



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en
los trabajadores de la sede administrativa Ugel-01, del distrito
S.J.M, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:

Licenciada de Administración de Empresas

AUTORA:

Escalante Manrique, Rosmery Ada (orcid.org/0000-0003-4001-6480)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (orcid.org/0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi madre que siempre me motivó alcanzar mis objetivos, y culminar con mi carrera profesional, que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

Autora: Rosmery Escalante Manrique

Agradecimiento

Agradezco a Dios quién me ha guiado y me ha dado fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a mis amigos que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

***Autora: Rosmery Escalante
Manrique.***



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada:RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA UGEL-01,DEL DISTRITOS.J.M,LIMA,2022., cuyo autor es ESCALANTE MANRIQUE ROSMERY ADA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 21:23:35

Código documento Trilce: TRI - 0663521



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESCALANTE MANRIQUE ROSMERY ADA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA UGEL-01, DEL DISTRITOS.J.M,LIMA,2022., es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ESCALANTE MANRIQUE ROSMERY ADA DNI: 46617303 ORCID: 0000-0003-4001-6480	Firmado electrónicamente por: RESCALANTEM1 el 30-11-2023 16:30:16

Código documento Trilce: INV - 1370229

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del los autores.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis.	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Población y censo	20
Tabla 2. Resultados de la validación por juicio de expertos	22
Tabla 3. Niveles de la variable liderazgo transformacional	25
Tabla 4. Niveles de la dimensión influencia idealizada	26
Tabla 5. Niveles de la dimensión motivación inspiracional.....	26
Tabla 6. Niveles de la dimensión estimulación intelectual.....	27
Tabla 7. Niveles de la dimensión consideración individualizada	27
Tabla 8. Niveles de la variable motivación laboral.....	28
Tabla 9. Niveles de la dimensión factores de evitación o de higiene(extrínsecos)	28
Tabla 10. Niveles de la dimensión factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos).....	29
Tabla 11. Prueba de normalidad	29
Tabla 12. Prueba de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.....	30
Tabla 13. Prueba de correlación entre la influencia idealizada y la motivación laboral.....	31
Tabla 14. Prueba de correlación entre la motivación inspiracional y la motivación laboral.....	32
Tabla 15. Prueba de correlación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral.....	33
Tabla 16. Prueba de correlación entre la consideración individualizada y la motivación laboral.....	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de Investigación	17
---	----

Resumen

La presente investigación lleva por título “Relación entre Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral En Los Trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01, del Distrito S.J.M, Lima,2022” en donde se planteado como objetivo determinar la relación entre Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en los Trabajadores de la Sede Ugel,01 del distrito San Juan de Miraflores,2022. En la metodología de estudio fue tipo aplicada y transversal de nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental. La población fue de 35 servidores administrativos y se aplicó un censo al total de la población de las distintas áreas de la SEDE UGEL 01, excluyendo a los jefes directores e inmediatos, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 55 preguntas cerradas correspondientes a las dos variables. En cuanto a la prueba de confiabilidad se obtuvo que el Alfa de Cronbach tuvo un grado de confiabilidad para la 1era variable de 0.888 y para la segunda variable 0.902 siendo mayor al parámetro establecido (>0.750), la prueba estadística fue ejecutada a través de la correlación de Rho Spearman, el cual determinó que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables de 0.415. Por consiguiente, se concluyó que la variable liderazgo transformacional se relaciona con la variable motivación laboral.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo transformacional , motivación laboral.

Abstract

The present investigation is entitled " Relationship between Transformational Leadership and Work Motivation in the Workers of the Ugel-01 Administrative Headquarters, of the S.J.M District, Lima, 2022" where the objective was to determine the relationship between Transformational Leadership and Labor Motivation in Workers from the Ugel Headquarters, 01 of the San Juan de Miraflores district, 2022. The study methodology was applied and cross-sectional type of correlational descriptive level with non-experimental design. The population was 35 administrative servants and a census was applied to the total population of the different areas of the UGEL 01 HEADQUARTERS, excluding the directors and immediate chiefs, using the survey as a technique and the questionnaire made up of 55 closed questions as an instrument. corresponding to the two variables. Regarding the reliability test, it was obtained that Cronbach's Alpha had a degree of reliability for the 1st variable of 0.888 and for the second variable 0.902, being greater than the established parameter (>0.750), the statistical test was executed through the Rho Spearman correlation, which determined that there is a moderate positive correlation between both variables of 0.415. Therefore, it was concluded that the transformational leadership variable is related to the work motivation variable.

Keywords: Leadership, transformational leadership , work-motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo se evidencio diversas dinámicas económicas las cuales han originado un mayor incremento y cambios en varios sectores de economía internacional. Es por ello que durante esta transformación económica se ha observado que en las empresas diversas situaciones complejas han generado una problemática estructural la cual requiere un mejor nivel de preparación en los colaboradores, quienes desempeñan diversas actividades que necesitan altos niveles de motivación y competencia para liderar equipos que permitan al trabajador diferenciarse de las diversas aptitudes de sus compañeros y lograr no solo el éxito propio sino del trabajo en conjunto de la empresa, mejorando así sus capacidades y metas.

Wojtara (2016), en su artículo científico para la Universidad de Walden University, de ciudad de Minnesota, en cuanto a los beneficios del liderazgo transformacional respecto del contexto actual de las organizacionales, demostró mediante la utilización del cuestionario para liderar desde el enfoque multifactorial - MLQ y la encuesta relacionada a satisfacción laboral - JSS, la existencia de las relaciones positivas encontradas entre liderazgo de índole transformacional, motivación del denominado recurso humano y efectividad del liderazgo para crecimiento personal del mismo modo que el profesional del colaborador; asimismo, que los empleados motivados aumentan la productividad y ayudan en el crecimiento de la organización. (p. 41) Por lo cual es posible inferir que las implicaciones para el cambio en los trabajadores son positivas puesto que incluye mejoras en las relaciones del personal y en el intercambio de diversas ideas que conducen a una mayor productividad y satisfacción laboral.

Por último para, Budi (2018), en su artículo , que se realizó en la ciudad Malag, Indonesia , dio a conocer que el liderazgo de los directores es el factor más importante que permitió determinar el desarrollo de las escuelas a través de la calidad relacionada a la educación y a la optimización de las competencias, por otro lado la motivación laboral de los educativos se relación con la eficacia del trabajo y mejora educativa, dicho esto los directores y docentes presentaron dificultades en el desarrollo educacional al emplear el modelo de autoevaluación sin retroalimentación, es decir, no poseen una adecuada motivación y liderazgo por

parte de las autoridades educativas, así como los programas educativos orientados a la mejora escolar en ayuda al liderazgo de índole transformacional y a la motivación en las labores en los maestros.

En el contexto nacional, Guevara (2019) demostró que, en lo referente al liderazgo transformacional, este no solo se correlaciona con motivación laboral en los trabajadores sino también como desempeño laboral hasta en un 53%; esto es debido a que, los colaboradores consideran que la participación de un líder es importante como ente ganador y orientador de cambios positivos que los incentiven por concretar los objetivos planteados en el corto y hasta largo plazo para la empresa. Asimismo, fortalece la idea de que el líder transformacional tiene la habilidad para influir a los demás a sentirse satisfechos por sus labores diarias motivándolos a entregar el mayor rendimiento y la puesta en práctica de sus habilidades en su trabajo, según Pacheco (2019).

En Perú el 80% de las entidades pedagógicas cuentan con trabajadores directivos, los cuales fueron designados por un concurso para realizar cambios que permitieron fusionarse directamente al liderazgo a fin de brindar una instrucción de calidad y establecer líderes en el aprendizaje, en ese sentido, estos están capacitados para enfrentar el desafío a seguir con respecto al ritmo de la globalización, la ausencia de la consolidación del liderazgo de las entidades pedagógicas públicas ante una falta de liderazgo académico y la presencia de dificultades en el uso de los cambios trascendentales, lo que afectó a los propósitos educativos y por ende al personal directivo ante la falta de un liderazgo transformacional, por último los supervisores deben poseer habilidades, destrezas y potenciales, tanto en la vida profesional y personal (Mendivel et al. 2019)

Por último, para Martínez (2019), en su artículo de la ciudad de Lima, plantean que en una institución pública el liderazgo transformacional fue de importante capital para desarrollar las potencialidades en los educadores y favoreció al lazo con ellos, es así que el director institucional conocía todos los rasgos del liderazgo transformacional, pero algunos de los profesores estaban menos familiarizados con ellos, sobre todo los que tenían que ver con los objetivos de la organización y cómo se conectan con ellos, con un 91.5 %, la influencia en el docente, con un 93.5%, la motivación del docente, con un 96.1%, la estimulación

del docente, es decir que según los profesores, este principio encarna tres cualidades sobre liderazgo transformador, como lo constituyen motivación inspiradora, influencia idealizada y estimulación intelectual.

Bajo ese argumento, procederemos a explicar en el ámbito local los inconvenientes que se percibió en la unidad ejecutora la UGEL 01, enclavada en el distrito de San Juan de Miraflores, de la Provincia de LIMA, cuenta con más 200 trabajadores de los distintos regímenes laborales, como DL. N°276, D.L.N°1057 y personal de confianza por parte del Director de la UGEL 01, tiene una soberanía administrativa y económica, dependiendo jerárquicamente del Ministerio de Educación, a través de la DRELM de la provincia de Lima metropolitana, su actividad principal es brindar servicios educativos a los usuarios de su jurisdicción, basado en esta gestión el personal presentó dificultades relacionadas con la falta de motivación laboral, descontento en la área de trabajo, así como la insuficiencia de liderazgo transformacional, por parte de los que toman decisiones en las distintas áreas que pertenecen a la UGEL01-SJM, ya que no incentivan, no capacitan, no existe una comunicación constante con los jefes hacia los servidores el cual atrae diversos factores negativos en la mencionada entidad. Considerando ello, esta investigación describió el liderazgo de índole transformacional y cuál es su correspondencia con la motivación laboral de los servidores de la sede administrativa UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores y cuáles son sus efectos sobre la organización. La motivación laboral, así como el liderazgo transformacional fueron apropiadamente argumentados en las investigaciones de gestión de organizaciones; en tal sentido distintos investigadores del ámbito internacional y nacional desarrollaron estudios relevantes para el desarrollo del presente proyecto.

Considerando la situación, se expuso como problema general: ¿De qué manera liderazgo transformacional se relaciona con motivación laboral en los trabajadores de la Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de San Juan de Miraflores – Lima 2022? Respecto a los cuatro problemas específicos en función a las dimensiones habidas en el liderazgo transformacional, serán: ¿Cuál es la relación existente entre influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022?;

¿Qué relación existe entre motivación inspiracional y motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022?; ¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022?; y ¿Qué relación existe entre consideración individualizada y motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022?

En cuanto a la justificación se explicará través de 04 criterios: según Hernández y Mendoza (2018) la investigación teórica tuvo como objetivo contribuir nuevos conocimientos debidamente sustentados, por diversos escritores, el cual aportan teorías y conceptos sobre las variables Liderazgo transformacional y Motivacional Laboral, se basará en recopilación bibliografía e interpretación a fin de describir la teoría sobre liderazgo transformacional, establecida por Avolio y Bass, y la denominada teoría de los dos factores motivacionales de F. Herzberg, en relación a la justificación práctica, este estudio brindará un aporte a la capacidad de liderazgo transformacional de los Jefes de área de la UGEL, pues mediante técnicas y habilidades basadas en el desarrollo de liderazgo, se optimizará la motivación laboral, lo cual permitirá una mayor coordinación entre la vida profesional y personal administrativo que labora en la mencionada entidad. En complementación la metodológica investigativa, se considerará un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional y con diseño no experimental; de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) describe que todo estudio debe detallarse en relación al enfoque, el diseño y el nivel, lo cual es direccionado por los objetivos de toda investigación. Asimismo, se utilizó el cuestionario, como instrumento. Por último, sobre el enfoque social, la contribución de la investigación presente ayudará a ver la realidad problemática de la entidad y logre ser adoptada para el beneficio del personal administrativo en general.

En la misma línea, se planteó el objetivo general de la investigación de acuerdo con lo siguiente: establecer la relación encontrada entre motivación laboral y liderazgo transformacional, entre los colaboradores de la Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022; y los objetivos específicos: Determinar la existencia de asociación entre la motivación laboral e influencia idealizada entre

los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022; determinar la asociación entre motivación inspiracional y motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022; determinar la asociación entre estimulación intelectual y motivación laboral en los colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022; y determinar la asociación entre consideración individualizada y motivación laboral de los colaboradores que laboran en La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022. Por último, toda investigación cuantitativa requiere de una hipótesis general expresada de la siguiente manera: Existe, en efecto, correlación entre liderazgo transformacional y motivación laboral entre los trabajadores de la Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022; del mismo modo, 4 hipótesis específicas: existe correlación entre la influencia idealizada en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M, Lima, 2022; existe correlación entre motivación inspiracional y motivación laboral en trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022; existe relación entre estimulación intelectual y motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022; y existe relación entre consideración individualizada y motivación laboral en trabajadores de la Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la esfera internacional, conforme a Mahdani et al. (2022), en el país de Indonesia, en una investigación desarrollada para la Universitas Syiah Kuala analizaron el efecto del liderazgo transformacional en motivación laboral entre empleados de la generación del milenio dentro de la industria manufacturera en la era digital. Los datos primarios se obtuvieron completando los cuestionarios en línea a 500 encuestados de trabajadores *millennials* en la fabricación de la era digital, de la industria manufacturera, determinados por un método de muestreo aleatorio simple. Se encontró que el coeficiente de relación del liderazgo transformacional sobre la motivación es 0,432 con una significancia de 0,004. Esto puede interpretarse como que existe un efecto positivo significativo en una relación habida entre liderazgo transformacional y motivación. Se puede interpretar también que el liderazgo transformacional que sienten los empleados es capaz de motivar a los empleados.

Según Dedi, Sri, y Martinus, (2023), en su artículo científico para la Pakuan University, buscaron determinar el fortalecimiento del liderazgo transformador, el empoderamiento, la motivación laboral y la confianza en la mejora de la influencia idealizada del personal administrativo en una institución educativa. Para tal fin, llevaron a cabo un estudio en el personal administrativo que labora en una escuela de educación secundaria pública en la ciudad de Bekasi, con una población de estudio de 536 y una muestra de 145. Los resultados mostraron que, en efecto, existe una correlación positiva habida entre liderazgo transformacional, empoderamiento, motivación laboral, y confianza en el compromiso con un coeficiente de correlación $r_1 = 0,476$; asimismo, hubo una relación positiva entre motivación laboral y compromiso. El coeficiente correlacional $r_{y2} = 0,264$ es para observar la correspondencia entre liderazgo transformacional y compromiso en el personal; y $r_{y3} = 0,242$, entre influencia idealizada y motivación laboral.

Ratnaningtyas, Wahyu y Eryanto (2021), en su artículo científico para la Universidad Estatal de Yakarta, buscaron determinar comprender y analizar liderazgo transformacional, motivación laboral y motivación inspiracional, que afectan la productividad laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo en la investigación con un diseño explicativo. La técnica de determinación de las

dimensiones de la muestra utiliza la fórmula de Slovin, por lo que el número de muestras representativas en el estudio es de 184 encuestados. Con base en los resultados investigativos, se encontró que liderazgo transformacional, motivación laboral, y motivación inspiracional tienen un efecto positivo significativo en la productividad laboral. También se encontró que hubo un efecto positivo significativo entre el liderazgo transformacional y motivación laboral dentro del compromiso laboral. Además, se ha demostrado que el compromiso con el trabajo media el resultado del liderazgo transformacional y la motivación en el trabajo de una manera significativamente positiva dentro de la productividad laboral.

Planteándose en esta sección, investigaciones nacionales, Briceño (2018), en su tesis realizada en la provincia de Lima, planteó en describir si el liderazgo transformacional posee una analogía con la motivación de los profesores de un conocido colegio perteneciente a la jurisdicción de la UGEL 01, en San Martín de Porres. Para alcanzar el fin, la investigación sustentó sus afirmaciones a través de las teorías de Avolio y Bass, Maslow, Nochol, entre otros. El método fue de tipo aplicado, con el enfoque cuantitativo; en función a los diseños, no experimental con corte transversal y de los niveles descriptivos con el fin de identificar correlaciones, para lo cual utilizó un cuestionario con un total de 25 ítems, con el fin de recolectar información por la técnica de la muestra compuesta por 180 profesores, con un Alfa de Cronbach que llegó a 0.9848, lo que da una alta confiabilidad, de acuerdo con los resultados, en la investigación se utilizó un método deductivo básico, no experimental, con diseño transversal. El Rho de Spearman tuvo un valor de .560, mostrando que hay una significativa relación existente entre liderazgo transformacional y motivación laboral en docentes dentro de las instituciones educativas.

En la misma línea, Cabanillas (2018), en el Callao, estableció una investigación cuyo objetivo fue identificar la correlación del liderazgo transformacional respecto a la motivación en el trabajo y estimulación intelectual del recurso humano en un establecimiento de salud ubicado en el Provincia de Callao. Para alcanzar con el fin la investigación sustentó sus afirmaciones a través de las teorías de Burns, Bass y Avolio, Correa, Maslow, Herzberg, entre otros. La metodología fue planteada mediante la investigación aplicada, desde el enfoque

cuantitativo para diseños no experimental transversales, en el nivel para descriptivo-correlacional, estableciendo un Alfa de Cronbach de 0,840, para la variable de Liderazgo Transformacional, y para la variable Motivación Laboral fue de 0.767, por los cuales alcanzaron un nivel aceptable para la confiabilidad Asimismo, diseño un cuestionario para ambas variables, los cuales fueron adaptados al contexto de la empresa en estudio a fin de recolectar información a través de la encuesta se aplicó a 60 trabajadores. Finalmente, dado el coeficiente correlacional Rho Spearman de 0,332 entre ambas variables, se estableció que sí existe una asociación directa entre liderazgo transformacional y motivación entre el personal.

Távora (2018), en su estudio permitió verificar la teoría de liderazgo transformacional por Avolio y Bass, para calcular el liderazgo transformacional desarrollado; mientras que la apropiada para caracterizar la motivación laboral es planteada por Maslow y Herzberg. La investigación se estableció mediante diseño no experimental, correlación y enfoque cuantitativo, para lo cual se aplicó como instrumento un cuestionario. Los resultados determinaron la coexistencia de relación entre liderazgo transformacional con respecto a motivación del personal gerencial.

Asimismo, para Calagua y Salinas (2018), en la memoria de la ciudad de provincia de Lima, describió como propósito instituir la relación entre liderazgo transformacional y motivación laboral en trabajadores dentro de una institución educativa, la población fue de 102 trabajadores entre personal docente y administrativo. Se utilizó la técnica de la encuesta y cuestionario como instrumentos, eligiendo a 81 colaboradores de la Institución Educativa como muestra; la metodología fue aplicada empleando enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, con un diseño no experimental, transversal, correlacional. Según las estadísticas descriptivas, el 51,9% de encuestados piensa en las bondades del liderazgo transformacional es bueno, y 53,1% piensa que la motivación en el trabajo es muy buena. El principal hallazgo del estudio revela: Existe una asociación sustancial entre liderazgo transformacional y motivación laboral entre colaboradores de dicha Institución, siendo una Correlación Positiva Alta.

Por su parte, Dioses (2018), en su tesis en la provincia de Lima, estableció el objetivo de describir la correlación del liderazgo transformacional respecto a motivación laboral entre los empleados de una reconocida empresa del sector de la construcción. Para alcanzar ese fin la investigadora sustentó sus afirmaciones a través de la teoría de en base a la Teoría del liderazgo transformacional, por Avolio, Bass, Maslow, entre otros. La metodología fue planteada basándose en las investigaciones aplicadas, con el enfoque cuantitativo, para diseños no experimentales transversal en el nivel descriptivo de correlaciones; asimismo, se empleó el cuestionario de liderazgo transformacional de Avolio y Bass y otro de motivación laboral de Maslow, los cuales fueron adaptados al contexto de la empresa en estudio a fin de recolectar información a través de la encuesta a una muestra integrada por 170 trabajadores. Se utilizó el test no paramétrico Rho de Spearman con la finalidad de examinar las derivaciones de la presente investigación de acuerdo con el test de bondad de ajuste elaborado por Kolmogorov-Smirnov. Los resultados revelaron una asociación sustancial y positiva entre liderazgo de naturaleza transformadora y la motivación en el trabajo ($\rho = 0,890$; $p = 0,0000,05$). La correlación demostró que la motivación laboral para el desarrollo aumenta con la mejora del liderazgo transformacional.

En el marco internacional, para Hernández y Morales (2017), en su artículo científico realizado en el País de México, realizaron un estudio que estableció como objetivo identificar los componentes que establecen la motivación y satisfacción laboral y de la forma que impactan de forma positiva respecto a la eficacia y eficiencia de los colaboradores de la entidad estatal del Estado de Sinaloa, la muestra fue realizada mediante un cuestionario estructurado para 36 servidores, los instrumentos fueron validados, por autores de ambas variables, el Alfa de Cronbach, alcanzó un 0.822 entre ambas variables el cual resulta confiable, sus bases teóricas fueron fundamentadas por Abraham H. Maslow y Herzberg, como resultado obtuvo que la motivación laboral posee una correlación positiva con satisfacción laboral, ya que obtuvo una relación de significancia con las variables de la satisfacción laboral.

Asimismo, para Andriani (2018), investigación realizada en el País de Indonesia, formularon el objeto de describir si el liderazgo transformacional posee algún efecto sobre la motivación laboral en el ejercicio docente. Para alcanzar ese fin las investigadoras sustentaron afirmaciones a través de las teorías de Suharsaputra, Northouse, Hasibuan, entre otros. La metodología fue plantada basándose al modelo de las investigaciones aplicadas, desde el enfoque cuantitativa para los diseños no experimental transversal, de nivel descriptivo, en el que es medido el nivel de correlación y con el método hipotético- deductivo para el análisis informativo; asimismo, se empleó el cuestionario para cada variable a fin recolectar información, la muestra de 193 docentes. Finalmente, el análisis de la correlación determinó que el liderazgo transformacional posee reales y significativos efectos en el desempeño laboral de los maestros del centro de formación profesional SMK Nigeri en Palembang. La motivación influye positivamente en el ejercicio profesional de los pedagogos en la medida que los líderes incentivan a los trabajadores incrementando los niveles de motivación para desarrollar el trabajo acorde con los requerimientos de la institución.

Del mismo modo para la investigación de Barkley (2017) la tesis tuvo como objetivo describir y establecer un mecanismo de incentivo eficaz para las mypes basadas en la tecnología china mediante la comparación de diferentes incentivos. Para alcanzar este fin apoyó sus planteamientos en las teorías de Avolio & Bass y Quijano y Navarro. El tamaño de la muestra decidido para la encuesta y el cuestionario fue de 260 trabajadores, mientras que las entrevistas se realizaron a un total de 20 empleados. La metodología empleada en el estudio se concretó mediante análisis investigativo de tipo aplicado, para diseños no experimentales transversales y en el nivel indicado para describir correlaciones. En tal sentido, el investigador llegó a la conclusión de que además de los siguientes hechos, los beneficios e incentivos brindados a los empleados tienen un efecto en su motivación laboral, especialmente los trabajadores de primera línea, y los empleados de nivel superior puesto que las oportunidades de motivación laboral afectan seriamente el desempeño de los empleados en las organizaciones pequeñas y medianas, puesto que se sentirán más motivados cuando estén capacitados para crear oportunidades de crecimiento. También recomiendan

estudiar el impacto de los beneficios económicos y no financieros en la rotación de empleados.

Para Suarez y Cabrejos (2019), en su indagación realizada en la provincia de Guayas, Ecuador, obtuvo como meta establecer la asociación entre liderazgo transformacional, consideración individual y productividad, su diseño fue de tipo pura, corte transversal, no experimental, descriptivo correlacional y la muestra fue de 50 docentes, el instrumento fue un cuestionario. Cuando se utilizó la Rho de Spearman, el resultado fue $Rho=0,850$, lo que se interpretó como una relación entre ambas variables. Consecuentemente, se refutó la hipótesis nula con un valor de $= 0,00$ ($p < 0,05$). De acuerdo con los resultados, existe una relación clara y significativa entre la productividad de los profesores de la escuela estudiada, la consideración individual y el liderazgo transformador.

En cuanto a las bases teóricas de estudio, según Burns 1978 citado por Moradi y Shahbazi (2016) liderazgo transformacional, refiere a que las organizaciones necesitan aumentar su conocimiento y conciencia sobre el medio ambiente y crear amplios cambios organizativos para la supervivencia y el desarrollo. En este contexto, el papel de líderes que mueven la organización hacia el futuro, reconoce la necesidad ambiental y facilita los cambios apropiados, se hace más evidente. Tales líderes son llamados transformacionales. Estos líderes pueden fortalecer la comprensión y la justicia del personal, y optimizar la calidad de vida profesional en la organización. De igual forma, la teoría del liderazgo transformacional, teoría realizada por Bass y Avolio, ayuda a mejorar la estructura administrativa en función a los cambios, modificaciones y transformaciones de la organización. Asimismo, se describió el modelo de liderazgo aplicado a las organizaciones como un nuevo liderazgo, es decir, el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo carismático, citado por Palomino et al. (2010).

Por otra parte, en la teoría de liderazgo transformacional en instituciones se dio por la operacionalización del estudio en función a las prácticas y comportamientos de los líderes como guía para así lograr con los propósitos o la realización de las cosas extraordinarias. Dicho esto, estas prácticas parecen como los componentes del liderazgo capaces de reconocer la investigación y la

realización de los trabajos. (Kouzes et al. 2018) en su teoría de liderazgo transformacional.

Por otro lado, la teoría de liderazgo transaccional como apoyo al liderazgo transformacional se establece como un proceso continuo y activo, que a su vez conduce a logros a corto, mediano y largo plazo para los nuevos en la habilidad, asimismo estableció diferencias en el comportamiento humano a tener en cuenta ya que están muy relacionadas con sus valores tal como existen. De acuerdo a lo citado Reyna et al. (2021). Además de la teoría del intercambio líder-miembro. Concordante con lo propuesto por Dansereau Jr et al. (1975) donde señalaron que es como una variable mediadora en la negociación relaciona a buscar la satisfacción y la confianza entre los superiores y subordinados, construyendo lealtad y compromiso mutuo, situación en la que, se explota al ámbito académico donde se confía no en la institución misma ni en el alumno, sino en el docente, esta relación fortalece al aprendizaje continuo de estas relaciones leales entre el docente y alumno, el campo social, el campo psicológico y el campo material.

El liderazgo transformacional consiste en mejorar el desempeño entre los seguidores y desarrollar estos seguidores a su máximo potencial, asimismo comprende otras facetas como el desarrollo de la transformación liderazgo, nuevos predictores y contingencias, formando auténticos líderes transformacionales, el interior funcionamiento de los líderes transformacionales, el lado oscuro de liderazgo transformacional, y muchas otras perspectivas. Según Ng y Rivera et al. (2018).

La teoría del liderazgo carismático identificó su aporte a la teoría del liderazgo transformacional como la conexión entre el alumno con el docente, quien debe ser capaz de influir y motivar plenamente a sus seguidores hacia un objetivo común. De acuerdo a lo expuesto por (House et al. 2002)

Consecuentemente, Mendoza y Ortiz (2006) señalaron que, para evaluar el liderazgo transformacional, Bernard Bass colaboró con Bruce Avolio para desarrollar un modelo de liderazgo holístico a partir del cual se utilizaron estilos. Los datos de liderazgo y *laissez-faire* (falta de liderazgo) se recopilaron mediante el Cuestionario de Liderazgo Multivariado (MLQ) de 45 ítems.

Respecto a la primera dimensión del Liderazgo transformacional se tiene a La influencia idealizada, también llamada carisma, de acuerdo con lo expuesto por Bass y Avolio 1996, citado por Palomino (2010) se puede concluir que se relaciona a la capacidad de un líder para recordar una visión que genere la confianza y el respeto entre los compañeros con los que mantiene una estrecha conexión emocional. Esta dimensión incluye los siguientes indicadores: valores y principios fundamentales, un fuerte sentido de responsabilidad, orgullo personal, intereses colectivos, respeto por los seguidores, toma de decisiones éticas, sentido de autoridad, confianza y sentido de propósito compartido. Asimismo, de acuerdo con Ray (2020) es difícil seguir o emular las acciones de un líder sin confianza, respeto o admiración; esto es debido a que las personas prestan mucha atención al comportamiento de un líder, gravitando hacia aquellos que muestran un interés genuino en ayudar a una persona a tener éxito y alcanzar sus metas, sin tomar ningún crédito, es por ello que el líder transformacional se enfoca en construir relaciones individuales, inyectando confianza y creencia en lugar de operar desde impulsos basados en el ego, este tipo de líder personifica la influencia idealizada.

Seguidamente, la motivación inspiracional, también llamada inspiración, de acuerdo con la teoría de Bass y Avolio 1996 citado por en Palomino (2010) es posible afirmar que se trata de la capacidad de un líder para comunicar su visión y hacer que otros se interesen y estén dispuestos a trabajar para lograr ese objetivo. También incluye indicadores: expresar optimismo sobre el futuro, expresar necesidades, visualizar el futuro y confianza en el desempeño.

La estimulación intelectual, desarrollado por Bass y Avolio 1996 citado en Palomino (2010) se refiere a la capacidad de los gerentes para hacer que los subordinados piensen y resuelvan problemas comerciales de manera innovadora y creativa mediante la formulación de estrategias de solución. A si como el pensar creativamente para resolver problemas en la organización desarrollando una estrategia de solución. Esta dimensión incluye los siguientes indicadores: enfoque del problema, ángulo de resolución del problema, ángulo del problema e iniciativa para la resolución del problema.

La consideración individualizada, propuesto por Bass y Avolio 1996, citado en Palomino (2010), es posible concluir que los intereses individuales indican la capacidad del jefe para entender personalmente a todos los miembros que integran su equipo de trabajo resultando en una colaboración significativa los ayudantes; asimismo, los jefes tienen la función de comprender por parte del trabajador o socio comercial es diferente y, por lo tanto, crea diferentes expectativas y necesidades. La consideración individual demuestra que la capacidad de un líder para cuidar personalmente a cada miembro de su equipo de trabajo, se dio por la creación de un sentido de compromiso entre los compañeros de trabajo; también por la capacidad del gerente para comprender a cada empleado o socio comercial es diferente. Esta dimensión incluye indicadores para capacitar a los colaboradores, individualizar la terapia, distinguir las necesidades y expectativas de cada colaborador y promover el desarrollo de capacidades. La consideración individualizada constituye el desarrollo de los colaboradores a través del coaching, la tutoría y la enseñanza los cuales son el indicador central del factor, puesto que el líder que practica la consideración individualizada demuestra una gran preocupación por sus seguidores, los trata como individuos, llega a conocerlos bien y escucha tanto sus preocupaciones como sus ideas.

Por otro lado, para la base teórica de la variable de la motivación laboral, según Kerzberg 1959 citado por Yousaf (2020) expone el paradigma bidimensional de los factores que afectan la motivación en los empleados, y partir de aquí desarrollaron la teoría de los dos factores. Dicho esto, tal teoría se desarrolla para determinar en qué consiste el puesto, la naturaleza, las tareas que son importantes para motivar a los empleados en sus respectivos trabajos, concordante con lo citado por Bušatlić y Mujabašić, (2018) esta teoría en el trabajo de Herzberg se han basado en diferentes suposiciones y enfatizar diferentes dimensiones del comportamiento humano, dicho esto Abraham Maslow es estimado como el fundador de la teoría motivacional en la que desarrolló la famosa Jerarquía de Necesidades.

La motivación laboral tiene un efecto directo sobre el rendimiento, es por ello que las organizaciones que realizan un trabajo individual es capaz de apoyar y comprender su motivación para la realización de un objetivo en el trabajo, dicho esto la motivación laboral tiene un efecto directo en el desempeño de altos directores de escuela. En cuanto a la motivación se refiere a una serie de estímulos donde las personas realizan actividades en función de las metas deseadas (Arif et al.2019).

Para el enfoque tradicional de Herzberg representa tanto la satisfacción como la insatisfacción en el trabajo, pero en extremos opuestos. Más tarde, la satisfacción y la insatisfacción se separaron en diferentes conjuntos de categorías, cada una acompañada por un conjunto de factores distintos. Los factores de higiene disminuyeron la insatisfacción, mientras que fueron los motivadores los que aumentaron la satisfacción. Por lo tanto, se reforzó la teoría actualizada referente a los dos factores que afirmaba que satisfacción y insatisfacción en relación a los determinantes diferentes que engloban a los factores. Según (Brenner et al.1971 citado en Bundtzen 2020).

La teoría de Herzberg es una teoría de dos factores de contenido central de la motivación, ya que captura tanto la motivación como la satisfacción laboral en un solo modelo. La teoría originalmente fue propuesta por Frederick Herzberg y sugiere que la motivación de los empleados se define por dos factores: de higiene y de motivación. Herzberg y estos factores determinan la actitud de un empleado hacia el trabajo y el desempeño laboral (Yusoff et al.2013).

En cuanto a las dimensiones que se estudiará en la variable motivación laboral son: los factores de higiene no producen satisfacción por sí sola, pero, sin embargo, su ausencia provocaría insatisfacción. Las condiciones de trabajo propicias son una de las principales características en el lugar de trabajo que ayuda a evitar la insatisfacción en las empresas según lo expuesto por (Yousaf, 2020). A su vez, Moses y Cheche (2021) describieron que los factores relacionados a higiene, por otro lado, son factores extrínsecos y se argumenta que conducen a la insatisfacción laboral entre los empleados. Ejemplos de factores de higiene son los relacionados con el contexto laboral, como las relaciones laborales con subordinados y compañeros, incluida la manera en que se divulga la investigación

y la retroalimentación, el salario, la relación con los subordinados, las condiciones de trabajo, incluidas las condiciones físicas y las instalaciones en las que se trabaja, el estatus y la seguridad laboral.

Por otro lado, los factores motivacionales buscan incluir el bienestar emocional de los empleados en la educación, es decir, establecen la comprensión en función de la satisfacción laboral por parte de los trabajadores que les gusta su trabajo. Según (Yousaf et al. 2020).

Además, los factores de motivación se relacionan con el contenido del trabajo y constituyen factores intrínsecos que aumentan la satisfacción laboral en un empleado. Por ejemplo, los factores de motivación que incluyen fueron la responsabilidad, el logro, la autonomía, el reconocimiento y el trabajo en sí mismo. (Según Moses et al. 2021)

En ese sentido los factores tanto de higiene como de motivación contribuyen a los cambios en la satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

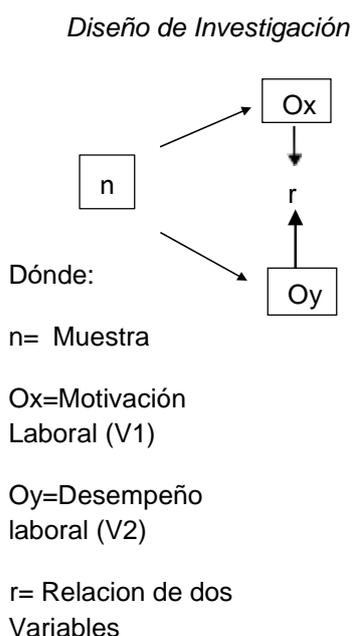
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue aplicado. Se sabe que cuando las investigaciones son aplicadas tienen un acercamiento desde la práctica a la teoría; así, el propósito del estudio se deriva de una dificultad práctica que se investiga o soluciona aplicando elementos teóricos, preferentemente, así como la utilización del método científico. Según Marotti y Pedroso (2018).

En tal sentido, la presente investigación se utilizó en función al modelo aplicado de acuerdo al problema presentado y objetivos manifestados, de alcance descriptivo, ya que se aplicarán las teorías de Bass y Avolio y Herzberg a fin de describir si liderazgo transformacional se relaciona con motivación en el trabajo en los trabajadores de la SEDE UGEL01-SJM.

Por lo tanto, nuestro estudio se basó en un diseño no experimental, transversal y con diseños relevantes al estudio de nivel descriptivo; porque no existen experimentos ni controles para investigar la analogía entre la motivación laboral y las cualidades, características y relaciones cambiantes del liderazgo transformacional en la UGEL-01 y SJM.

Figura 1



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo Transformacional

Definición conceptual: Un líder que puede provocar cambios, modificaciones o transformaciones en una empresa. En este sentido, esta capacidad facilita que los directivos confíen y orienten el talento hacia los niveles más altos de satisfacción laboral. (Según Bass y Avolio et al. 1996 citado en Palomino 2010).

Definición Operacional: Es una pesquisa donde los empleados de la UGEL01-SJM describieron las dimensiones de dominio idealizada, estimulación inspiradora, motivación intelectual y respeto individualizado, y se realizará mediante un cuestionario.

Definición dimensión 1: influencia Idealizada

El optimismo y entusiasmo, comunica altas expectativas, señala posibilidades no previamente consideradas. (Ng y Rivera ,2018)

Indicadores: Valores y principios fundamentales, orgullo personal, fuentes de responsabilidad, bien colectivo, misión compartida, respeto por los seguidores, sentido de autoridad y confianza, ética en la toma de decisiones.

Definición dimensión 2: Motivación Inspiracional

Consta de proporcionar una visión y sentido de propósito y suscita respeto, confianza y confianza de los seguidores. (Ng y Rivera, 2018)

Indicadores: Expresa optimismo sobre el futuro, expresa necesidad de realización, visión de futuro, confianza en los logros.

Definición dimensión 3: Estimulación intelectual

Se encarga de fomentar activamente una nueva mirada a los viejos métodos, estimula la creatividad, y anima a otros a mirar los problemas (Ng y Rivera, 2018).

Indicadores: Enfoque de la dificultad, perspectiva del procedimiento, perspectiva del inconveniente, iniciativa de resolución de inconvenientes

Dedición dimensión 4: Consideración individualización

Corresponde al proporcionar una visión y sentido de propósito y suscita respeto y confianza de los seguidores (Ng y Rivera, 2018).

Indicadores: Capacita a sus participantes, trato individualizado, diferencia las escaseces y las perspectivas, favorece el desarrollo de capacidades.

Variable 2: Motivación Laboral

Definición Conceptual: Según Saracho (2005), la motivación laboral se considera una particularidad humana latente relacionada fortuitamente con el desempeño exitoso en el trabajo. Por lo tanto, se puede concluir que las personas tienen habilidades que se pueden desarrollar y que su éxito en las organizaciones en las que trabajan dependerá de estas habilidades.

Definición Operacional: Se trata de una investigación sobre factores de evitación o de higiene (externos) y de crecimiento o de motivación (internos) en empleados de la UGEL01-SJM. Esto se hará examinando cuestiones de aplicación técnica.

Definición dimensión 1: Factores de evitación o de higiene (extrínsecos)

Indicadores: Habilidad y dirección, inspección, relaciones interpersonales, situaciones laborales, sueldo, estatus y seguridad.

Definición de dimensión 2: Factores de motivadores (intrínsecos) o de crecimiento.

Indicadores: Trabajo en sí, Responsabilidad, Logro, Avance, Reconocimiento, Crecimiento.

3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis.

Con respecto a la definición de población, describe como cualquier número de características en un grupo a partir del cual los estadísticos extraen inferencias sobre sujetos (también llamados unidades de análisis) que

comparten una o más características, siendo el común denominador el objeto del estudio y análisis (Kenton,2020).

Se identificó que en la SEDE UGEL01-SJM existe un total de 200 trabajadores que incluye a personal con varios años de experiencia, así como a personal aún en formación, servidores de distintas áreas de la institución: administración, logística, gerencia, atención al cliente, seguridad, entre otras. Es por ello que, fue necesario establecer criterios de inclusión y exclusión a fin de estudiar a una población con características similares.

Criterios de inclusión: Se eligió a los servidores administrativos de ambos sexos, pertenecientes únicamente a los regímenes laborales, D.L.1057 y D.L. 276.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los usuarios, personal en formación, jefes de área y de la UGEL-01-SJM.

Es por ello que la investigación está conformada por la población de empleados que tienen el mismo rasgo al laborar en la UGEL01- SJM. los cuáles ascienden a un total de 35 trabajadores administrativos por lo que se consideró aplicar un censo.

De acuerdo con Chatzky y Cheatham (2021), es posible afirmar que el censo es un conteo directo del número de unidades de análisis que conforman la población y que por tanto comparten una serie de características en común; es por ello que se recolectó la información en función a un censo de 35 servidores administrativos de ambos sexos, pertenecientes únicamente a los regímenes laborales, D.L.1057 y D.L. 276.

Tabla 1

Población y censo

Unidad de análisis	Población	Censo
Servidores administrativos	35	35
Total		35

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para mejorar el conocimiento y sugerir nuevas direcciones de estudio, un investigador utiliza metodologías de investigación, que son actividades planificadas metódicamente (Maya 2014).

Se empleó como técnica la encuesta y a manera de instrumento el cuestionario elaborado con 55 preguntas, 26 de las cuales versaban sobre liderazgo transformacional y 29 sobre motivación laboral. Se distribuyó en 5 expectativas de respuesta mediante una escala Likert: Nunca, casi nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

De acuerdo con los planteamientos de Pino (2018) se puede inferir que el análisis de primer nivel correspondiente a la investigación correlacional se efectuará mediante el uso de las operaciones de estadística descriptiva, en la presente investigación será aplicada la encuesta como técnica y el cuestionario a manera de instrumento, siendo elaborado con 55 preguntas cerradas, distribuidos en 5 expectativas de contestación a través de la escala de Likert, la cual contiene los principios de Validez y Confiabilidad.

Para la validez, se acudió al juicio de 03 expertos, y para su confiabilidad, el Alfa de Cronbach fue aplicado.

Validez y Confiabilidad

Se manifiesta que las derivaciones de una indagación son válidas cuando el estudio se encuentra libre de errores, es decir, que retrata con exactitud el comportamiento del estudio. La validez de una investigación se refiere a lo que es cierto o casi cierto. (Villasis et al 2018)

Respecto a la validez, se acudió a 03 expertos competentes y en relación a la fiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach. Dichos expertos se detallarán a continuación.

Tabla 2*Resultados de la validación por juicio de expertos*

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctor en Administración	Aplicable
Dr. Gustavo Zarate Ruiz	Magister en Administración	Aplicable
Mg. Yomene Manuel Flores Sotelo	Magister en Ciencias Administrativas	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, la confiabilidad está asociado a procesos de observación cuyo fin es describir de forma detallada lo ocurrido en un contexto determinado, considerando el lugar, periodo y contexto objeto de evaluación, conllevando a intercambiar juicios con otros evaluadores. (Hidalgo,2005)

Al respecto se comprobó que el Alfa de Cronbach tuvo un grado de confiabilidad de la 1era variable es de 0.888 y de la segunda variable 0.902; en tal sentido, se evidenció que cada ítem de las variables fue aceptable para la aplicación de los instrumentos.

3.5 Procedimientos

Respecto a la información de la encuesta, en primera instancia se procedió con él envió de una carta de autorización dirigido a la entidad UGEL-01, situado en el distrito de San Juan de Miraflores- Lima, solicitando la colaboración de los servidores administrativos de la entidad, para el procedimiento de instrumento del cuestionario a evaluar a los servidores.

3.6 Método de análisis de datos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) señalan que la recogida de datos se da mediante la utilización de herramientas que ayuden a la tabulación de los datos a través de programas. En ese sentido, para el estudio se recolectaron los datos a través de SPSS versión 26, que permitan el análisis inferencial y descriptivo a través de tablas y figuras; en cuanto a la estadística inferencial consistió en efectuar la prueba de normalidad a fin de determinar la

prueba de correlación a fin a la distribución de los datos obtenidos. En tal sentido, se procedió a calcular la prueba de correlación de Pearson a fin de determinar el nivel de relación que existen entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral.

3.7 Aspectos éticos

La actual investigación confirmó aspectos técnicos, por lo que se respetó todos los procedimientos del proyecto.

Según Inguillay et al. (2020) señalan que la ética del estudio corresponde en la ciencia filosófica-normativa y teórica que permite identificar las características individuales y sociales de los sujetos a tener como consecuencia el acto moral de las personas. Asimismo, se tendrá en cuenta el conocimiento humano y la honestidad en función a la realización de trabajo a ejecutar las personas, además de que la ética no solo se trata solo de garantizar el respeto por las personas y las consideraciones reflejadas en la parte del diseño metodológico.

Por otro lado, Carpio et al. (2018) menciona que el panorama mundial en años recientes se ha presentado en torno a la crisis mundial, globalización y lucha que afecta el interés bueno o malo de las personas en la sociedad frente al desarrollo y la capacidad que poseen frente a la formación en un proyecto. Cabe mencionar que la actitud y la capacidad de la sociedad se refleja en consecuencia al estilo de vida como ético, honesto, moral y justificación ante las dificultades globales. Por ejemplo, en Cuba para la solución de un problema se tiene en cuenta los valores, principios éticos y normas de conducta que ayuden a perfeccionar la calidad de vida en la sociedad.

Dicho esto, la presente investigación empleo la estructura metodológica establecida por la Universidad, que permite la recolección de información de manera eficiente y óptima a fin de mantener la originalidad del sustento, además de adecuar el respeto entre los diversos autores al momento de utilizar sus citas a través de las normas APA 7ma edición, en ese sentido, los conocimientos ayudarán a mejorar la información y aporte ante la sociedad a fin de evitar el plagio y el auto plagio que establece las medidas impuestas por

el programa de turnitin para la identificación de la teoría, definiciones y contextos relacionados al tema.

Por último, la recolección de datos se ejecutó de forma anónima a la muestra a fin de respetar sus ideas y respuestas con respecto al tema mediante la aplicación de encuesta a los directivos administrativos de la UGEL 01-SJM, ya que estos datos permitieran identificar la relación existente entre liderazgo transformacional y motivación laboral como ayuda a los problemas que presentan el personal en cuanto a la falta de interés y capacitaciones por parte de sus líderes.

IV. RESULTADOS

Se presentó el análisis descriptivo e inferencial, describiéndose los resultados conseguidos en la encuesta efectuada a los colaboradores administrativos en la SEDE UGEL-01-SJM,2022, con relación a la percepción de las variables estudiadas, examinándose por medio de dimensiones con el software estadístico SPSS V.25.

Análisis descriptivo

Tabla 3

Niveles de la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	4	11,4%	11,4%	11,4%
Válido Óptimo	31	88,6%	88,6%	100,0%
Total	35	100,0%	100,0%	

De la Tabla 3, se observó que, del 100% de colaboradores que se integraron al estudio de la Sede UGEL-01-SJM, el 88,6% percibe que el liderazgo transformacional presenta un nivel óptimo y 11,4% un nivel regular. Conforme a estos resultados, se verifica que, actualmente, la UGEL-01, exhibe un óptimo nivel en el liderazgo transformacional, debió a que los jefes muestran interés en direccionar a los servidores hacia el cumplimiento de objetivos en común.

Tabla 4*Niveles de la dimensión influencia idealizada*

		Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	3	8.6%	8.6%	8.6%
Válido	Óptimo	32	91.4%	91.4%	100.0%
	Total	35	100.0%	100.0%	

De la tabla 4, se verifica que, del 100% de los servidores que fueron parte del estudio en la entidad pública UGEL01-SJM,2022, el 91,4% se comprende que la dimensión influencia idealizada presente un nivel óptimo, y el 8,6% un nivel regular. De acuerdo a lo demostrado, con respecto a la influencia idealizada, es aceptable, lo que da a entender que los servidores administrativos, tienen un interés colectivo y muestran respeto a los líderes, una misión compartida y sentido de autoridad y confianza.

Tabla 5*Niveles de la dimensión motivación inspiracional*

		Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	11	31,4%	31,4%	31,4%
Válido	Óptimo	24	68,6%	68,6%	100.0%
	Total	35	100.0%	100.0%	

De la Tabla 5, se demostró que, del 100% de servidores administrativos que conformaron el estudio de la entidad pública UGEL-01-SJM, el 68,6% observa que la dimensión motivación inspiracional muestra un grado óptimo, el 31,4% un nivel regular. Por tanto, los resultados hallados prueban que la motivación inspiracional es óptima evidenciando que la mayor parte de los servidores administrativos se encuentran optimistas con la confianza, para logra un objetivo en común en la entidad.

Tabla 6*Niveles de la dimensión estimulación intelectual*

	Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	17.1%	17.1%	17.1%
Válido Óptimo	29	82.9%	82.9%	100.0%
Total	35	100.0%	100.0%	

De la Tabla 6 se observó que, del 100% de los trabajadores que participaron en el estudio de la entidad pública UGEL-01-SJM, el 82,9%, distingue que la dimensión estimulación intelectual exhibe un nivel óptimo y el 17,1% un nivel regular. Según los resultados presentados, se verifica que la estimulación intelectual hacia lo servidores es aceptable, dado que los trabajadores tienen la iniciativa respecto a la solución de problemas.

Tabla 7*Niveles de la dimensión consideración individualizada*

	Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	9	25.7%	25.7%	25.7%
Válido Óptimo	26	74.3%	74.3%	100.0%
Total	35	100.0%	100.0%	

De la Tabla 6 se mostró que, del 100% de los servidores administrativos de la Sede UGEL-01-SJM, que participaron en el presente estudio, el 74,3% percibe que la dimensión consideración individualizada presenta un nivel alto, el 25,7% un nivel regular. De acuerdo con los resultados hallados se evidencia que la consideración individualizada es admisible, demostrando que los jefes capacitan a los trabajadores, favoreciendo al desarrollo de sus capacidades.

Tabla 8*Niveles de la variable motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	15	42.9%	42.9%	42.9%
Válido	Óptimo	20	57.1%	57.1%	100.0%
	Total	35	100.0%	100.0%	

De la Tabla 7 se observó que, del 100% de servidores que fueron parte del estudio de la entidad pública UGEL01-SJM, el 57,1% observa que la variable motivación laboral representa un nivel óptimo, y el 42,9% que tiene un nivel regular. De conformidad con estos resultados, se observa que la motivación laboral es admisible, probando que los trabajadores muestran afecto con sus labores.

Tabla 9*Niveles de la dimensión factores de evitación o de higiene (extrínsecos)*

		Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	18	51.4%	51.4%	51.4%
Válido	Óptimo	17	48.6%	48.6%	100.0%
	Total	35	100.0%	100.0%	

De la Tabla 9 se observó que, del 100% de los servidores administrativos que fueron parte del estudio de la entidad pública UGEL-01-SJM, el 48,6% percibe que la dimensión factores de evitación o de higiene (extrínsecos) representa un nivel óptimo y el 51,4% un nivel regular. Los resultados demuestran que más de la mitad de servidores administrativos considera que los factores extrínsecos que impulsan su motivación laboral, tales como su habilidad en el trabajo y dirección, inspección, relaciones interpersonales, situación laboral, sueldo, estatus y seguridad han mejorado sólo de forma regular.

Tabla 10*Niveles de la dimensión factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos)*

		Frecuencia	Porcentaje(%)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	6	17.1%	17.1%	17.1%
Válido	Óptimo	29	82.9%	82.9%	100.0%
	Total	35	100.0%	100.0%	

De la Tabla 10 se verifica que, el 100% de los colaboradores que integraron el estudio de la entidad pública UGEL01-SJM, el 82,9% cree que la dimensión factores de crecimiento presenta un nivel óptimo y el 17,1% un nivel regular. De acuerdo a lo observado en los resultados se verifica que los factores intrínsecos que impulsan la motivación laboral de los servidores administrativos son aceptables debido a que son responsables con el desarrollo de sus tareas diarias, perciben los logros y avances de sus objetivos y se sienten reconocidos por las labores realizadas en la entidad.

Análisis inferencial**Hipótesis para la prueba de normalidad**

Ho: Si el valor de Sig. $\geq 0,05$; entonces, la base de datos es paramétrica o de distribución normal.

Ha: Si el valor de Sig. $< 0,05$; entonces, la base de datos es no paramétrica o de distribución anormal.

Tabla 11*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,940	35	,055
Motivación laboral	,973	35	,537

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Para establecer la distribución de los datos de la presente investigación fue necesario recurrir a la prueba de Shapiro-Wilk; ya que, la muestra en estudio estuvo

constituida por un total de 35 unidades de análisis. En tal sentido, de acuerdo a los resultados estadísticos de la prueba en mención, la tabla 10 demuestra que la variable liderazgo transformacional tiene un valor ($p > 0,055$), lo que quiere decir que la distribución de sus datos es normal; de la misma manera sucede con la variable motivación laboral, la cual obtuvo un valor de significancia ($p > 0,537$), lo que evidencia que la distribución de los datos es normal, como conclusión se debe aplicar las pruebas paramétricas debido a que se acepta H_0 y se rechaza H_1 .

Hipótesis General

H_0 : ¿El liderazgo transformacional no se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M. Lima, 2022?

H_1 : ¿El liderazgo transformacional si se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima, 2022?

Tabla 12

Prueba de correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

		Var1. Liderazgo transformacional	Var2. Motivación laboral
Var1. Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,415*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	35	35
Var2. Motivación laboral	Correlación de Pearson	,415*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conforme a lo presentado en la Tabla 12, se encontró que el coeficiente correlacional Pearson = 0.415 y además la Significancia = 0.013 < 0.05; por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_0 . Asimismo, se tienen los niveles de correlación de Pearson donde de 0,01 a 0,19 la correlación es positiva pero muy baja; de 0,2 a 0,39 la correlación es positiva baja; de 0,4 a 0,69 la correlación es positiva

moderada; de 0,7 a 0,89 la correlación es positiva alta; y de 0,9 a 1 la correlación es positiva muy alta. En tal sentido, fue posible concluir que el liderazgo transformacional contiene una relación positiva modera y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022.

Hipótesis específica primera

H₀: ¿La influencia idealizada no se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M. Lima,2022?

H₁: ¿La influencia idealizada se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022?

Tabla 13

Prueba de correlación entre la influencia idealizada y la motivación laboral

		D.1 Influencia Idealizada	Var2. Motivación laboral
D.1 Influencia Idealizada	Correlación de Pearson	1	,147
	Sig. (bilateral)		,398
	N	35	35
Var2. Motivación laboral	Correlación de Pearson	,147	1
	Sig. (bilateral)	,398	
	N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De acuerdo con lo presentado en la Tabla 13, se verificó que el coeficiente de correlación Pearson = 0,147 y además la Significancia = 0.398 > 0.05; por lo tanto, se rechaza la Ha y se acepta la Ho. Asimismo, se tienen los niveles de correlación de Pearson donde de 0,01 a 0,19 la correlación es positiva muy baja; de 0,2 a 0,39 la correlación es positiva baja; de 0,4 a 0,69 la correlación es positiva moderada; de 0,7 a 0,89 la correlación es positiva alta; y de 0,9 a 1 la correlación es positiva muy alta. En tal sentido, fue posible concluir que la influencia idealizada tiene una relación positiva pero muy baja y no significativa con la motivación laboral

en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022.

Hipótesis específica segunda

H₀: ¿La motivación inspiracional no se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M. Lima,2022?

H₁: ¿La motivación inspiracional se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022?

Tabla 14

Prueba de correlación entre la motivación inspiracional y la motivación laboral

		D.2 Motivación inspiracional	Var2. Motivación laboral
D.2 Motivación inspiracional	Correlación de Pearson	1	,160
	Sig. (bilateral)		,359
	N	35	35
Var2. Motivación laboral	Correlación de Pearson	,160	1
	Sig. (bilateral)	,359	
	N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De acuerdo con lo presentado en la Tabla 14, se vio que el coeficiente correlacional Pearson = 0,160 y además la Significancia = 0.359 > 0.05; por lo tanto, se rechaza la H_a y se acepta la H₀. Asimismo, se tienen los niveles de correlación de Pearson donde de 0,01 a 0,19 la correlación es positiva muy baja; de 0,2 a 0,39 la correlación es positiva baja; de 0,4 a 0,69 la correlación es positiva moderada; de 0,7 a 0,89 la correlación es positiva alta; y de 0,9 a 1 la correlación es positiva muy alta. En tal sentido, fue posible concluir que la motivación inspiracional mantiene una relación positiva pero muy baja y no significativa con la motivación laboral de los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022.

Hipótesis específica tercera

H₀: ¿La estimulación intelectual no se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M. Lima,2022?

H₁: ¿La estimulación intelectual se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022?

Tabla 15

Prueba de correlación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral

		D.3 Estimulación intelectual	Var2. Motivación laboral
D.3 Estimulación intelectual	Correlación de Pearson	1	,372*
	Sig. (bilateral)		,028
	N	35	35
Var2. Motivación laboral	Correlación de Pearson	,372*	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Conforme a lo presentado en la Tabla 15, se encontró que el coeficiente de correlación Pearson = 0,372 y además la Significancia = 0,028 < 0.05; por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H₀. Asimismo, se tienen los niveles de correlación de Pearson donde de 0,01 a 0,19 la correlación es positiva muy baja; de 0,2 a 0,39 la correlación es positiva baja; de 0,4 a 0,69 la correlación es positiva moderada; de 0,7 a 0,89 la correlación es positiva alta; y de 0,9 a 1 la correlación es positiva muy alta. En tal sentido, fue posible concluir que la estimulación intelectual tiene una relación positiva baja y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022.

Hipótesis específica cuarta

H₀: ¿La estimulación intelectual no se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M. Lima,2022?

H₁: ¿La estimulación intelectual se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022?

Tabla 16

Prueba de correlación entre la consideración individualizada y la motivación laboral

		D.4 Consideración individualizada	Var2. Motivación laboral
D.4 Consideración individualizada	Correlación de Pearson	1	,151
	Sig. (bilateral)		,387
	N	35	35
Var2. Motivación laboral	Correlación de Pearson	,151	1
	Sig. (bilateral)	,387	
	N	35	35

Conforme a lo presentado en la Tabla 16, se verificó que el coeficiente de correlación Pearson = 0,151 y además la Significancia = 0,387 > 0.05; por lo tanto, se rechaza la H_a y se acepta la H₀. Asimismo, se tienen los niveles de correlación de Pearson donde de 0,01 a 0,19 la correlación es positiva muy baja; de 0,2 a 0,39 la correlación es positiva baja; de 0,4 a 0,69 la correlación es positiva moderada; de 0,7 a 0,89 la correlación es positiva alta; y de 0,9 a 1 la correlación es positiva muy alta. En tal sentido, fue posible concluir que la consideración individualizada mantiene una relación positiva muy baja y no significativa con la motivación laboral de los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se discutió los resultados conseguidos en la investigación con los resultados respecto a las variables, liderazgo transformacional y motivación laboral en la entidad pública Sede Ugel-01-SJM,2022.

Referente al objetivo general, los resultados expusieron que sí existió relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel 01 del Distrito de S.J.M, tras la obtención de una correlación positiva moderada de 0.415 y un valor de sigma de 0.013, por lo que se validó la hipótesis alternativa. Del mismo modo, estos resultados coincidieron con la investigación presentada por Cabanillas (2018) quien a partir de sus resultados concluyó que, el liderazgo transformacional sí se asoció con la motivación laboral y la estimulación intelectual por parte del recurso humano de una entidad, dado que obtuvo una correlación positiva alta de 0.767 y un valor de sigma <0.05 . Asimismo, estos resultados también concordaron con la indagación presentada por Calagua y Salinas (2018) quien por medio de sus resultados concluyó que, existió relación positiva alta entre el liderazgo transformacional frente a la motivación laboral en colaboradores de una institución, dado que alcanzó un valor de sigma <0.05 , además manifestó que, respecto al nivel del liderazgo, el 51.9% señaló que es bueno y el 48.1% dijo que es regular, mientras que, el 53.1% dijo que muy buena la motivación del personal. Ambos estudios reflejaron ser similares a los resultados obtenidos en presente indagación, además evidenciaron cuán importante es que la Ugel u otras entidades desarrollen este tipo de liderazgo con su personal, dado que así estos podrán optimizar el desarrollo de sus obligaciones y mejorar su compromiso frente a la entidad. Esto quedó fundamentado teóricamente según la teoría expuesta por Burns 1978 quien señaló que, el liderazgo transformacional se basa en la capacidad de cambiar las expectativas en un grupo de personas dentro de una institución. Mientras que, Kerzberg 1959 sostuvo que, la motivación laboral representa la capacidad de una institución para mantener a su personal motivado, con la intención que este ofrezca un rendimiento máximo.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados revelaron que sí existió relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de

La Sede Administrativa Ugel -01 del Distrito De S.J.M., mediante la obtención de una correlación baja de 0.147 y un valor de significancia de mayor a 0.05, por lo que se validó la hipótesis nula. De igual forma, estos resultados concordaron con el estudio expuesto por Andriani (2018) quien concluyó que existió relación positiva entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral, mediante una sigma <0.05 , además indicó que la motivación influyó sobre el ejercicio profesional del personal. Asimismo, se encontró concordancia con la indagación de Hernández y Morales (2017) quien señaló que, existió relación positiva alta entre la motivación con la satisfacción laboral, dado que alcanzó una $Rho=0.822$ y un valor de sigma menor a 0.05. Ambas indagaciones reflejaron lo crucial que es que la Ugel motive a los funcionarios en cada una de sus funciones, dado que así estos podrán sentirse más comprometidos con sus tareas designadas. Esto quedó fundamentado teóricamente por Palomino (2010) quien sostuvo que, la influencia idealizada viene a ser la capacidad de un líder para recordar una visión que otorgue confianza a los demás compañeros de un entorno. Mientras que, Brenner et al.1971 manifestó que la motivación laboral son las acciones que realiza una empresa para potenciar el compromiso y satisfacción del trabajador con la entidad y funciones de esta.

En que refiere al segundo objetivo específico, los resultados evidenciaron que sí existió relación entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel -01 del Distrito De S.J.M, tras el alcance de una correlación baja de 0.160 y un valor de sigma de 0.359, por lo que se corroboró la existencia de la hipótesis nula. Asimismo, estos resultados coincidieron con el estudio de Dedi, Sri, y Martinus, (2023) quienes concluyeron que existió relación positiva entre el liderazgo transformacional frente a la motivación laboral e inspiracional, dado que se obtuvo un valor de sigma <0.05 entre las variables examinadas, además manifestaron que, el liderazgo transformacional y la motivación laboral impactó positivamente en el compromiso de los colaboradores, y que mediante el compromiso laboral se medió el liderazgo y motivación del recurso humano, lo cual contribuyó en la productividad laboral. Asimismo, también se halló concordancia con el estudio presentado por Briceño (2018) quien a través de sus resultados determinó que existió relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional frente a la motivación de docentes de un Ugel 01 en San Martín de Porres, dado que obtuvo una correlación positiva moderada de

Rho=0.560 y un valor de sigma <0.05 . Ambos estudios seleccionados demostraron ser similares con los resultados obtenidos en la presente indagación, además evidenciaron que para los colaboradores de la Ugel la motivación inspiracional resulta ser crucial para que laboralmente puedan comprometerse con sus funciones y por ende se sientan motivados para efectuar un adecuado desempeño y servicio. Esto fue sustentado teóricamente por Bass y Avolio 1996 quienes fundamentaron que la motivación inspiracional es la capacidad de un líder para comunicar su visión haciendo que otros también se muestren interesados y estén dispuestos para alcanzar un objetivo. Mientras que, Brenner et al. en 1971 señaló que, la motivación son estímulos a través de los cuales los individuos efectúan tareas en relación con los objetivos que busca alcanzar.

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados reflejaron que sí existió relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel -01 del Distrito De S.J.M, mediante el alcance de una correlación positiva moderada de 0.372 y un valor de sigma de menor a 0.05, por lo que se validó y aceptó la hipótesis alternativa. Del mismo modo, estos resultados coincidieron con la investigación manifestada por Dedi, Sri, y Martinus, (2023) quienes por medio de sus resultados concluyeron que, existió una correlación baja positiva moderada entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral, con un valor de Rho=0.476, asimismo indicaron que existió relación positiva baja entre el liderazgo transformacional con el compromiso, mediante una correlación de Rho=0.264. Asimismo, Dedi, Sri, y Martinus, (2023) quienes a partir de sus resultados concluyeron que, el liderazgo transformacional se relacionó con la motivación laboral, tras la obtención de un valor de sigma inferior 0.05, además indicaron que, ambas variables influyeron en la mejora del compromiso del personal. Ambas indagaciones guardaron relación con los resultados alcanzados en la investigación, además evidenciaron cuán importante es que la Ugel desarrolle talleres y/o capacitaciones motivacionales, los cuales permitan estimular y fortalecer las capacidades del personal y que este se sienta motivado respecto a sus funciones laborales, por lo que resulta esencial estos resultados, dado que reflejan los beneficios para estas entidades como para su personal que labora dentro de ella. Esto fue fundamentado teóricamente por Bass y Avolio 1996 quienes manifestaron que, la estimulación intelectual viene a ser la

capacidad de los gerentes para hacer que el capital humano a su cargo pueda resolver sus problemas de forma innovadora y eficaz. Mientras que, Kerzberg 1959 sostuvo que, la motivación laboral son los estímulos a través de los cuales los individuos efectúan actividades según las metas deseadas a alcanzar.

En lo que concierne al cuarto objetivo específico, los resultados mostraron que sí existió relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel -01 del Distrito De S.J.M., dado que se obtuvo una correlación baja de 0.151 y un valor de sigma superior a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis alternativa y aceptó la hipótesis nula. Asimismo, estos resultados coincidieron con la indagación presentada por Cabanillas (2018) quien a partir de sus resultados concluyó que, el liderazgo transformacional se relacionó con la motivación en el trabajo, dado que alcanzaron una relación positiva alta de 0.767, además indicó que, el liderazgo contribuyó a que los colaboradores se sientan más motivados y al a vez comprometidos con cada una de sus funciones encomendadas. Del mismo modo, concordaron con la investigación expuesta por Mahdani et al. (2022) quienes concluyeron que, existió relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional con la motivación laboral, dado que obtuvieron un valor correlacional de 0.432 y un valor de sigma <0.05 , además manifestaron que, este tipo de liderazgo permitió a que los jefes de área y supervisores sean capaces de otorgar herramientas motivacionales a sus trabajadores. Ambas indagaciones reflejaron estar asociadas con los resultados adquiridos en la indagación, además evidenciaron lo fundamental que es que la Ugel y los jefes de cada una de las áreas ofrezcan las herramientas necesarias para que los demás colaboradores puedan desempeñarse adecuadamente y que además se sientan motivados para ofrecer un trabajo de calidad. Lo expuesto quedó sustentado teóricamente por Bass y Avolio 1996 quienes fundamentaron que la consideración individualizada viene a ser la capacidad de algunas personas para comprender personalmente a las demás personas de su entorno, esto mayormente suele verse cuando, el jefe de un área comprende a su equipo de trabajo. Mientras que, Yousaf (2020) quien señaló que, la motivación laboral representa la motivación hacia el capital humano para fortalecer en ellos su compromiso con la entidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero, se estableció la relación existente de liderazgo transformacional y motivación laboral entre los servidores administrativos de la Sede UGEL-01-SJM, 2022. En donde se encontró que el coeficiente correlacional de Pearson = 0.415 y además la Significancia = $0.013 < 0.05$; por consecuencia, se acepta la H_a y se rechaza la H_o . En tal sentido, fue posible concluir que el liderazgo transformacional contiene una relación positiva moderada y significativa con motivación laboral de los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima, 2022.

Segundo, se determinó la asociación entre influencia idealizada y motivación laboral en los colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022. En donde se encontró que el coeficiente correlacional de Pearson = 0,147 y además la Significancia = $0.398 > 0.05$; por lo tanto, se refuta la H_a y se admite la H_o . En tal sentido, fue posible concluir que la influencia idealizada posee una relación positiva muy baja y no significativa con motivación laboral entre los colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima, 2022.

Tercero, se determinó la asociación entre motivación inspiracional y motivación laboral en colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022. En donde se encontró que el coeficiente correlacional Pearson = 0,160 y además la Significancia = $0.359 > 0.05$; por lo tanto, se refuta la H_a y se admite la H_o . En tal sentido, fue posible concluir que la motivación inspiracional posee una relación positiva muy baja y no significativa con motivación en el trabajo en los colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima, 2022.

Cuarto, se determinó la asociación entre estimulación intelectual y motivación en el trabajo entre los colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022. En donde se encontró que el coeficiente correlacional Pearson = 0,372 y además la Significancia = $0,028 < 0.05$; por ende, se admite la H_a y se refuta la H_o . En tal sentido, fue posible concluir que la estimulación intelectual posee una relación positiva baja y significativa con motivación laboral en los colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima, 2022.

Quinto, se determinó la asociación entre consideración individualizada y motivación laboral en los colaboradores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima, 2022. En donde se encontró que el coeficiente correlacional Pearson = 0,151 y además la Significancia = 0,387 > 0.05; por lo tanto, se refuta la H_a y se admite la H_o . En tal sentido, fue posible concluir que la consideración individualizada posee una relación positiva pero muy baja y no significativa con motivación laboral entre los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima,2022.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los encargados de gestión de recursos humanos de la Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M en Lima, implementar programas de capacitación centrados en el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional. Dicho programa debe abarcar técnicas activas para incentivar la motivación intrínseca, tales como talleres vivenciales y mentorías personalizadas, con el objetivo de potenciar el compromiso y la satisfacción en el desempeño laboral. Estas acciones buscan crear un clima laboral positivo y fomentar un cambio cultural que propicie la mejora continua dentro de la organización.

Se recomienda a los directivos de la Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M la adopción de una estrategia de comunicación que enfatice los valores y la visión de futuro de la entidad, para fomentar una influencia idealizada sobre el personal administrativo. Esto involucra la realización de encuentros regulares donde se destaquen los logros del equipo y se compartan historias de éxito que reflejen los valores corporativos. La finalidad es que estos relatos sirvan como fuente de inspiración, incrementando así la motivación laboral y fortaleciendo el sentido de pertenencia entre los colaboradores.

Se recomienda a los colaboradores del área administrativa de la UGEL-01 del Distrito de San Juan de Miraflores, la implementación de un programa de liderazgo transformacional que enfatice la motivación inspiracional como medio para potenciar la motivación laboral. Dicho programa debería incluir talleres de capacitación en técnicas de comunicación efectiva y sesiones de coaching orientadas a desarrollar habilidades de influencia positiva, las cuales permitan a los líderes inspirar y alentar a su personal para la consecución de metas conjuntas, favoreciendo así un ambiente laboral dinámico y comprometido.

Se recomienda a los gestores de la UGEL-01 del Distrito de San Juan de Miraflores, la creación de un plan de desarrollo profesional que impulse la estimulación intelectual entre su personal. Esta estrategia debe incorporar la instauración de espacios para la reflexión creativa y resolución de problemas, así como el fomento del aprendizaje continuo a través de programas de formación y actualización en las últimas tendencias del sector educativo. Este enfoque no solo

busca incrementar la motivación laboral, sino también mejorar la calidad del servicio ofrecido por la institución, a través de un equipo altamente capacitado y estimulado intelectualmente.

REFERENCIAS

- Arif, S., Zainudin, H., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work , and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Brenner, V., Carmack, C., & Weinstein, M. (1971). An Empirical Test of the Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Accounting Research*, 9(2), 359-366. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2489939>
- Budi, B. (2018). The effect of self-evaluation on the principals' transformational leadership, teachers' work motivation, teamwork effectiveness, and school improvement. *International Journal of Leadership in Education*, 21(6), 705-725. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2017.1318960>
- Bundtzen, H. (2020). Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World – A Repertory Grid Study. *European Journal of Economics and Business Studies*.
- Bušatlić, S., & Mujabašić, A. (2018). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction – comparative study between private and public high school teachers in canton sarajevo. *International Journal of Business Management & Research*, 8(6), 27-48. <https://www.researchgate.net/publication/329417051>
- Carpio, A., Echevarría, M., Paéz, M., & Romero, O. (2018). Ética y formación personalizada: Una experiencia con profesorado universitario cubano que capacita personal directivo. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 1-25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.3>
- Chatzky, A. y Cheatham, A. (2021). Why Does the Census Matter? *Council On Foreign Relation*. <https://www.cfr.org/backgrounders/why-does-census-matters>

- Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)
- Dedi, S., Sri, S. y Martinus, T. (2023). Strengthening of transformational leadership, empowerment, work motivation and trust in enhancing teacher professional commitment. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(2), 42-56. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v4i2.461>
- Godoy, R., & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? Is transformational leadership determinant of intrinsic motivation of followers? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/tr2013a9>
- Guzmán, M., & Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/57688>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernandez, J Y Morales, M (2017). *Evaluation de la motivacion y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administration publica del Estado de Sinaloa . Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107-147. Disponible en:[http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf).
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees (Vol. 65)*. Boston, MA: Harvard Business Review. <http://mcrhrdi.gov.in/91fc/coursematerial/management/14%20One%20More%20Time%20How%20do%20you%20Motivate%20Employees.pdf>

- Herzberg, F. (1987). *One more time: How do you motivate employees?* Boston : Harvard Business Review. <http://mcrhrdi.gov.in/91fc/coursematerial/management/14%20One%20More%20Time%20How%20do%20you%20Motivate%20Employees.pdf>
- Herzberg, F. (2003). *Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados?* América Latina: Harvard Business Review. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31790694/hbral_una_vez_mas._como_motiva_a_sus_empleados-libre.pdf?1391494651=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dhbral_una_vez_mas_como_motiva_a_sus_empl.pdf&Expires=1679592005&Signature=QDjQjo6a0-7jKDI
- Hidalgo, L. (2005). *Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas.*
- House, R. J., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE. *Journal of world business*, 37(1), 3-10. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00069-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00069-4)
- Mahdani, I., Banta, K., Vilzati, J. y Mukhlis, Y. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation and Culture on Millennial Generation Employees Performance of the Manufacturing Industry in the Digital Era. *Front. Psychol*, 13(1), 10-33. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.908966/full>
- Maya, E. (2014) *Metodos y Tecnicas de investigacion* -Universidad Autonoma de Mexico, http://www.librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y#:~:text=Las%20t%C3%A9cnicas%20de%20investigaci%C3%B3n%20comprenden,de%20nuevas%20l%C3%ADneas%20de%20investigaci%C3%B3n.
- Mendivel, R., Lavado, C., Flores, M., Quiñónez, L., & Chachi, E. (2019). Liderazgo transformacional y aprendizaje emocional en la ugel N° 08 de Cañete -Lima. *Revista cuestiones de sociología: Investigación en ciencia y desarrollo*, 8(1),

49-58.

<http://revistas.unap.edu.pe/csociologia/index.php/csociologia/article/view/82>

Mendoza, M., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588>

Moradi, M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452-461.
<https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>

Moses, M., & Cheche, S. (2021). Revisiting the Hackman and Oldham Job Characteristics Model and Herzberg's Two Factor Theory: Propositions on How to Make Job Enrichment Effective in Today's Organizations. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 162-167.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.767>

Ng, L., & Rivera, J. (2018). Exploring Transformational Leadership and Fellowship in a Cultural Context: The Case of the Philippines. *Asia-Pacific Social Science Review*, 17(3), 136-141.
<https://archium.ateneo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=gsb-pubs>

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272011000200003&script=sci_arttext

Palomino, T. (2010). *Liderazgo Y Motivación De Equipos De Trabajo*. (6va ed.). Madrid: Esic Editorial.

Palomino, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: Esic Editorial.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qEMVAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=Liderazgo+Y+Motivaci%C3%B3n+De+Equipos+De+Trabajo.+>

6va+ed.).+&ots=b9WlamLpfT&sig=kyvZGqMkKYU10niDKnS1O-
JTsCl#v=onepage&q&f=false

- Pedreño, A. (9 de abril de 2006). *Empresa: motivación y liderazgo*. Información :
<http://utopias-realidades.blogspot.com/2006/04/empresa-motivacin-y-liderazgo.html>
- Peris, R. (1998). *El liderazgo organizacional: un acercamiento desde las teorías implícitas*. Universitat Jaume I.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/10522#page=1>
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación (2da ed.)*. Lima: San Marcos.
http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=169&controller=product
- Ratnaningtyas, H., Wahyu, A. y Eryanto, E. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 25–32.
Retrieved from
<http://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/129>
- Reyna, A., Montes, J., & Pérez, P. (2021). Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario. *UCV Hacer*, 10(3), 33-41.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18050/RevUCVHACER.v10n3a4>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista ESPACIOS*, 38(16), 1-19.
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tito, P., & Vargas, S. (2013). Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral de una empresa de servicios de Loma metropolitana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16(3), 77-88.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>

- Yousaf, S. (2020). Dissection of Herzberg's Two-Factor Theory to Predict Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Telecommunication Industry of Pakistan. *The Lahore Journal of Business*, 8(2), 85-128. <http://111.68.102.42:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/16907/4.%20Seeham%20Yousaf.pdf?sequence=1>
- Villasís-Keever MÁ, Márquez-González H, Zurita-Cruz JN, Miranda-Novales G, Escamilla-Núñez A (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Rev Alerg Mex.* 2018;65(4):414-421 <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Yusoff, W., Kian, T., & Idris, M. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: does it work for today's environment. *Global journal of commerce and Management*, 2(5), 18-22. https://www.researchgate.net/profile/Shen-Kian-Tan/publication/262639924_Herzberg's_Two-Factor_Theory_on_Work_Motivation_Does_it_Work_for_Today's_Environment/links/0deec538562147ade9000000/Herzbergs-Two-Factor-Theory-on-Work-Motivation-Does-it-Works-for-T

ANEXOS

Anexo: Matriz de consistencia

Relación entre el Liderazgo transformacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la Sede UGEL 01-SJM-2022,

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de San Juan de Miraflores, Lima,2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M. Lima, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en los</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la liderazgo transformacional y motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M, Lima,2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima,2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo transformacional si se relaciona con la motivación laboral a en los trabajadores en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima,2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación directa entre la influencia idealizada y la motivación laboral a los trabajadores en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima,2022.</p> <p>Existe relación directa entre la motivación inspiracional y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima,2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

<p>trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito de S.J.M. Lima,2022?</p> <p>¿Qué relación existe la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De San Juan de Miraflores, Lima, ¿2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima,2022</p>	<p>Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la motivación laboral en los trabajadores de La Sede Administrativa Ugel-01 del Distrito De S.J.M, Lima,2022.</p>	
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	

<p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel Descriptivo – Correlacional Transversal</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población</p> <p>N1:200 trabajadores de la Sede Administrativa UGEL 01.</p> <p>Muestra:</p> <p>35 trabajadores de la Sede UGEL01</p>		
		Variables	Dimensiones
		Liderazgo transformaciona I	Influencia idealizada
			Motivación inspiracional
			Estimulación intelectual
			Consideración individualizada
		Motivación Laboral	Factores de evitación o de Higiene (Extrínsecos)
Factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos)			

Anexo: Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
VA 1: Liderazgo Transformacional	El líder es capaz de generar un cambio, modificación o transformación en las empresas. (Según Bass y Avolio, 1996 como se citó en Palomino, et al 2010)	Es el estudio de las dimensiones Influencia idealizada, Motivación inspiracional, Estimulación intelectual y Consideración individualizada, de los trabajadores de la Sede UGEL01-SJM. Se realizará con questionarios de preguntas aplicado a través de la técnica de encuestas .	Influencia Idealizada	Valores y principios más importantes	Ordinal
				Orgullo del personal	
				Fuerte sentido del saber	
				Interés colectivo	
				Respeto ante los seguidores	
				Ética en la toma de decisiones	
				Sentido de autoridad y confianza	
			Misión compartida		
Motivación inspiracional	Tramite optimismo por el futuro				

				Comunica las necesidades a satisfacer
				Visión del futuro
				Confianza en el Logro
			Estimulación intelectual	Enfoque de problemas
				Perspectiva de solución
				Perspectiva de la problemática
				Iniciativa para la solución de problemas
			Consideración individualizada	Capacita a sus colaboradores
				Trato personalizado
				Distingue necesidades y expectativas

				Favorece del desarrollo de capacidades	
Motivación Laboral	La motivación laboral se define por dos conjuntos de: los factores de evitación o de higiene y los factores de crecimiento o motivadores. según, Herzberg (1987)	Es el estudio de los factores de evitación o de higiene (extrínsecos) y de los factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos) de los trabajadores de la Sede UGEL01-SJM, que se realizará con cuestionarios de preguntas aplicado a través de la técnica de encuestas	Factores de evitación o de higiene (extrínsecos)	Política y administración	Ordinal
				Supervisión	
				Relaciones interpersonales	
				Condiciones de trabajo	
				Salario	
				Estatus y seguridad	
			Factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos)	Trabajo en sí	
				Logro	
				Crecimiento	
				Responsabilidad	
				Avance	
				Reconocimiento	

Anexo: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el liderazgo transformacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la Sede UGEL01-SJM. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA		1	2	3	4	5
1	Usted considera que los líderes se ajustan a valores fundamentales de la entidad					
2	Considera usted que el verdadero líder actúa con principios claros para guiar a sus colaboradores llegar al cumplimiento de objetivos específicos.					
3	Usted se siente orgulloso de trabajar con los líderes de su equipo de trabajo.					
4	Usted considera que es primordial cumplir con las tareas asignadas para alcanzar las metas propuestas en la entidad.					
5	Usted considera que el líder es capaz de ir más allá de su propio interés a fin de trabajar en beneficio del grupo.					
6	Usted considera que el líder se ha ganado el respeto de todos debido a su forma de desempeñarse.					
7	Usted considera que respeto es fundamental entre los compañeros de trabajo.					
8	Considera usted que la toma de decisiones intervienen los aspectos de índole moral y ético.					

9	Usted considera que el líder demuestra autoridad para guiar a sus colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos en común.					
10	A usted le genera confianza cuando trabajas junto a tu líder.					
11	Considera usted que la labor que realiza se orienta a la misión de la entidad					
	DIMENSIÓN : MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
12	Usted considera que el líder transmite ánimos a sus colaboradores acerca de los planes a futuro.					
13	Usted considera que los líderes percibe las necesidades de cada colaborador en la entidad.					
14	Usted considera que el líder de transmite de forma positiva las necesidades que deben ser satisfechas.					
15	Usted considera que el líder se muestra seguro de lo que se quiere alcanzar a futuro en entidad.					
16	Usted considera que el líder orienta a sus seguidores hacia al trabajo arduo para lograr los objetivos planteados.					
17	Usted demuestra confianza en que se lograrán las metas propuestas.					
	DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
18	Usted considera que el líder guía a los colaboradores en la identificación a fin de dar soluciones a los problemas.					
19	Usted considera que se analiza distintas perspectivas para solucionar situaciones					
20	Usted considera que el líder facilita ver los problemas desde ángulos muy distintos.					
21	Usted considera que el líder realiza formas innovadoras de realizar una tarea que solucionen los problemas.					
	DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
22	Considera usted que el líder identifica y se enfoca en capacitar a cada uno de sus colaboradores a fin de que logren resultados.					
23	Usted considera que un verdadero líder brinda herramientas para capacitar a sus colaboradores.					

24	Usted considera que existe un trato amical y personal entre los compañeros de trabajo.					
25	Usted considera distinguen las necesidades y expectativas de sus colaboradores.					
26	Usted considera que los líderes facilitan las capacitaciones para el incremento de las habilidades y conocimientos de los colaboradores.					

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el liderazgo transformacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la Sede UGEL01-SJM. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	DIMENSIÓN: FACTORES DE EVITACIÓN O DE HIGIENE (EXTRÍNSECOS)	1	2	3	4	5
1	Usted considera que la entidad en la que laboras está adecuadamente gestionada.					
2	Usted considera que su superior administra adecuadamente las actividades que realizan a diario.					
3	Usted considera que su jefe supervisa sus labores asignadas.					
4	Usted considera necesaria la supervisión de las actividades que realizas para mejorar tus capacidades.					
5	Considera usted que cuenta con una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
6	Considera usted que cuenta con buena relación interpersonales con tu jefe superior.					
7	Existe un ambiente amigable dentro de su Equipo y/o Área de trabajo.					
8	Usted considera que su ambiente de trabajo cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
9	Usted considera que el espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos.					
10	Considera usted que el horario de trabajo es el adecuado en la entidad.					

11	Considera usted que el salario que percibes está acorde con la labor que realizas.					
12	Considera usted que la entidad promueve el logro de objetivos a través de reconocimientos personales.					
13	Considera que cuenta con estabilidad en tu empleo.					
14	Considera usted que la entidad le ofrece los implementos de seguridad necesarios para realizar tu labor					
15	La entidad te brinda un seguro de salud integral.					
	DIMENSIÓN: FACTORES DE CRECIMIENTO O MOTIVADORES (INTRÍNSECOS)	1	2	3	4	5
16	Considera usted que tiene la libertad para elegir tu propio método de trabajo.					
17	Considera usted que tiene la posibilidad de utilizar sus propias capacidades libremente.					
18	Usted considera que existen variedades de tareas que puedes realizar en tu trabajo.					
19	Se siente contento por los logros que has alcanzado en tu trabajo.					
20	Usted considera que puede alcanzar más logros a lo largo de tu trabajo en este puesto.					
21	Usted considera que tiene las posibilidades de promoción a puestos de mayor responsabilidad.					
22	Considera usted que llegará a ocupar un mejor cargo en la entidad donde trabajas.					
23	Usted está de acuerdo con la responsabilidad a la que se le ha asignado.					
24	Usted cumple las normas del lugar donde trabajas.					
25	Usted se siente responsable de su trabajo.					
26	Considera usted que con cada logro alcanzado creces profesionalmente.					
27	Usted considera que es capaz de asumir nuevos retos.					
28	Considera usted que su jefe le otorga reconocimientos por el trabajo bien hecho.					

29	Considera usted que su jefe inmediato presta atención a las sugerencias que haces.					
-----------	--	--	--	--	--	--

Anexo : Matriz de Juicio de Expertos

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

Primera dimensión: Influencia Idealizada

Objetivos de la Dimensión: Analiza el liderazgo transformacional y la relación de la influencia idealizada en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores y principios más importantes	1.- Usted considera que los líderes se ajustan a valores fundamentales de la entidad	x	x	x	
	2.-Considera usted que el verdadero líder actúa con principios claros para guiar a sus colaboradores llegar al cumplimiento de objetivos específicos.	x	x	x	
Orgullo del personal	3.- Usted se siente orgulloso de trabajar con los líderes de su equipo de trabajo	x	x	x	
Fuerte sentido del saber	4.-Usted considera que es primordial cumplir con las tareas asignadas para alcanzar las metas propuestas en la entidad	x	x	x	
Interés colectivo	5.-Usted considera que el líder es capaz de ir más allá de su propio interés a fin de trabajar en beneficio del grupo.	x	x	x	
Respeto ante los seguidores	6.-Usted considera que el líder se ha ganado el respeto de todos debido a su forma de desempeñarse.	x	x	x	
	7.- Usted considera que respeto es fundamental entre los compañeros de trabajo.	x	x	x	
Ética en la toma de decisiones	8.- Considera usted que la toma de decisiones intervienen los aspectos de índole moral y ético.	x	x	x	
Sentido de autoridad y confianza	9.- Usted considera que el líder demuestra autoridad para guiar a sus colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos en común.	x	x	x	
	10.- A usted le genera confianza cuando trabaja junto a tu líder.	x	x	x	
Misión compartida	11.-Considera usted que la labor que realiza se orienta a la misión de la entidad	x	x	x	

Segunda dimensión: Motivación inspiracional

Objetivos de la Dimensión: Analiza el liderazgo transformacional y la relación de la motivación inspiracional en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trasmite optimismo por el futuro	12.-Usted considera que el líder transmite ánimos a sus colaboradores acerca de los planes a futuro.	x	x	x	

Comunica las necesidades a satisfacer	13.-Usted considera que los líderes percibe las necesidades de cada colaborador en la entidad.	x	x	x	
Visión del futuro	14.- Usted considera que el líder de transmite de forma positiva las necesidades que deben ser satisfechas.	x	x	x	
	15.- Usted considera que el líder se muestra seguro de lo que se quiere alcanzar a futuro en entidad.	x	x	x	
Confianza en el logro	16.-Usted considera que el líder orienta a sus seguidores hacia al trabajo arduo para lograr los objetivos planteados.	x	x	x	
	17.-Usted demuestra confianza en que se logran las metas propuestas.	x	x	x	

Tercera dimensión: Estimulación Intelectual

Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la estimulación intelectual, en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Enfoque de problemas	18.-Usted considera que el líder guía a los colaboradores en la identificación a fin de dar soluciones a los problemas	x	x	x	
Perspectiva de solución	19.-Usted considera que se analiza distintas perspectivas para solucionar situaciones	x	x	x	
Perspectiva de la problemática	20.-Usted considera que el líder facilita ver los problemas desde ángulos muy distintos	x	x	x	
Iniciativa para la solución de problemas	21.-Usted considera que el líder realiza formas innovadoras de realizar una tarea que solucionen los problemas.	x	x	x	

Cuarta dimensión: Consideración individualizada

Objetivos de la Dimensión: Analizar relación del liderazgo transformacional con la consideración individualizada en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacita a sus colaboradores	Considera usted que el líder identifica y se enfoca en capacitar a cada uno de sus colaboradores a fin de que logren resultados	x	x	x	
Trato personalizado	1. Usted considera que un verdadero líder brinda herramientas para capacitar a sus colaboradores.	x	x	x	
Distingue necesidades y expectativas	2. Usted considera que existe un trato amical y personal entre los compañeros de trabajo.	x	x	x	

Favorece del desarrollo de capacidades	b. Usted considera distinguen las necesidades y expectativas de sus colaboradores.	x	x	x	
	a. Usted considera que los líderes facilitan las capacitaciones para el incremento de las habilidades y conocimientos de los colaboradores.	x	x	x	



Firma del Experto Informante.
 Especialidad - Administrador
 RENACYT: PO169220
 CLAD: 16828
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0666-0677>

Dimensiones del instrumento: Motivación laboral

Primera dimensión: Factores de Evitación o de Higiene (Extrínsecos)

Objetivos de la Dimensión: Analizar relación de la motivación laboral con la dimensión Factores de Evitación o de Higiene (Extrínsecos), en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Objetividad
Política y administración	1.-Usted considera que la entidad en la que laboras está adecuadamente gestionada	x	x	x	
	2.-Usted considera que su superior administra adecuadamente las actividades que realizan a diario.	x	x	x	
Supervisión	3.-Usted considera que su jefe supervisa sus labores asignadas.	x	x	x	
	4.- Usted considera necesaria la supervisión de las actividades que realizas para mejorar tus capacidades.	x	x	x	
Relaciones interpersonales	5.-Considera usted que cuenta con una buena relación con sus compañeros de trabajo.	x	x	x	
	6.-Considera usted que cuenta con buena relación interpersonales con tu jefe superior.	x	x	x	
	7.-Existe un ambiente amigable dentro de su Equipo y/o Área de trabajo.	x	x	x	
Condiciones de trabajo	8.-Usted considera que su ambiente de trabajo cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	x	x	x	
	9.-Usted considera que el espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos.	x	x	x	
	10.- Considera usted que el horario de trabajo es el adecuado en la entidad.	x	x	x	
Salario	11.-Considera usted que el salario que percibes está acorde con la labor que realizas.	x	x	x	
	12.-Considera usted que la entidad promueve el logro de objetivos a través de reconocimientos personales.	x	x	x	
Estatus y seguridad	13.-Considera que cuenta con estabilidad en tu empleo.	x	x	x	
	14.-Considera usted que la entidad le ofrece los implementos de seguridad necesarios para realizar tu labor	x	x	x	
	15.-La entidad te brinda un seguro de salud integral.	x	x	x	

Segunda dimensión: Factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos)

Objetivos de la Dimensión: Analizar relación de la motivación laboral con la dimensión Factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos), en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en sí	5. Considera usted que tiene la libertad para elegir tu propio método de trabajo.	x	x	x	
	6. Considera usted que tiene la posibilidad de utilizar sus propias capacidades libremente.	x	x	x	
	7. Usted considera que existen variedades de tareas que puedes realizar en tu trabajo.	x	x	x	
Logro	8. Se siente contento por los logros que has alcanzado en tu trabajo.	x	x	x	
	9. Usted considera que puede alcanzar más logros a lo largo de tu trabajo en este puesto.	x	x	x	
Crecimiento	10. Usted considera que tiene la posibilidades de promoción a puestos de mayor responsabilidad.	x	x	x	
Responsabilidad	11. Considera usted que llegará a ocupar un mejor cargo en la entidad donde trabajas.	x	x	x	
	12. Usted está de acuerdo con la responsabilidad a la que se le ha asignado.	x	x	x	
Avance	13. Usted cumple las normas del lugar donde trabajas.	x	x	x	
	14. Usted se siente responsable de su trabajo.	x	x	x	
Reconocimiento	15. Considera usted que con cada logro alcanzado creces profesionalmente.	x	x	x	
	16. Usted considera que es capaz de asumir nuevos retos.	x	x	x	
	17. Considera usted que su jefe le otorga reconocimientos por el trabajo bien hecho.	x	x	x	

Firma del Experto Informante.
Especialidad - Administrador
RENACYT: PO168230
CLAD: 16829
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5666-0577>

Dimensiones del instrumento: Liderazgo transformacional

Primera dimensión: Influencia Idealizada

Objetivos de la Dimensión: Analiza el liderazgo transformacional y la relación de la influencia idealizada en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Valores y principios más importantes	1.- Usted considera que los líderes se ajustan a valores fundamentales de la entidad	x	x	x	
	2.- Considera usted que el verdadero líder actúa con principios claros para guiar a sus colaboradores llegar al cumplimiento de objetivos específicos.	x	x	x	
Orgullo del personal	3.- Usted se siente orgulloso de trabajar con los líderes de su equipo de trabajo	x	x	x	
Fuerte sentido del saber	4.-Usted considera que es primordial cumplir con las tareas asignadas para alcanzar las metas propuestas en la entidad	x	x	x	
Interés colectivo	5.-Usted considera que el líder es capaz de ir más allá de su propio interés a fin de trabajar en beneficio del grupo.	x	x	x	
Respeto ante los seguidores	6.-Usted considera que el líder se ha ganado el respeto de todos debido a su forma de desempeñarse.	x	x	x	
	7.- Usted considera que el respeto es fundamental entre los compañeros de trabajo.	x	x	x	
Ética en la toma de decisiones	8.- Considera usted que la toma de decisiones intervienen los aspectos de índole moral y ético.	x	x	x	
Sentido de autoridad y confianza	9.- Usted considera que el líder demuestra autoridad para guiar a sus colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos en común.	x	x	x	
	10.- A usted le genera confianza cuando trabaja junto a tu líder.	x	x	x	
Misión compartida	11.-Considera usted que la labor que realiza se orienta a la misión de la entidad	x	x	x	

Segunda dimensión: Motivación inspiracional

Objetivos de la Dimensión: Analiza el liderazgo transformacional y la relación de la motivación inspiracional en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transmite optimismo por el futuro	12.-Usted considera que el líder transmite ánimos a sus colaboradores acerca de los planes a futuro.	x	x	x	

Comunica las necesidades a satisfacer	13.-Usted considera que los líderes percibe las necesidades de cada colaborador en la entidad.	x	x	x	
Visión del futuro	14.- Usted considera que el líder de transmite de forma positiva las necesidades que deben ser satisfechas.	x	x	x	
	15.- Usted considera que el líder se muestra seguro de lo que se quiere alcanzar a futuro en entidad.	x	x	x	
Confianza en el logro	16.-Usted considera que el líder orienta a sus seguidores hacia al trabajo arduo para lograr los objetivos planteados.	x	x	x	
	17.-Usted demuestra confianza en que se logran las metas propuestas.	x	x	x	

Tercera dimensión: Estimulación Intelectual

Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la estimulación intelectual, en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Enfoque de problemas	18.-Usted considera que el líder guía a los colaboradores en la identificación a fin de dar soluciones a los problemas	x	x	x	
Perspectiva de solución	19.-Usted considera que se analiza distintas perspectivas para solucionar situaciones	x	x	x	
Perspectiva de la problemática	20.-Usted considera que el líder facilita ver los problemas desde ángulos muy distintos	x	x	x	
Iniciativa para la solución de problemas	21.-Usted considera que el líder realiza formas innovadoras de realizar una tarea que solucionen los problemas.	x	x	x	

Cuarta dimensión: Consideración individualizada

Objetivos de la Dimensión: Analizar relación del liderazgo transformacional con la consideración individualizada en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Capacita a sus colaboradores	Considera usted que el líder identifica y se enfoca en capacitar a cada uno de sus colaboradores a fin de que logren resultados	x	x	x	
Trato personalizado	1. Usted considera que un verdadero líder brinda herramientas para capacitar a sus colaboradores.	x	x	x	
Distingue necesidades y expectativas	2. Usted considera que existe un trato amical y personal entre los compañeros de trabajo.	x	x	x	

Favorece del desarrollo de capacidades	8. Usted considera distinguen las necesidades y expectativas de sus colaboradores.	x	x	x	
	9. Usted considera que los líderes facilitan las capacitaciones para el incremento de las habilidades y conocimientos de los colaboradores.	x	x	x	


 Dr. FLORES SOTELG YOMENE MANUEL
 DNI N° 06854263

Dimensiones del instrumento: Motivación laboral

Primera dimensión: Factores de Evitación o de Higiene (Extrínsecos)

Objetivos de la Dimensión: Analizar relación de la motivación laboral con la dimensión Factores de Evitación o de Higiene (Extrínsecos), en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Política y administración	1.-Usted considera que la entidad en la que laboras está adecuadamente gestionada	x	x	x	
	2.-Usted considera que su superior administra adecuadamente las actividades que realizan a diario.	x	x	x	
Supervisión	3.-Usted considera que su jefe supervisa sus labores asignadas.	x	x	x	
	4.- Usted considera necesaria la supervisión de las actividades que realizas para mejorar tus capacidades.	x	x	x	
Relaciones interpersonales	5.-Considera usted que cuenta con una buena relación con sus compañeros de trabajo.	x	x	x	
	6.-Considera usted que cuenta con buena relación interpersonales con tu jefe superior.	x	x	x	
	7.-Existe un ambiente amigable dentro de su Equipo y/o Área de trabajo.	x	x	x	
Condiciones de trabajo	8.-Usted considera que su ambiente de trabajo cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.	x	x	x	
	9.-Usted considera que el espacio de trabajo está limpio, ordenado y libre de obstáculos.	x	x	x	
	10.- Considera usted que el horario de trabajo es el adecuado en la entidad.	x	x	x	
Salario	11.-Considera usted que el salario que percibes está acorde con la labor que realizas.	x	x	x	
	12.-Considera usted que la entidad promueve el logro de objetivos a través de reconocimientos personales.	x	x	x	
Estatus y seguridad	13.-Considera que cuenta con estabilidad en tu empleo.	x	x	x	
	14.-Considera usted que la entidad le ofrece los implementos de seguridad necesarios para realizar tu labor	x	x	x	
	15.-La entidad te brinda un seguro de salud integral.	x	x	x	

Segunda dimensión: Factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos)

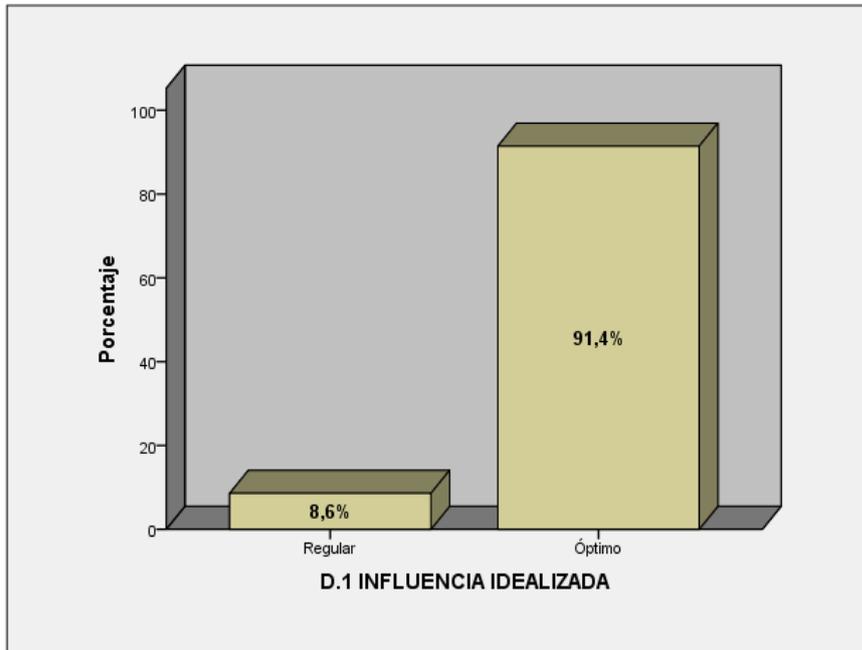
Objetivos de la Dimensión: Analizar relación de la motivación laboral con la dimensión Factores de crecimiento o motivadores (intrínsecos), en los trabajadores de la en la sede UGEL-01 del distrito de S.J.M. del año -2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en sí	6. Considera usted que tiene la libertad para elegir tu propio método de trabajo.	x	x	x	
	8. Considera usted que tiene la posibilidad de utilizar sus propias capacidades libremente.	x	x	x	
	7. Usted considera que existen variedades de tareas que puedes realizar en tu trabajo.	x	x	x	
Logro	9. Se siente contento por los logros que has alcanzado en tu trabajo.	x	x	x	
	9. Usted considera que puede alcanzar más logros a lo largo de tu trabajo en este puesto.	x	x	x	
Crecimiento	10. Usted considera que tiene la posibilidades de promoción a puestos de mayor responsabilidad.	x	x	x	
Responsabilidad	11. Considera usted que llegará a ocupar un mejor cargo en la entidad donde trabajas.	x	x	x	
	12. Usted está de acuerdo con la responsabilidad a la que se le ha asignado.	x	x	x	
Avance	13. Usted cumple las normas del lugar donde trabajas.	x	x	x	
	14. Usted se siente responsable de su trabajo.	x	x	x	
Reconocimiento	15. Considera usted que con cada logro alcanzado creces profesionalmente.	x	x	x	
	16. Usted considera que es capaz de asumir nuevos retos.	x	x	x	
	17. Considera usted que su jefe le otorga reconocimientos por el trabajo bien hecho.	x	x	x	

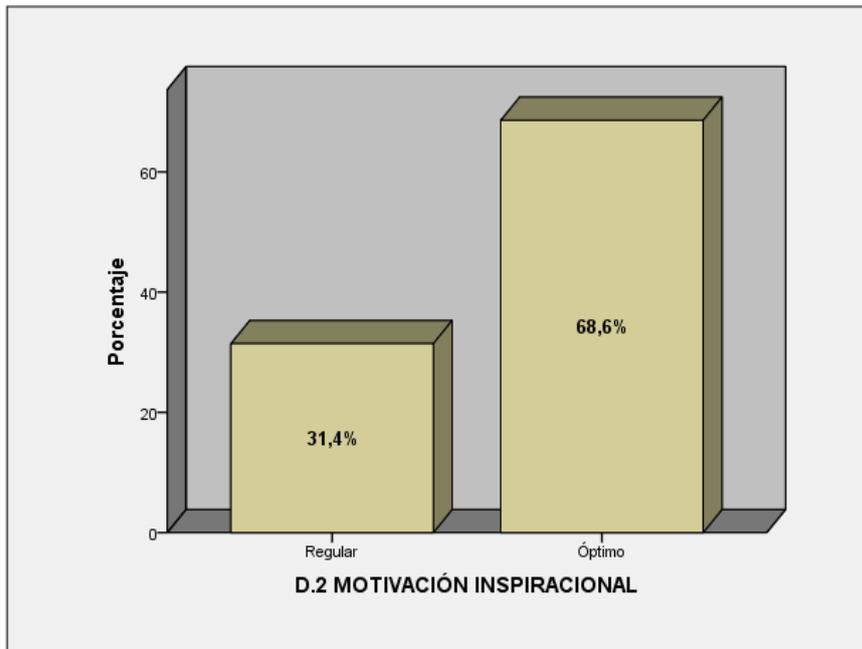

 Dr. FLORES SOTELQ YOMENE MANUEL
 DNI N° 06854263

Anexo: Gráficos Estadísticos

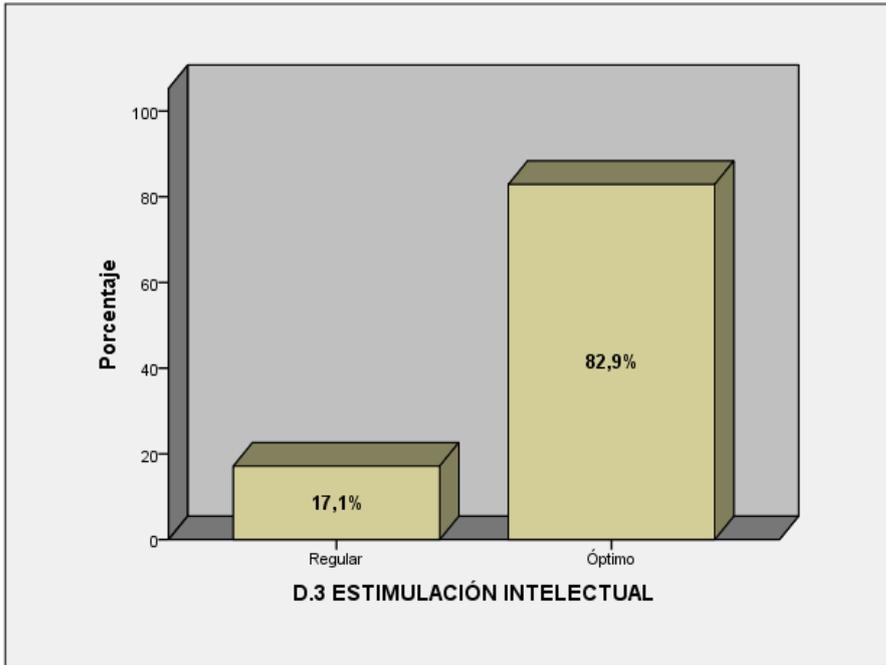
D.1 INFLUENCIA IDEALIZADA



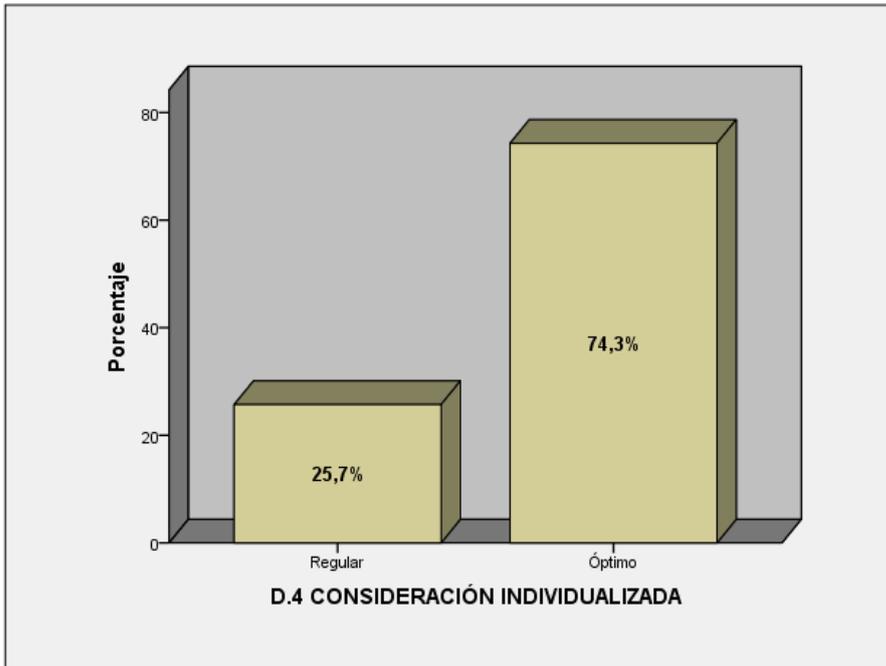
D.2 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL



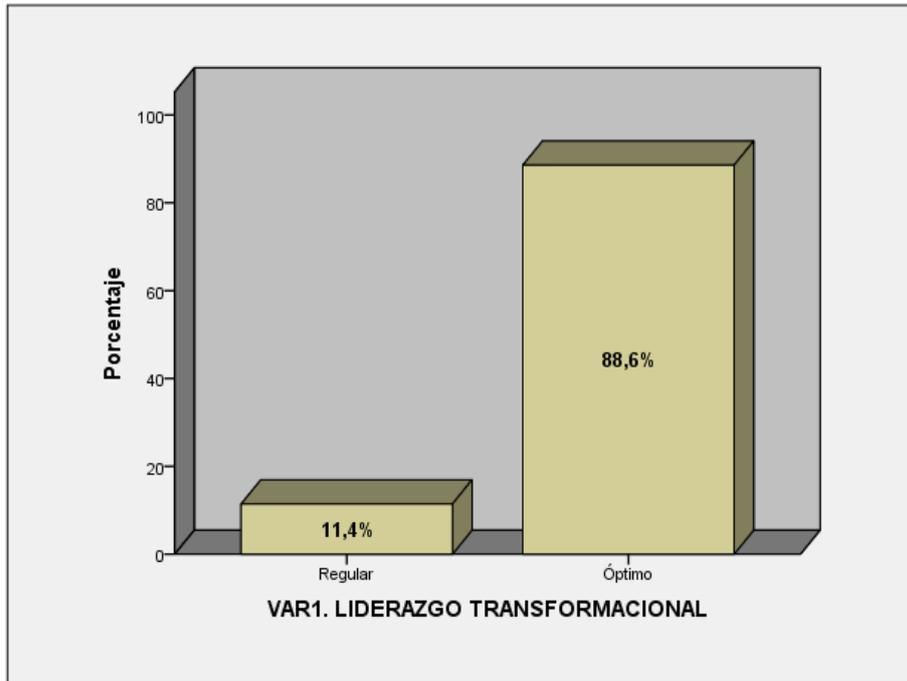
D.3 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL



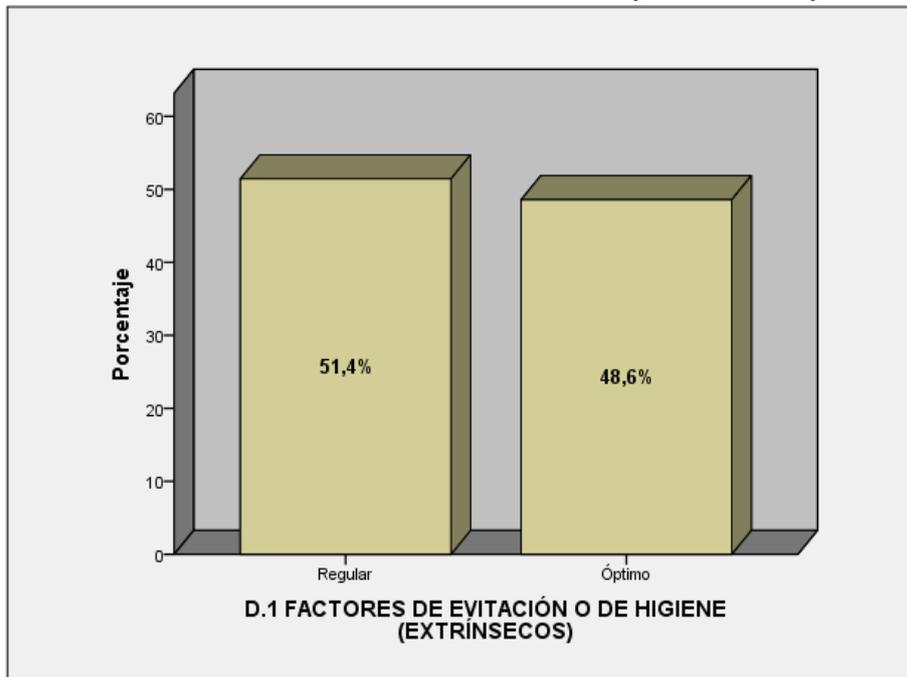
D.4 CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA



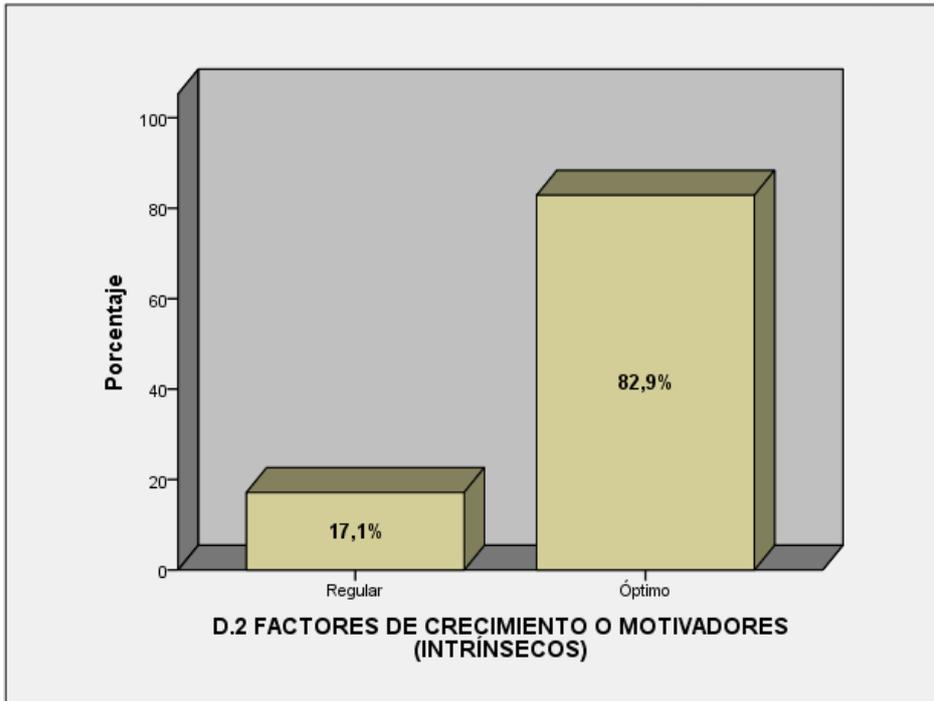
VAR1. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



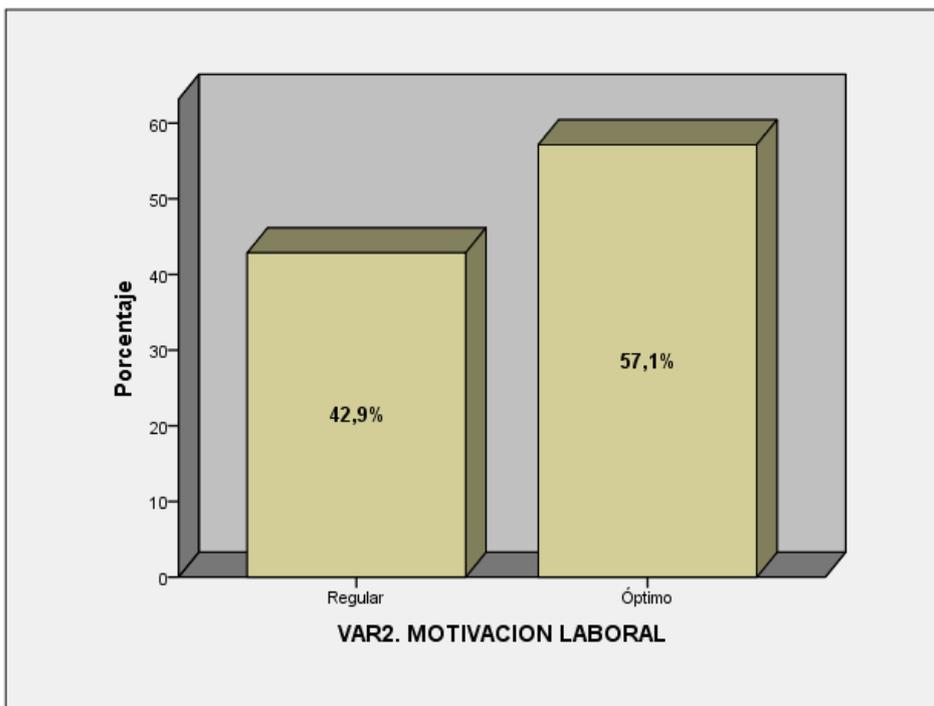
D.1 FACTORES DE EVITACIÓN O DE HIGIENE (EXTRÍNSECOS)



D.2 FACTORES DE CRECIMIENTO O MOTIVADORES (INTRÍNSECOS)



VAR2. MOTIVACION LABORAL



Anexo : Solicitud de Permiso y Autorización para la realización de la Investigación



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 10 de marzo del 2023

Carta N°001-2023 /LEPP-UCV-LIMA ESTE

Señor:
Mg. Luis Alberto Yataco Ramirez
Director
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 01
Presente. -

Asunto: Se requiere permiso para realizar investigación de

Tesis: RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA UGEL-01, DEL DISTRITO S.J.M, LIMA,2022.

De mi consideración:

Yo **Rosmery Escalante Manrique**, identificada con DNI N° 46617303 con domicilio Mz 1 Lote 2 segunda Etapa Coop. El Valle 2 Etapa – Urb. Campoy, San Juan de Lurigancho; me es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y detallar:

Que, en mi calidad de Bachiller y encontrándome realizando el programa de titulación en modalidad taller de elaboración de tesis – Administración de la Universidad Cesar Vallejo, Filial Lima Este, quisiera contar con su autorización y permiso para desarrollar mi investigación en su honorable y prestigiosa institución UGEL-01.

Al respecto, la información proporcionada por parte de su personal en general, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Por lo expuesto, en el párrafo que antecede, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Sin más que agregar, quedo de usted a la espera de su gentil respuesta, de antemano muchas gracias.

Lima, 10 de marzo del 2023

ROSMERY ESCALANTE MANRQUE
Bachiller en Administración de Empresas- Universidad Cesar Vallejo



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de
Gestión Educativa
Local N° 01



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

San Juan de Miraflores, 22 MAR. 2023

OFICIO N° 1859 -2023-DIR.UGEL 01/ARH

SEÑOR(A):

ROSMERY ADA ESCALANTE MANRIQUE

Bachiller en Administración de Empresas- Universidad Cesar Vallejo

Mz 1 Lote 2 segunda Etapa Coop. El Valle 2 Etapa – Urb. Campoy, San Juan de Lurigancho

Correo: ROSMERYESCALANTE.3@GMAIL.COM

Presente

ASUNTO : Autorización para el desarrollo de Tesis

EXP : Exp. N° 43508-2023

Tengo a bien dirigirme a usted, en atención al expediente de la referencia mediante el cual solicita autorización para desarrollar en esta UGEL su Tesis denominada "RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA UGEL-01, DEL DISTRITO S.J.M, LIMA, 2022".

Al respecto, se le otorga la autorización para el desarrollo de su Tesis en esta UGEL, para lo cual deberá realizar las coordinaciones con cada jefe de Área a efectos que le puedan brindar la información que solicite, la misma que se le otorgará con las excepciones señaladas por ley.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Mg. Luis Alberto Yataco Ramirez
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01
San Juan de Miraflores

LAYR/DUGEL01
AWCV/DARH
cjm/abog