué dice el último índice de satisfacción laboral en Latinoamérica? *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/que-dice-el-ultimo-indice-de-satisfaccion-laboral-en-latinoamerica/>
- Díaz, C. (2020). El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau. *UCV Scientia*, 12(1), 77–85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7885968>
- Estévez, A. (2022, January 26). Más de mitad de los trabajadores se siente desmotivado en su puesto de trabajo. *Antena 3*. [https://www.antena3.com/noticias/economia/mas-mitad-trabajadores-siente-desmotivado-puesto-trabajo\\_2022012661f144619890160001c702c0.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/mas-mitad-trabajadores-siente-desmotivado-puesto-trabajo_2022012661f144619890160001c702c0.html)
- García-Álvarez, M., & De Junguitu, A. (2023). Shedding light on the motivations and performance of the eco-management and audit scheme (EMAS).

- Environmental Impact Assessment Review*, 99(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.1016/J.EIAR.2023.107045>
- Greimel, N., Kanbach, D., & Chelaru, M. (2023). Virtual teams and transformational leadership: An integrative literature review and avenues for further research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2), 1–11.  
<https://doi.org/10.1016/J.JIK.2023.100351>
- Hansen, J., McDonald, R., & Hatfield, H. (2023). Exploring market orientation versus finance orientation effects on perceived CSR motivations and outcomes using resource-advantage (R-A) theory. *Journal of Business Research*, 164(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2023.113977>
- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7–16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Hernández, M. (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials. *Educación*, 30(58), 188–205.  
<https://doi.org/10.18800/EDUCACION.202101.009>
- Ifeanyi, O., Ezimma, N., Nnenne, A., & Ifeoma, U. (2021). Transformational Leadership and Organizational Success: Evidence from Tertiary Institutions. *Journal of Economics and Business*, 4(1), 170–182.  
<https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.01.329>
- Jadhao, S., & Amdani, S. (2019). Performance Related Tradeoffs between Fairness and Throughput for Job Scheduling in Cloud Environment. *Procedia Computer Science*, 152(1), 122–129. <https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2019.05.034>
- Lehmann, N., Sloom, D., Schüle, C., Ardone, A., & Fichtner, W. (2023). The motivational drivers behind consumer preferences for regional electricity – Results of a choice experiment in Southern Germany. *Energy Economics*, 120(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/J.ENERCO.2023.106585>
- Li, R., Liu, H., Chen, Z., & Wang, Y. (2023). Dynamic and cyclic relationships between employees' intrinsic and extrinsic motivation: Evidence from dynamic multilevel modeling analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 140(1), 1–11.  
<https://doi.org/10.1016/J.JVB.2022.103813>
- Li, W., Bhutto, T., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A., & Ahmed, N. (2020). Unlocking

- employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2020.120229>
- Liu, F., Yu, J., Shen, Y., & He, L. (2022). Does the resource-dependent motivation to disclose environmental information impact company financing? Evidence from renewable energy companies of China. *Renewable Energy*, 181(1), 156–166. <https://doi.org/10.1016/J.RENENE.2021.09.032>
- Loor-Zambrano, H., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.IEDEEN.2021.100185>
- López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140(1), 361–369. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2021.11.006>
- Luna, M., Peralta, L., Gaona, M., & Dávila, O. (2022). La retroalimentación reflexiva y logros de aprendizaje en educación básica: una revisión de la literatura. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3242–3261. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2086](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2086)
- Madero Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235–259. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8721849.pdf>
- Magalhães, A., & Veiga, A. (2023). Governance, institutional autonomy and leadership in Portuguese higher education. *International Encyclopedia of Education*, 2(1), 152–157. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.02019-4>
- Medina, N. (2018). *Gestión de equipos eficaces: Influir y motivar*. Editorial CEP.
- Molina, J., & Christen, J. (2022). Criterio para determinar el tamaño de muestra en procesos de simulación estocástica. *Ingeniería Y Universidad*, 26(1), 1–15. <https://doi.org/10.11144/javeriana.iued26.cdss>
- Morf, M., & Bakker, A. (2022). Ups and downs in transformational leadership: A weekly diary study. *European Management Journal*, 1(1), 1–11.

- <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2022.12.007>
- Mulla, Z., & Krishnan, V. (2022). Impact of employment on newcomer's values: Role of supervisor's transformational leadership. *IIMB Management Review*, *34*(3), 228–241. <https://doi.org/10.1016/J.IIMB.2022.09.001>
- Murad, S., Muzahid, A., Azmi, Z., Hoque, M., & Kowsher, M. (2022). A review on job scheduling technique in cloud computing and priority rule based intelligent framework. *Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences*, *34*(6), 2309–2331. <https://doi.org/10.1016/J.JKSUCI.2022.03.027>
- Nduneseokwu, C., & Harder, M. (2023). Developing environmental transformational leadership with training: Leaders and subordinates environmental behaviour outcomes. *Journal of Cleaner Production*, *403*(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2023.136790>
- Noor, N., Rehman, S., Ahmed, Y., Sarmad, M., & Mehmood, R. (2023). Discriminatory practices and poor job performance: A study of person-related hostility among nursing staff. *Heliyon*, *9*(3), 351–363. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2023.E14351>
- Ochoa, J. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta Jurídica Peruana*, *2*(2), 1–19. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Perotti, F., Belas, J., Jabeen, F., & Bresciani, S. (2023). The influence of motivations to share knowledge in preventing knowledge sabotage occurrences: An empirically tested motivational model. *Technological Forecasting and Social Change*, *192*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2023.122571>
- Polania, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Qalati, S., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez, M., & Khaskheli, M. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, *8*(11), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.HELİYON.2022.E11374>
- Quiroz-Figueroa, Lady, Zambrano-Rodriguez, S., & Franco-Yoza, J. (2021). Liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado del

- cantón Chone. *Polo Conocimiento*, 6(4), 183–198.  
<https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2552>
- Quispe-Llactahuaman, S., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(27), 359–371.  
<https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V7I27.520>
- Redacción El Comercio. (2022, August 22). EY: 47% de trabajadores renunciaría a sus puestos por mejores salarios, oportunidades y flexibilidad. *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/economia/peru/ey-47-de-trabajadores-renunciaria-a-sus-puestos-por-mejores-salarios-oportunidades-y-flexibilidad-rmmn-noticia/>
- Rojero-Jimenez, R., Gómez-Romero, J., & Quintero-Robles, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189.  
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Romero-Martin, G., & Chávez-Angulo, J. (2021). El Pensamiento Crítico en el Desarrollo Personal de los Adolescentes. *Domino de Las Ciencias*, 7(4), 3–23.  
<https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2408>
- Roque, R. (2018). Desarrollo personal y manejo asertivo de emociones en estudiantes. *Episteme Koinonia*, 1(26), 61–82.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7276125.pdf>
- Santacruz, A., Montenegro, H., Pizarro, A., & Estacio, H. (2020). Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán: Factores de liderazgo transformacional. *Revista de Comunicación de La SEECI*, 53(53), 135–151.  
<https://doi.org/10.15198/seeci.2020.53.135-151>
- Shymko, Y., & Khoury, T. (2023). From community rootedness to individuated entrepreneuring: The development of entrepreneurial motivation through a temporary community of practice. *Journal of Business Venturing*, 38(3), 106–112. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSVENT.2023.106300>
- Silva, J., Lopes, N., Alves, C., Putnik, G., Varela, L., Ferreira, L., & Cruz-Cunha, M. (2023). Evaluation of Solvers' Performance for Solving the Flexible Job-Shop Scheduling Problem. *Procedia Computer Science*, 219(1), 1043–1048.

- <https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2023.01.382>
- Szöts-Kováts, K., & Kiss, C. (2023). How job crafting is related to the individual readiness to organizational change. *Heliyon*, 9(4), 1–11. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E15025>
- Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado, R., & Marujo, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(25), 1649–1662. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V6I25.443>
- Tian, B., Lin, C., Zhang, W., & Feng, C. (2022). Tax Incentives, On-the-job Training, and Human Capital Accumulation: Evidence from China. *China Economic Review*, 75(1), 1–18. <https://doi.org/10.1016/J.CHIECO.2022.101850>
- Torres, J., Contreras, S., Lippi, L., Huaiquimilla, M., & Leal, R. (2019). Hábitos de vida saludable como indicador de desarrollo personal y social: Discursos y prácticas en escuelas. *Revista Calidad En La Educación*, 1(50), 357–392. <https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/728/551>
- Turja, T., Särkikoski, T., Koistinen, P., Krutova, O., & Melin, H. (2022). Job well robotized! – Maintaining task diversity and well-being in managing technological changes. *European Management Journal*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2022.08.002>
- Veranes, I., Peñalver, A., & Jorna, A. (2021). Liderazgo en salud, motivación e inteligencia emocional. *Infodir*, 5(34), 89–85. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=104244>
- Yang, F., & Yang, M. (2023). Examining motivation of IT vendors to share knowledge with clients. *International Journal of Information Management*, 71(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.IJINFOMGT.2023.102646>
- Yang, M., Al, A., & Salameh, A. (2023). Leadership, capability and performance: A study among private higher education institutions in Indonesia. *Heliyon*, 9(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E13026>
- Yang, M., Luu, T., & Qian, D. (2021). Dual-focused transformational leadership and service innovation in hospitality organisations: A multilevel investigation. *International Journal of Hospitality Management*, 98(1), 1–16. <https://doi.org/10.1016/J.IJHM.2021.103035>



Zhang, Y., & Liu, S. (2022). Balancing employees' extrinsic requirements and intrinsic motivation: A paradoxical leader behaviour perspective. *European Management Journal*, 40(1), 127–136.  
<https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2021.11.008>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

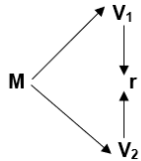
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo profesional en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y los incentivos en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la autorrealización en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

---

**Diseño de investigación****Población y muestra****Variables y dimensiones**

---

La investigación fue aplicada con enfoque cuantitativo. El diseño fue descriptivo-correlacional de corte transversal, y estuvo representado por el siguiente esquema:



Donde

M: Muestra

V<sub>1</sub>: Liderazgo transformacional

V<sub>2</sub>: Motivación

r: Relación

**Población**

Todos los agremiados que se encuentren habilitados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín; el cual cuenta con un total de 1447 agremiados habilitados.

**Muestra**

251 agremiados habilitados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín.

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
Liderazgo transformacional	Consideración individualizada
	Capacidad de Influencia e Impacto
	Conocimiento organizacional.
	Estimulación intelectual
Motivación	Desarrollo profesional
	Incentivos
	Autorrealización

---

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo transformacional	Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales (Rojero-Jimenez et al., 2019).	El liderazgo transformacional se midió a través de sus dimensiones; es decir, se ha diseñado un cuestionario el cual permitió el recojo de evidencias pertinentes sobre el tema y dar respuesta a cada uno de los propósitos investigativos.	Consideración individualizada Capacidad de Influencia e Impacto Conocimiento organizacional Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención a las necesidades</li> <li>- Preocupación por el bienestar</li> <li>- Apoyo personalizado</li> <li>- Orientación continua</li> <li>- Generación de confianza</li> <li>- Promoción del respeto</li> <li>- Vela por la integridad</li> <li>- Estimula el crecimiento profesional</li> <li>- Comunicación de la visión</li> <li>- Trasmisión de entusiasmo</li> <li>- Apoyo continuo</li> <li>- Aprendizaje proactivo</li> <li>- Incentiva la capacidad creativa</li> <li>- Promoción de la innovación</li> <li>- Cuidado del clima laboral</li> <li>- Resolución razonable de problemas</li> </ul>	Ordinal
Motivación	Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018).	La motivación se midió medida en función a sus tres dimensiones; es decir, se ha elaborado un cuestionario el cual permita el recojo de evidencias de los participantes y por medio de estos responder los propósitos del investigador.	Desarrollo profesional Incentivos Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtención de conocimientos</li> <li>- Reforzamiento de competencias</li> <li>- Oportunidad de crecimiento</li> <li>- Crecimiento económico</li> <li>- Bonificaciones por productividad</li> <li>- Promoción de capacitación</li> <li>- Beneficios de salud</li> <li>- Reconocimientos</li> <li>- Crecimiento académico</li> <li>- Realización personal</li> <li>- Capacidad de toma de decisiones</li> <li>- Éxito profesional</li> </ul>	

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

**Tabla 16**

*Ficha de instrumento liderazgo transformacional*

---

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor y año	: Rojero-Jimenez et al. (2019)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.60
Lugar de aplicación	: Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 17 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

---

*Nota.* Elaboración propia.



### **Cuestionario de liderazgo transformacional**

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (liderazgo transformacional); e indicadores (consideración individualizada, capacidad de Influencia e Impacto, conocimiento organizacional, estimulación intelectual.). Este cuestionario tiene como autoría de Rojero-Jimenez, (2019) en su investigación el liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. con validez con calificación APLICABLE de calificación de validez y una fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable del 0.942 siendo ALTA

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

#### **Opciones:**

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

ITEM N°	Liderazgo transformacional	Escala				
<b>D1</b>	<b>Consideración individualizada</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	¿Los líderes del CIP fomentan y promueven la comunicación abierta entre todos los agremiados para identificar y comprender las necesidades individuales y colectivas de la organización?					
<b>2</b>	¿La institución está fomentando un ambiente saludable y equilibrado que promueva el bienestar de los agremiados?					
<b>3</b>	¿Los líderes de la institución cuentan con estrategias y acciones que les permita brindar un apoyo personalizado a los agremiados y fomentar su desarrollo profesional y personal?					
<b>4</b>	¿La institución promueve y garantiza una orientación continua a todos los agremiados incluso después de que se haya resuelto sus inquietudes?					
<b>D2</b>	<b>Capacidad de Influencia e Impacto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	¿Los líderes de la institución fomenta y promueve la generación de confianza entre usted y el resto de los agremiados?					
<b>6</b>	¿La institución promueve el respeto entre todos los agremiados para mantener un adecuado ambiente de trabajo?					
<b>7</b>	¿La institución cuenta con medidas que garanticen la integridad y el bienestar de sus agremiados?					
<b>8</b>	¿La institución fomenta una cultura organizacional que promueva la confianza, ética y respeto entre todos los miembros; asegurando así la integridad de los agremiados?					
<b>9</b>	¿La institución cuenta con programas para estimular el crecimiento profesional de sus agremiados?					
<b>D3</b>	<b>Conocimiento organizacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	¿El líder de la institución comunica de manera clara y objetiva a todos los miembros la visión de la organización, asegurándose de que exista un flujo constante de información sobre las metas institucionales?					
<b>11</b>	¿Los líderes de la institución transmiten y mantienen un alto nivel de entusiasmo con el resto de los agremiados que le permite mantener el compromiso con la institución?					



<b>12</b>	¿Los líderes están comprometidos para apoyar en el desarrollo y aprendizaje continuo de los agremiados?
<b>13</b>	¿Las acciones tomadas por la institución están enfocadas en promover un entorno propicio para el aprendizaje proactivo de los agremiados?
<b>D4</b>	<b>Estimulación intelectual</b>
	<b>1 2 3 4 5</b>
<b>14</b>	¿La institución promueve y fomenta el desarrollo de la capacidad creativa entre los miembros?
<b>15</b>	¿La institución toma acciones concretas para fomentar la promoción de la innovación entre los agremiados?
<b>16</b>	¿La institución evalúa y monitorea regularmente el nivel de satisfacción y bienestar de los agremiados?
<b>17</b>	¿La institución fomenta la participación activa de los líderes en la resolución de problemas que afectan al resto de agremiados?

***¡Muchas gracias por su colaboración!***

**Tabla 17***Ficha del instrumento motivación*

---

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de motivación
Autor y año	: Simón (2021)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.852
Lugar de aplicación	: Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Es un cuestionario individual de 17 ítems de respuesta múltiple
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

---

*Nota.* Elaboración propia.



### **Cuestionario de motivación**

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (motivación); e indicadores (desarrollo profesional, incentivos, autorrealización). Este cuestionario tiene como autoría de Simón (2021) en su investigación motivación laboral y su influencia en la calidad de servicio en la empresa Mendoza & Tapia Sac, Lima, 2021. Con validez con calificación APLICABLE de calificación de validez y una fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable del 0.852 siendo ALTA

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

#### **Opciones:**

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

ITEM N°	Motivación	Escala				
<b>D1</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿La institución cuenta con estrategias para fomentar y facilitar la obtención de conocimientos de los agremiados?					
2	¿Existen mecanismos de seguimiento y retroalimentación para asegurar que los agremiados adquieran conocimientos relevantes y actualizados que contribuyan a su crecimiento y excelencia en su campo de especialización?					
3	¿La institución evalúa el impacto del reforzamiento de competencias en sus agremiados en base a los resultados obtenidos?					
4	¿Las estrategias implementadas por la institución para el reforzamiento de las competencias de sus agremiados asegura su efectividad?					
5	¿La institución cuenta con medias actualmente para promover y facilitar la oportunidad de crecimiento profesional y personal de los agremiados?					
6	¿La institución cuenta con estrategias para fomentar el crecimiento económico de sus agremiados y estos se han traducido en resultados concretos hasta el momento?					
<b>D2</b>	<b>Incentivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	¿Las bonificaciones por productividad de los agremiados sean otorgadas de manera justa y equitativa dentro de la institución?					
8	¿Los criterios y medidas utilizadas para evaluar la productividad de los agremiados y determinar la asignación de bonificaciones es efectiva?					
9	¿Las estrategias implementadas por la institución promueven la capacitación de sus agremiados?					
10	¿La institución evalúa el impacto de las iniciativas de capacitación en el desarrollo profesional y personal de los agremiados?					
11	¿La institución brinda beneficios de salud a sus agremiados en función a sus necesidades?					
12	¿La intuición se asegura que los reconocimientos otorgados a los agremiados sean equitativos y justos?					
<b>D3</b>	<b>Autorrealización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

---

<b>13</b>	¿La institución cuenta con programas para fomentar el crecimiento académico de sus agremiados y garantizar su desarrollo integral?
<b>14</b>	¿La institución cuenta con programas de liderazgo que les permitan a los agremiados alcanzar sus metas personales dentro de la institución?
<b>15</b>	¿La institución fomenta la capacidad de toma de decisiones de los agremiados, asegurando que todos sean escuchados?
<b>16</b>	¿Las medidas tomadas por la institución garantiza su participación activa en el proceso decisional?
<b>17</b>	¿La institución evalúa el impacto de las iniciativas tomadas para promover el éxito profesional de los agremiados?

---

***¡Muchas gracias por su colaboración!***

## **Anexo 4. Modelo de consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

Investigador (a) (es): Macahuachi Pinchi, Lesley Collin

Ruiz Canevaro, Dalia

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023”, cuyo objetivo es, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto, bajo el RUC N° 20209000831, cuyo decano es el Ing. Juan José Segundo Flores Flores

Describir el impacto del problema de la investigación.

Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Macahuachi Pinchi, Lesley Collin, email [lcmacahuachim@ucvvirtual.edu.pe](mailto:lcmacahuachim@ucvvirtual.edu.pe) y Ruiz Canevaro, Dalia, email [r Ruizca15@ucvvirtual.edu.pe](mailto:r Ruizca15@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Paredes Ramírez, Gimena email [gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe](mailto:gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Luís Miguel Trigozo García, con DNI N°72519599

Fecha y hora: 02 de junio del 2023; 10:24 am



COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU  
CONSEJO DEPARTAMENTAL SAN MARTIN  
TARAPOTO  
ing. Luis Miguel Trigozo García  
ÁREA DE SISTEMAS

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 2020900831
Colegio De Ingenieros Del Perú Consejo Departamental San Martin-Tarapoto	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Juan José Segundo Flores Flores	DNI: 01117855

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023”.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Lesley Collin Macahuachi Pinchi Ruiz Canevaro Dalia	DNI: 70615243 70762621

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto, 19 de mayo del 2023

  
COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERU  
CONSEJO DEPARTAMENTAL SAN MARTIN  
TARAPOTO  
  
Ing. Juan José Segundo Flores Flores  
DECANO

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.





Anexo 3.

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración  
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN EN LOS AGREMIADOS DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ CONSEJO DEPARTAMENTAL SAN MARTÍN, TARAPOTO-2023.

Autor(es): LESLEY COLLIN MACAHUACHI PINCHI

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: DALIA RUIZ CANEVARO

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_PREGRADO\_PI\_TAR\_C1\_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponden
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Anexo 4.

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN EN LOS AGREMIADOS DEL COLEGIO DE INGENIEROS DEL PERÚ CONSEJO DEPARTAMENTAL SAN MARTÍN, TARAPOTO-2023", presentado por los autores LESLEY COLLIN MACAHUACHI PINCHI - DALIA RUIZ CANEVARO, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio de expertos

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo transformacional	1	Administrador	4	Es aplicable
	2	Administrador	4	Es aplicable
	3	Administrador	4	Es aplicable
	4	Docente	4	Es aplicable
Motivación	1	Administrador	4	Es aplicable
	2	Administrador	4	Es aplicable
	3	Administrador	4	Es aplicable
	4	Docente	4	Es aplicable

*Nota.* Elaboración propia

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023". 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 1

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Rojero y Medina
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos



Ámbito de aplicación:	Dirección regional de educación
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1: Liderazgo transformacional**  
Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales (Rojero-Jimenez et al., 2019).
- **Variable 2: Motivación**  
Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo transformacional	1. Consideración individualizada 2. Capacidad de Influencia e Impacto 3. Conocimiento organizacional 4. Estimulación intelectual	Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y
Motivación	1. Desarrollo profesional 2. Incentivos 3. Autorrealización	Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Marketing digital y nivel de ventas post pandemia de Pastelerías y Reposterías en la provincia de San Martín - 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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
	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.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	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.

indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**Variable del instrumento:** Liderazgo transformacional

5. Primera dimensión: Consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención a las necesidades	1	4	4	4	
Preocupación por el bienestar	2,3	4	4	4	
Apoyo personalizado	4	4	4	4	
Orientación continua	5	4	4	4	

• Segunda dimensión: Capacidad de Influencia e Impacto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Generación de confianza	6	4	4	4	
Promoción del respeto	7	4	4	4	
Vela por la integridad	8	4	4	4	
Estimula el crecimiento profesional	9	4	4	4	

• Tercera dimensión: Conocimiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación de la visión	10	4	4	4	
Trasmisión de entusiasmo	11	4	4	4	
Apoyo continuo	12	4	4	4	
Aprendizaje proactivo	13	4	4	4	



- Cuarto dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentiva la capacidad creativa	14	4	4	4	
Promoción de la innovación	15	4	4	4	
Cuidado del clima laboral	16	4	4	4	
Resolución razonable de problemas	17	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Motivación

- Primera dimensión: Desarrollo profesional

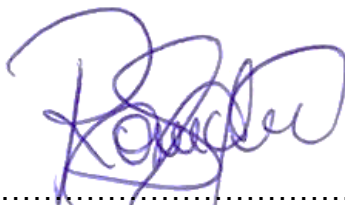
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obtención de conocimientos	1,2	4	4	4	
Reforzamiento de competencias	3,4	4	4	4	
Oportunidad de crecimiento	5	4	4	4	
Crecimiento económico	6,7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bonificaciones por productividad	8	4	4	4	
Promoción de capacitación	9,10	4	4	4	
Beneficios de salud	11,12	4	4	4	
Reconocimientos	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento académico	14	4	4	4	
Realización personal	15	4	4	4	
Capacidad de toma de decisiones	16	4	4	4	
Éxito profesional	17	4	4	4	



.....  
MTRA. ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ  
DNI N° 44670106

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 Wolf (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.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023". 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 2

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Social	( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional	( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Rojero y Medina
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Dirección regional de educación
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo transformacional

Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales (Rojero-Jimenez et al., 2019).

- **Variable 2:** Motivación  
Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo transformacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consideración individualizada</li> <li>2. Capacidad de Influencia e Impacto</li> <li>3. Conocimiento organizacional</li> <li>4. Estimulación intelectual</li> </ol>	Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y
Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo profesional</li> <li>2. Incentivos</li> <li>3. Autorrealización</li> </ol>	Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Marketing digital y nivel de ventas post pandemia de Pastelerías y Reposterías en la provincia de San Martín - 2023”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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
	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.
<b>COHERENCIA</b>  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.
<b>RELEVANCIA</b>  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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Liderazgo transformacional

6. Primera dimensión: Consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención a las necesidades	1	4	4	4	
Preocupación por el bienestar	2,3	4	4	4	
Apoyo personalizado	4	4	4	4	
Orientación continua	5	4	4	4	

• Segunda dimensión: Capacidad de Influencia e Impacto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Generación de confianza	6	4	4	4	
Promoción del respeto	7	4	4	4	
Vela por la integridad	8	4	4	4	
Estimula el crecimiento profesional	9	4	4	4	

• Tercera dimensión: Conocimiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación de la visión	10	4	4	4	
Trasmisión de entusiasmo	11	4	4	4	
Apoyo continuo	12	4	4	4	
Aprendizaje proactivo	13	4	4	4	

• Cuarto dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentiva la capacidad creativa	14	4	4	4	
Promoción de la innovación	15	4	4	4	
Cuidado del clima laboral	16	4	4	4	



Resolución razonable de problemas	17	4	4	4	
-----------------------------------	----	---	---	---	--

**Variable del instrumento:** Motivación

- Primera dimensión: Desarrollo profesional

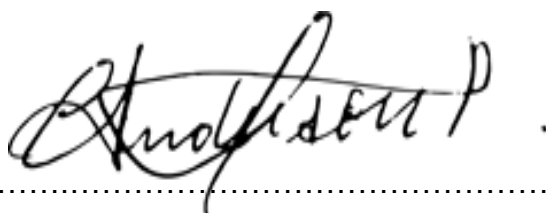
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obtención de conocimientos	1,2	4	4	4	
Reforzamiento de competencias	3,4	4	4	4	
Oportunidad de crecimiento	5	4	4	4	
Crecimiento económico	6,7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bonificaciones por productividad	8	4	4	4	
Promoción de capacitación	9,10	4	4	4	
Beneficios de salud	11,12	4	4	4	
Reconocimientos	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento académico	14	4	4	4	
Realización personal	15	4	4	4	
Capacidad de toma de decisiones	16	4	4	4	
Éxito profesional	17	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN

DNI N° 16498130

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 Wolf (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.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Liderazgo transformacional y motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín, Tarapoto-2023”. 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 3

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	DAVID NICOLÁS ESPINOZA DEXTRE		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor	( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Social	( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional	( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( <input type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años	( <input checked="" type="checkbox"/> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Rogero y Medina
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Dirección regional de educación
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo transformacional  
Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales (Rojero-Jimenez et al., 2019).
- **Variable 2:** Motivación  
Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo transformacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consideración individualizada</li> <li>2. Capacidad de Influencia e Impacto</li> <li>3. Conocimiento organizacional</li> <li>4. Estimulación intelectual</li> </ol>	Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y
Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo profesional</li> <li>2. Incentivos</li> <li>3. Autorrealización</li> </ol>	Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Marketing digital y nivel de ventas post pandemia de Pastelerías y Reposterías en la provincia de San Martín - 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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
	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.
<b>COHERENCIA</b>  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.
<b>RELEVANCIA</b>  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

**Variable del instrumento:** Liderazgo transformacional

7. Primera dimensión: Consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención a las necesidades	1	4	4	4	
Preocupación por el bienestar	2,3	4	4	4	
Apoyo personalizado	4	4	4	4	
Orientación continua	5	4	4	4	

• Segunda dimensión: Capacidad de Influencia e Impacto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Generación de confianza	6	4	4	4	
Promoción del respeto	7	4	4	4	
Vela por la integridad	8	4	4	4	
Estimula el crecimiento profesional	9	4	4	4	

• Tercera dimensión: Conocimiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación de la visión	10	4	4	4	
Trasmisión de entusiasmo	11	4	4	4	
Apoyo continuo	12	4	4	4	
Aprendizaje proactivo	13	4	4	4	

• Cuarto dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentiva la capacidad creativa	14	4	4	4	
Promoción de la innovación	15	4	4	4	
Cuidado del clima laboral	16	4	4	4	
Resolución razonable de problemas	17	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Motivación

• Primera dimensión: Desarrollo profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obtención de conocimientos	1,2	4	4	4	
Reforzamiento de competencias	3,4	4	4	4	



Oportunidad de crecimiento	5	4	4	4	
Crecimiento económico	6,7	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bonificaciones por productividad	8	4	4	4	
Promoción de capacitación	9,10	4	4	4	
Beneficios de salud	11,12	4	4	4	
Reconocimientos	13	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento académico	14	4	4	4	
Realización personal	15	4	4	4	
Capacidad de toma de decisiones	16	4	4	4	
Éxito profesional	17	4	4	4	



DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE  
DNI N° 43724426

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 Wolf (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.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Liderazgo Transformacional y Motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín Tarapoto, 2023”. 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 4

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Elia Anacely Córdova Calle		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Rojero-Jimenez, Roberto., Gómez-Romero, José., & Quintero-Robles, Liz. Medina, Nuria
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 12 indicadores y 17 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Liderazgo transformacional

Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales (Rojero-Jimenez et al., 2019).

- **Variable 2:** Motivación

Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018).



variable	Dimensiones	Definición
Liderazgo transformacional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consideración individualizada</li> <li>2. Capacidad de Influencia e Impacto</li> <li>3. Conocimiento organizacional</li> <li>4. Estimulación intelectual</li> </ol>	Es aquel enfoque del liderazgo a través del cual el líder busca que su equipo de trabajo se involucre en el cumplimiento de las metas de la organización, siendo esencial para ello la promoción de sus capacidades y competencias individuales (Rojero-Jimenez et al., 2019).
Motivación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollo profesional</li> <li>2. Incentivos</li> <li>3. Autorrealización</li> </ol>	Está comprendido por los elementos internos y externos que impulsan a que los integrantes de una organización participen de forma activa y eficiente en el desarrollo de sus labores y funciones, velando así por el crecimiento personal y organizacional (Medina, 2018).

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo Transformacional y Motivación en los agremiados del Colegio de Ingenieros del Perú Consejo Departamental San Martín Tarapoto, 2023 elaborado por Macahuachi Pinchi, Lesley Collin y Ruiz Canevaro Dalía en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**Variable del instrumento:** Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Consideración individualizada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Atención a las necesidades	1	4	4	3	
Preocupación por el bienestar	2	4	3	4	
Apoyo personalizado	3	4	4	4	
Orientación continua	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacidad de Influencia e Impacto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Generación de confianza	5	4	4	3	
Promoción del respeto	6	4	4	4	
Vela por la integridad	7	4	3	4	
Estimula el crecimiento profesional	8	4	3	4	
	9	4	4	3	

- Tercera dimensión: Conocimiento organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación de la visión	10	4	3	4	
Trasmisión de entusiasmo	11	4	3	4	
Apoyo continuo	12	4	4	4	
Aprendizaje proactivo	13	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentiva la capacidad creativa	14	4	4	4	
Promoción de la innovación	15	4	3	4	
Cuidado del clima laboral	16	4	3	4	
Resolución razonable de problemas	17	4	4	3	

**Variable del instrumento:** Motivación

- Primera dimensión: Desarrollo profesional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Obtención de conocimientos	1	4	3	4	




	2	4	4	4	
Reforzamiento de competencias	3	4	4	4	
	4	4	3	4	
Oportunidad de crecimiento	5	4	4	3	
Crecimiento económico	6	4	3	4	

- Segunda dimensión: Incentivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Bonificaciones por productividad	7	4	3	4	
	8	4	4	3	
Promoción de capacitación	9	4	4	3	
	10	4	4	4	
Beneficios de salud	11	4	4	3	
Reconocimientos	12	4	3	4	

- Tercera dimensión: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Crecimiento académico	13	4	4	4	
Realización personal	14	4	3	4	
Capacidad de toma de decisiones	15	4	4	4	
	16	4	3	4	
Éxito profesional	17	4	4	3	



**Dra. Econ. Elis A. Córdova Calle**  
**CERSM N° 215**

**DNI N° 46883462**

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 Wolf (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.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## Anexo 6. Escalas de valoración

### Escala de valoración Alfa de Cronbach

---

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0; 0,5[	Inaceptable
[0,5; 0,6[	Pobre
[0,6; 0,7[	Débil
[0,7; 0,8[	Aceptable
[0,8; 0,9[	Bueno
[0,9; 0,1[	Excelente

---

*Nota.* Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda (2018).

### Escala de valoración de Pearson/ Rho de Spearman

#### Tabla de correlaciones

---

Los coeficientes pueden variar de  $-1.00$  a  $1.00$ , donde:

$-1.00$  = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

$-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.

$-0.75$  = Correlación negativa considerable.

$-0.50$  = Correlación negativa media.

$-0.25$  = Correlación negativa débil.

$-0.10$  = Correlación negativa muy débil.

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

$0.10$  = Correlación positiva muy débil.

$0.25$  = Correlación positiva débil.

$0.50$  = Correlación positiva media.

$0.75$  = Correlación positiva considerable.

$0.90$  = Correlación positiva muy fuerte.

$1.00$  = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

---

*Nota.* Hernández y Mendoza (2018)