



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y motivación laboral de los
colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú
S.A, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Jeinmy Sadith Dioses Zavala

ASESOR:

Mg. Willian Sebastián Flores Sotelo

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2018

.....

Dra. Luzmila Garro Aburto

Presidente

.....

Mg. Miluska Vega Guevara

Secretario

.....

Dr. William Flores Sotelo

Vocal

Dedicatoria

A mis padres por su gran apoyo incondicional que me brinda hasta ahora, y por el gran amor de mi vida que es Dios que siempre está conmigo dándome fuerzas para seguir adelante.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de realizarme profesionalmente.

A mi profesor de tesis por su gran paciencia y por ayudarnos a despejar cada duda.

Al Dr. Gimmy R. Asmad Mena, por su aporte científico para la realización de este estudio.

Acta de aprobación de originalidad de tesis

Yo, Willian Sebastián Flores Sotelo, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017” del estudiante Jeinmy Sadith Dioses Zavala; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 17 de junio de 2017

Willian Sebastián Flores Sotelo

DNI. 06175729

Declaración de autoría

Yo, Jeinmy Sadith Dioses Zavala, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestra en Gestión del Talento Humano, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017” presentada, en 139 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de junio del 2016

Firma

DNI. 41685380

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, pongo a vuestra consideración la evaluación de la tesis Liderazgo Transformacional y Motivación laboral de los colaboradores en la empresa Mota Engil Perú S.A, 2017, elaborada con el propósito de obtener el grado académico de maestra en Gestión del Talento Humano.

En el presente trabajo, se estudia la relación Liderazgo transformacional y Motivación laboral. El estudio comprende los siguientes capítulos: el capítulo I se refiere a la introducción; el capítulo II se refiere al Marco metodológico; El capítulo III, describe resultados; el capítulo IV se refiere a la discusión; el capítulo V a las conclusiones; el capítulo VI a las recomendaciones. Por último, el capítulo VII menciona las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

Espero la valoración que corresponda a la presente investigación, así como me dispongo a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su enriquecimiento, lo que redundará en beneficio del personal de la empresa.

Los Olivos, 16 de junio del 2017

Br. Jeinmy Sadith Dioses Zavala

Tabla de contenido

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Acta de aprobación de originalidad de tesis	v
Declaración de autoría	vi
Presentación	vii
Tabla de contenido	viii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	xv
1.1 Antecedentes	16
1.1.1 Antecedentes internacionales.	16
1.1.2 Antecedentes nacionales.	18
1.2 Fundamentación científica	21
1.2.1 Liderazgo transformacional.	21
1.2.2 Motivación laboral.	28
1.3 Justificación	35
1.4 Problema	36
1.4.1 Problema general	39
1.4.2 Problemas específicos	39
1.5 Hipótesis	40
1.5.1 Hipótesis general.	40
1.5.2 Hipótesis específicas	40
1.6 Objetivos	40
1.6.1 Objetivo general.	40
1.6.2 Objetivos específicos.	41
II. Marco metodológico	42
2.2 Variables	43

2.3 Método de la investigación	45
2.4 Tipo de estudio	46
2.5 Diseño de la Investigación	46
2.6 Población, muestra y muestreo	47
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8 Métodos de análisis de datos	53
2.9 Aspectos éticos	53
III. Resultados	54
3.1 Descripción de resultados	55
3.1.1 Descripción de la variable liderazgo transformacional.	55
3.1.2 Descripción de la variable motivación laboral.	60
3.2 Prueba de hipótesis	65
3.2.1 Hipótesis general.	67
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	76
VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias bibliográficas	81
VIII. Anexos	84
Anexo A: Matriz de consistencia	85
Anexo B: Operacionalización de las variables	87
Anexo C: Instrumento	89
Anexo D: Certificado de validez del instrumento	92
Anexo E: Matriz datos	107
Anexo F: Artículo Científico	113
Anexo G: Prueba Piloto	123

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	44
Tabla 2 Operacionalización de la variable motivación laboral	45
Tabla 3 Población de estudio de la empresa constructora Mota Engil Perú S. A, 2017	47
Tabla 4 Muestra de estudio de la empresa constructora Mota Engil Perú S. A, 2017	49
Tabla 5 Expertos validadores de los instrumentos	52
Tabla 6 Alfa de Cronbach: Variable liderazgo transformacional	52
Tabla 7 Alfa de Cronbach: Variable motivación laboral	53
Tabla 8 Niveles de la variable liderazgo transformacional	55
Tabla 9 Niveles de la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional	56
Tabla 10 Niveles de la dimensión conocimiento organizacional del liderazgo transformacional	57
Tabla 11 Niveles de la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional	58
Tabla 12 Niveles de la dimensión aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional	59
Tabla 13 Niveles de la variable motivación laboral	60
Tabla 14 Niveles de la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral	61
Tabla 15 Niveles de la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral	62
Tabla 16 Niveles de la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral	63
Tabla 17 Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral	64
Tabla 18 Prueba de bondad de ajuste para las variables y dimensiones en estudio	65
Tabla 19 Valores del coeficiente r de Spearman	66

Tabla 20 Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y motivación laboral	67
Tabla 21 Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral	68
Tabla 22 Coeficiente de correlación de Spearman entre conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral	69
Tabla 23 Coeficiente de correlación de Spearman entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral	70
Tabla 24 Coeficiente de correlación de Spearman entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral	71

Lista de figuras

	Pág.
Figuras 1 Adaptado de La experiencia del liderazgo (Daft, 2006)	23
Figuras 2 Adaptado de La experiencia del liderazgo (Daft, 2006)	24
Figuras 3 Adaptado de Comportamiento organizacional (Robbins, 2004)	31
Figuras 4 Modelo teórico de Abraham Maslow	33
Figuras 5 Niveles de la variable liderazgo transformacional	55
Figuras 6 Niveles de la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional	56
Figuras 7 Niveles de la dimensión conocimiento organizacional del liderazgo transformacional	57
Figuras 8 Niveles de la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional	58
Figuras 9 Niveles de la dimensión aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional	59
Figuras 10 Niveles de la variable motivación laboral	60
Figuras 11 Niveles de la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral	61
Figuras 12 Niveles de la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral	62
Figuras 13 Niveles de la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral	63
Figuras 14 Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral	64

Resumen

La tesis titulada “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

El estudio fue del tipo correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de método hipotético-deductivo, con una muestra finita de 296 colaboradores y una muestra probabilística aleatoria conformada por 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Se empleó un instrumentos adaptados para medir la variable liderazgo transformacional de Bass y para medir la variable motivación laboral un instrumento validado de Maslow. La técnica que se empleó fue la encuesta, y para la recolección de datos dos instrumentos con una escala Likert con cinco alternativas de respuestas opcionales.

Los resultados de la presente investigación se analizaron con la prueba no paramétrica, según la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, para el contraste de hipótesis el rho de Spearman. Los resultados obtenidos demostraron que existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y motivación laboral $\rho = 0,890$; $p = 0,000 < 0.05$. La relación confirmó que a mejor liderazgo transformacional mayor motivación laboral para el desarrollo.

Palabras claves: liderazgo transformacional, motivación laboral, colaboradores, subjetivo, ambiente laboral.

Abstract

The thesis entitled "Transformational leadership and work motivation of employees in the construction company Mota Engil Peru S.A., 2017". Its objective was to determine the relationship between transformational leadership and work motivation of employees in the construction company Mota Engil Peru S.A., 2017.

The study was of the correlational type, with a quantitative approach, a non-experimental design, a hypothetical-deductive method, with a finite sample of 296 collaborators and a random probabilistic sample consisting of 170 employees of the construction company Mota Engil Peru SA, 2017. He used a tool adapted to measure Bass's transformational leadership variable and to measure the variable work motivation a validated Maslow instrument. The technique used was the survey, and for the data collection two instruments with a Likert scale with five alternatives of optional answers.

The results of the present investigation were analyzed with the nonparametric test, according to the Kolmogorov-Smirnov goodness-of-fit test, for the hypothesis test of Spearman's rho. The results obtained showed that there is a positive and significant correlation between transformational leadership and work motivation $\rho = 0,890$; $p = 0.000 < 0.05$. The relationship confirmed that better transformational leadership increased job motivation for development.

Keywords: transformational leadership, work motivation, collaborators, subjective, work environment

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales.

Vargas (2015), en su investigación *Liderazgo transformacional y capacidad de absorción: predicción de interacciones en el sector automotriz*, tesis doctoral, México, exploratorio causal, de enfoque cuantitativo, de metodología, la población estuvo constituida por 315 empleados, se utilizó para la medición el cuestionario la escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. Tuvo como objetivo general construir un modelo predictivo que indague sobre la influencia directa e indirecta del liderazgo transformacional sobre la capacidad de absorción, a través de la interacción del contrato psicológico relacional, el empoderamiento psicológico a nivel individual y el compromiso afectivo, el problema general observado fue: cómo influye el liderazgo transformacional de forma directa e indirecta sobre la capacidad de absorción, a través de la interacción del contrato psicológico relacional, el empoderamiento psicológico a nivel individual y el compromiso afectivo. El investigador concluyó que el liderazgo transformacional influye de manera directa sobre la capacidad de absorción con una correlación de Pearson positiva de 0,649, y significativa, en el caso de la mediación del empoderamiento psicológico individual con la capacidad de absorción y el compromiso afectivo se tuvo una correlación de Pearson de 0,762 positiva y significativa. Se recomienda estudiar y analizar la relación de las dimensiones que conforman un constructor de forma independiente.

Enríquez (2014) en su estudio *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*, investigación de maestría en Administración, México, estudio de nivel correlacional, la metodología que se desarrolló de tipo cuantitativo, descriptivo, explicativa, correlacional, de campo y transversal, La población estuvo compuesta por 164 empleados, se utilizó como instrumento dos cuestionarios. Se tuvo como objetivo general es determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Se concluyó afirmando, que la relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente.

Pozo (2013) en su investigación *Inteligencia emocional, según Daniel Goleman y, el liderazgo transformador, según Bernard Bass, como elementos clave en la formación y desarrollo de equipos efectivos en la fuerza comercial de microfinanzas CREDI FE Zona Quito*, tesis de maestría, Ecuador, estudio descriptivo, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, la metodología que se utilizó fue descriptiva y causal, con una muestra probabilística aleatoria, se empleó escala Likert con cinco alternativas de respuestas opcionales, con técnica cuantitativas univariantes y multivariantes, con cuestionarios estructurados. Tuvo como objetivo general desarrollar estrategias, habilidades y competencias emocionales para el trabajo en equipo.

Se concluyó afirmando que se logró comprobar la correlación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformador, con base en lo estipulado por Daniel Goleman y Bernard Bass respectivamente. A través de la correlación se comprobó que la inteligencia emocional juega un papel determinante en el éxito de los líderes. Se recomienda aplicar encuestas a las demás zonas del país para medir los niveles de inteligencia emocional y liderazgo transformador en los equipos de trabajo y elaborar planes de acción de acuerdo a los resultados.

Chaparro (2012) La investigación *Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de unitrópico a propósito de las mejoras institucionales*, para optar el grado académico de maestría en educación, Bogotá, Ecuador, la metodología fue de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, con una muestra probabilística conformada por 23 personas, como instrumento se utilizó la encuesta y la entrevista. Tuvo como objetivo general plantear una propuesta para orientar las estrategias de gestión en el equipo directivo de unitrópico desde la mirada de la teoría de liderazgo transformacional y la investigación cualitativa con el propósito de alcanzar mejoras a nivel institucional. El problema general observado fue cómo orientar las estrategias de gestión en el equipo directivo de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano desde la teoría de liderazgo transformacional a propósito de las mejoras institucionales.

Se concluyó afirmando, que, este procedimiento metodológico ha sido oportuno y el más apropiado en este caso porque ha facilitado el acercamiento a la realidad unitropista. Se recomienda talleres para manejar la comunicación efectiva y la interacción grupal.

Reza (2012) realizó un estudio *Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales. Caso de estudio: subdirección comercial de una empresa de telecomunicaciones*, para optar el grado académico maestro en ciencias en administración de negocios, México, investigación de nivel descriptiva-explicativa, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, la población estuvo constituida por 23 integrantes de la subdirección comercial, se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta. Tuvo como objetivo identificar la forma en cómo la motivación, el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo influyen en el incumplimiento de los objetivos en las empresas comprobado por investigaciones recientes, para proponer un modelo teórico que permita a la Subdirección Comercial de una empresa de telecomunicaciones emprender acciones para lograr sus objetivos. El problema general observado fue de qué manera influye la motivación, el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo en el incumplimiento de los objetivos de ventas de la Subdirección Comercial de una empresa de telecomunicaciones.

Se concluyó afirmado que la motivación en los miembros de los equipos de trabajo y el tipo de liderazgo que sea ejercido por parte de los gestores, son factores que influyen positivamente en el desempeño de los equipos de trabajo, y esto facilita el logro de los objetivos de la organización. Se recomienda contar con un grupo de personas que unifican sus esfuerzos para estudiar un problema específico para darle solución; transfieren sus resultados para que se implementen sus recomendaciones.

1.1.2 Antecedentes nacionales.

De los Santos, Tacora, Manchego y Parihuana (2015) estudio de título *Análisis de la influencia del liderazgo en la motivación laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento, Moquegua*, para optar el grado académico

de maestro en administración de negocios, Tacna, Lima, investigación de tipo descriptivo, no experimental, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 70 trabajadores, el instrumento que se utilizó es la encuesta, la entrevista. Tuvo como objetivo general determinar el nivel de influencia del liderazgo en la motivación del personal de la EPS (Empresa prestadora de servicios) Moquegua. El problema general observado fue cuál es el nivel de influencia del liderazgo en la motivación del personal de la EPS Moquegua.

Se concluyó que el liderazgo influye en la motivación moderadamente, es decir, ante un liderazgo mejor consolidado y percibido por los trabajadores, los niveles de motivación laboral que se desarrollan en la entidad se incrementan, pero de manera moderada. Se recomienda la motivación laboral de los trabajadores, sobretodo en el aspecto de higiene según la teoría de Herzberg, como el tema salarial, los incentivos laborales, la infraestructura adecuada, el fortalecimiento de capacidades entre otros.

Velásquez (2015) realizó una investigación de título *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*, para optar el grado académico de tesis doctoral en contabilidad y finanzas, Trujillo, Lima, la metodología que se desarrolló es tipo no experimental, el diseño descriptivo simple, de tipo no experimental, la población estuvo constituido por 52 empresas industriales de la ciudad de Chimbote, las técnicas utilizados son encuestas, entrevista, observación directa. Tuvo como objetivo general determinar en qué medida la gestión de motivación laboral que aplican las empresas industriales del sector pesquero influyen en mejorar su productividad en el distrito de Chimbote, 2013. El problema general observado fue en qué medida la gestión de motivación laboral en las empresas industriales del sector pesquero influye en la mejora de productividad en el distrito de Chimbote,

Se concluyó que primordialmente que la empresa constituida en unidad de análisis, no cuenta con un área específica, la cual se encargue de motivar a los trabajadores. Se recomienda constituir a un equipo de trabajo, el cual conforme un comité de motivación e incentivos, cuya función primordial será coordinar cada una de las actividades que contiene la propuesta motivacional, así como también,

administrar los recursos necesarios para su implementación.

Castro (2014) esta investigación de *Liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional del personal directivo en la Universidad Nacional del Callao, 2013*, para optar el grado académico de Doctor en educación, Lima, La metodología que se desarrollo es de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, la población estuvo constituido por 50 trabajadores, se utilizó como instrumento el cuestionario. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional del personal directivo en la Universidad Nacional del Callao, año 2013. El problema general observado fue qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el aprendizaje organizacional del personal directivo en la Universidad Nacional del Callao, año 2013.

Se concluyó que la motivación inspiradora permite una relación significativa con el intercambio de experiencias del personal directivo en la Universidad Nacional del Callao, año 2013. Se recomienda propiciar un clima de motivación permanente que permita el intercambio de experiencias docente a nivel de educación universitaria con Instituciones públicas y privadas nacionales e internacionales con el propósito de mejorar la calidad de los procesos académicos, administrativos y de investigación.

Alvarado y Aguilar (2013) realizaron un estudio de título *La motivación laboral en los trabajadores del grupo kozue en la ciudad de Iquitos - 2013*, tesis para optar el grado académico de magíster en gestión empresarial, Lima. Se tuvo como objetivo general identificar y explicar el grado de motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – Periodo 2013. La metodología que desarrolló es tipo de investigación explicativa, exploratoria; descriptiva, correlacionales, de diseño no experimental transaccional, la población estuvo constituido por 43 trabajadores, el instrumento que se utilizó es el cuestionario. El problema general observado fue cuál es el grado de motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos.

Se concluyó, el trabajador motivado por la empresa, aportará mayor productividad, y la consecución de sus objetivos individuales así como los objetivos

generales de la empresa; existirán diferentes factores para conseguir la motivación adecuada del trabajador. Se recomienda capacitar al personal en el conocimiento de las teorías de motivación, destacando la teoría de los dos factores, también llamada teoría de la motivación e higiene, propuesto por el psicólogo Frederick Herzberg. Por lo que el aspecto de contenido del trabajo es considerado como motivador.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Liderazgo transformacional.

Bass (1990) define al liderazgo transformacional “como carismático indica que los colaboradores buscan parecerse a él, a los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades dándoles preparación y apoyo” (p. 8).

Posteriormente Bass y Avolio (2006) indica que los líderes transformacionales toman en cuenta la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales (p.168).

Asimismo Velásquez (2006) define al liderazgo transformacional como:

Un estilo definido, un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores (p.13).

Por otra parte Lerma (2007) define al liderazgo transformacional como “un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía” (p. 17).

Bass, Avolio, Velásquez, Lerma establecieron que el liderazgo transformacional es un estilo definido, un proceso que toma en cuenta la influencia

ejercida en las relaciones humanas. Para lo cual se consideró la teoría de Bass debido a que sus dimensiones se relacionan con la realidad de la organización.

Teorías de liderazgo transformacional.

A continuación se presentan los fundamentos teóricos que han permitido sustentar los hallazgos del estudio.

Teoría del gran hombre.

En principios del siglo XX el estudio del liderazgo se basó en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando los cuáles eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los líderes nacían, no se hacían. Esta teoría enmarcada dentro del primer micro nivel de las teorías del liderazgo, se caracterizó por recalcar que los seres humanos nacían con ciertos rasgos que los identificaban como líder, con una capacidad innata para expresar poder e influencia sobre los demás, tenían la capacidad de integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre diferentes situaciones logrando que otros se convirtieran en sus seguidores. Dentro de estos líderes se encontraban los grandes héroes de la historia los cuales gobernaban países, dirigían grandes expediciones y majestuosas guerras, por lo que existen un sinnúmero de historias sobre estos, las cuales sirvieron para relacionar estas actividades con las capacidades y habilidades de cada uno, logrando identificar esas cualidades que tenían en común y que les permitieron lograr el éxito.

Teoría de los rasgos.

Daft (2006) indicó que la teoría se deriva o nace a partir de la teoría del gran hombre, la cual sugiere que existen ciertas características llamadas rasgos, los cuales pueden diferenciar quien puede ser líder y quién no. Esta teoría está fundamentada en que la personalidad de las personas puede identificar las diferencias individuales de las personas. Los rasgos que caracterizan a los líderes son: altos niveles de energía, la inteligencia, la intuición y tener la capacidad para prever y persuadir.

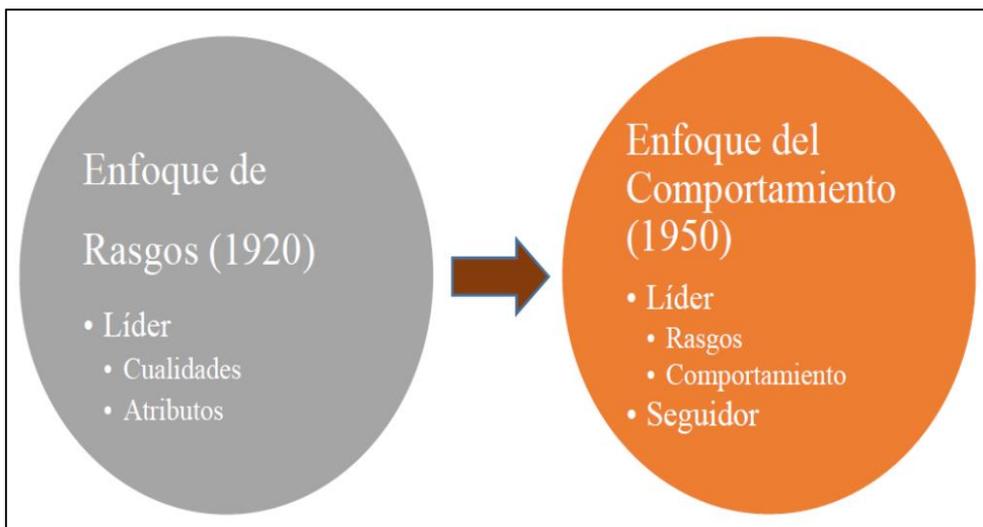
A partir de investigaciones dadas hacia la década de 1920 se trató de profundizar sobre el comportamiento de los líderes, sus rasgos y características particulares, los elementos que fueron evaluados fundamentalmente fueron algunos como la inteligencia, la estatura y la energía que estos transmitían las características y habilidades que conforman el liderazgo y vienen determinadas situaciones específicas.

Teoría del comportamiento.

Daft (2006) indica que ya no se centran en el estudio de las cualidades que componen a un líder, sino que, empiezan a estudiar cómo estos actúan respecto a sus seguidores.

Expone dos frases las cuales pueden ser consideradas como los pilares de esta teoría del comportamiento para desarrollar un liderazgo efectivo: a) La teoría del comportamiento afirma que alguien cualquiera que observe el comportamiento adecuado puede ser un buen líder. b) Es más fácil aprender los comportamientos que los rasgos y ello permite que el liderazgo esté al alcance de todos.

Evolución de los enfoques de liderazgo hasta 1950



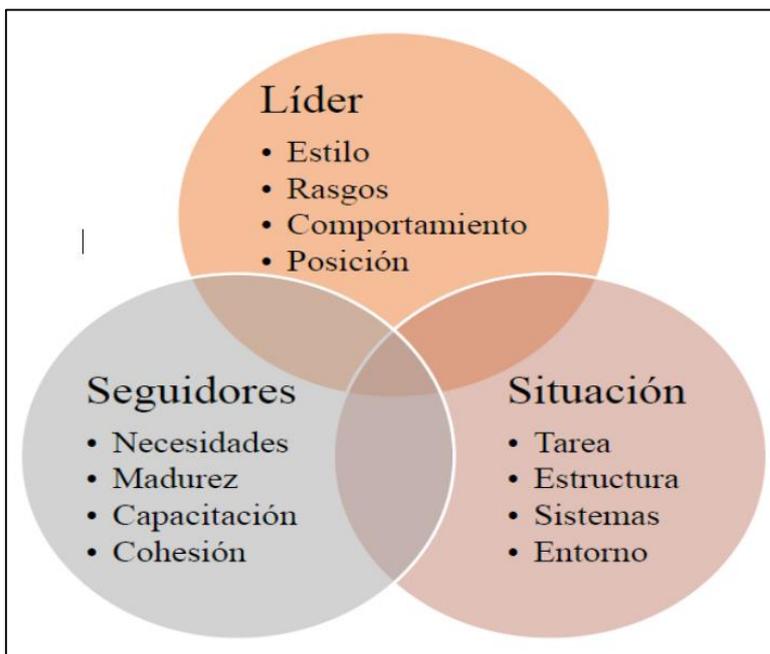
Figuras 1 Adaptado de La experiencia del liderazgo (Daft, 2006)

Se observa como ha sido la evolución de las teorías de liderazgo hasta el momento, respecto al líder y su interacción.

Teoría de la contingencia.

Daft (2006) indica que al igual que la teoría del comportamiento, junta las cualidades del líder con las relaciones de los seguidores, pero además le agrega un supuesto más, el cual es la interacción que tienen estos dos con el entorno en el que se desarrollan.

Esta teoría de la contingencia tiene su fundamento en la eficacia del liderazgo y la situación en la que se desarrollan estas actividades, siendo su enfoque principal la situación en la cual ocurre el liderazgo. La hipótesis para estos estudios era que, un tipo de liderazgo podría ser eficaz en ciertas circunstancias, sin embargo, si la situación era cambiante ese tipo de liderazgo ya no sería eficaz; lo que se quería probar con esta teoría, era que la eficacia del comportamiento del líder era contingente porque dependía de las diferentes situaciones que se daban.



Figuras 2 Adaptado de La experiencia del liderazgo (Daft, 2006)

Teoría de la influencia.

Daft (2006) se puede encontrar que el enfoque principal de esta teoría es el liderazgo carismático. Este tipo de liderazgo no está fundamentado en la posición de autoridad del líder, por el contrario, sus bases son las cualidades y una personalidad llena de carisma.

El líder carismático posee mucha confianza en sí mismo, ya que tiene una visión clara de las metas y un fuerte compromiso por cumplirlas, sabe expresar esta visión de forma explícita a sus seguidores, posee un tipo de comportamiento atípico comparado con otro tipo de líder y es un agente de cambio constante del entorno.

Teoría y modelo teórico del liderazgo transformacional de Bass

Para la presente investigación se adoptó la teoría Liderazgo transformacional de Bass porque sus factores se relacionaron directamente con la realidad de la empresa.

Bass (1985) indica que este tipo de liderazgo a partir de los efectos que produce el líder sobre sus seguidores. Los líderes con características transformacionales provocan cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos tras realizar las tareas asignadas. Además el líder incita a que los seguidores trasciendan sus intereses personales en virtud de los objetivos de la organización. Esto genera confianza y respeto y son motivados a lograr más de aquello originalmente esperado. En virtud de estas propiedades es que se suele considerar más amplio y más efectivo que el de tipo transaccional. De todos modos, el autor sostiene que no son excluyentes y que los líderes pueden emplear ambos tipos de liderazgo de acuerdo a las diferentes situaciones.

Las diferencias particulares son reconocidas; el seguimiento es personalizado pero no es visto como un control, los líderes cumplen una función orientadora.

Bass (1998) considera que los líderes transformacionales permiten a sus seguidores afrontar con éxito situaciones de conflicto o estrés brindando seguridad y tolerancia ante la incertidumbre. Este estilo es de especial utilidad en situaciones

de cambio. En cambio, los líderes transaccionales que tienden a presentar una actitud correctiva y orientada hacia los resultados es especialmente útil en contextos más estables. Es importante señalar, que antes de describir de lleno al liderazgo transformacional como tema central de esta investigación, es necesario explicar la relación que tienen el liderazgo transaccional con el liderazgo transformacional.

Bass define al liderazgo transformacional como un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; se inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento.

Por otra parte, define al liderazgo transaccional, es aquel que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de estos pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder.

Bernard Bass (1981) indica que el ‘liderazgo transformacional’ como opuesto al ‘liderazgo transaccional’ que es más rutinario y diario. Por consiguiente, el liderazgo transformacional se define “como el comportamiento que favorece la habilidad colectiva de una organización para adaptarse, resolver problemas y mejorar el desempeño. El papel del líder es promover que se involucre el personal en todos los niveles”. Esta modalidad de liderazgo logra sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan.

Este tipo de liderazgo transformacional, implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que se entiende como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa.

Por otra parte Bass (1999) afirmó que el líder transformacional requiere del desarrollo de madurez moral establece la diferencia entre un verdadero líder transformacional y un líder transaccional.

Dimensiones de la variable liderazgo transformacional.

Según Bass (1981) el liderazgo transformacional puede medirse a partir de cuatro dimensiones: Capacidad de Influencia e Impacto, conocimiento organizacional, establecimiento de redes de liderazgo y aseguramiento de los resultados.

La que se describen a continuación:

Dimensión 1: Capacidad de Influencia e impacto.

Bass (1985) explicó que líder transformador debe ayudar al empleado a hacer la conexión entre lo personal y lo organizacional, es decir, ayudar a alinear sus metas personales con las metas de la organización y del mercado. De esta manera, la persona estará en mejores condiciones para ejercer un efecto positivo dentro de la organización y fuera de ella (p.17).

Dimensión 2: Conocimiento organizacional.

Bass (1985) detalló que esta dimensión el líder transformador debe cultivar la habilidad de producir el impacto de las decisiones sobre las personas y las unidades operacionales, todo este conocimiento es útil para canalizar exitosamente los intentos de influencia, es decir, los intentos de liderazgo transformador (p.17).

Dimensión 3: Establecimiento de redes de liderazgo.

Bass (1985) explico que esta dimensión cómo que las personas también apoyar pueden en los proyectos de cambio de manera directa y pueden incorporar a otras personas deseosas de aportar sus ideas o sus experiencias. En este sentido, siempre la meta compartida es el mejoramiento de la organización como en todo, no solamente las mejoras específicas en determinadas unidades operacionales (p.17).

Dimensión 4: Aseguramiento de los resultados.

Bass (1985) detalló esta dimensión cómo un líder transformador, sabe que su éxito es el producto de multiplicar las competencias por los resultados. Es fundamental que él desarrolle las mejores competencias para liderar, pero si los resultados obtenidos son pobres, el líder será percibido como ineficiente o incompetente (p.17).

1.2.2 Motivación laboral.

Maslow (1981) definió la motivación como:

El deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización (p. 131).

Por otro lado Chiavenato (2000) indica que “una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado” (p124). Esta interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

Robbins (2004) indicó que:

La motivación laboral representa los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo del individuo por conseguir una meta es entendida cómo la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (p.12).

Maslow, Chiavenato y Robbins establecieron que la motivación laboral representa procesos que nacen de la intensidad, dirección y persistente del esfuerzo que un individuo puede conseguir en un determinado tiempo.

Fundamentación científica de motivación laboral

A continuación se presentan los fundamentos teóricos que han permitido sustentar los hallazgos del estudio.

Teoría Maslow.

Maslow (1943) indicó que las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas. Postuló que en cada persona encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales. Se trata de un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias.

A continuación se describe cada una de estas necesidades:

Básicas o Fisiológicas: son las necesidades relativas al sostén de la vida y la sobrevivencia. Se refieren principalmente al hambre, sed, las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

Seguridad: relativas a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; a la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio. La seguridad garantiza que las necesidades primarias estarán cubiertas tanto tiempo como sea posible. **Sociales de afiliación o pertenencia** dado que los seres humanos son seres sociales, necesitan pertenecer, es decir, ser aceptados por otros. Estas necesidades aluden a lo afectivo, la pertenencia y la participación social.

Estima: las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia, tienden a buscar la estimación, tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, estatus y autoconfianza.

Autorrealización o auto actualización: esta es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal.

Teoría de los dos factores de Herzberg.

Frederick Herzberg (1950) desarrolló un modelo de motivación de dos factores. Se basó en investigaciones realizadas con ingenieros y contadores acerca de qué es lo que las personas buscan en su trabajo. Así, pidió a las personas que pensarán en qué momento se habían sentido particularmente bien en su trabajo y cuándo

particularmente mal. Se les solicitó, además, que describieran las condiciones que produjeron dichos sentimientos. Así, se descubrió que los empleados nombraban diferentes tipos de condiciones de bienestar y satisfacción.

Aunque algunas condiciones producían sentimientos favorables, la carencia de éstas fue rara vez citada como una causa de malestar. Asimismo, la ausencia de algunas condiciones ocasionaba desagrado en los empleados y la presencia de esas mismas condiciones no necesariamente motivaba a los empleados en la misma proporción.

Afirmó que existen dos grupos de factores separados que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Algunos factores causaban insatisfacción entre los empleados cuando no existían, sin embargo, su presencia por lo general lleva a los empleados únicamente a un estado neutral, es decir, no son factores extremadamente motivantes.

Teoría de las necesidades de McClelland.

David McClellan (1993) considero un sistema de clasificación que destaca tres de los impulsos más dominantes que participan en la motivación. Esta teoría se enfoca en tres tipos de necesidades: las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación.

Las necesidades de logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito. Es "el impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas"

La necesidad de poder alude a "la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo" es decir, corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios. Personas orientadas por este tipo de necesidades toman riesgos y generalmente desean influir en las organizaciones en las que participan, asumiendo posiciones de marcado liderazgo. Dichos sujetos gozan con "estar a cargo" de los proyectos y tareas y disfrutan de las ocasiones en las que deber competir con los demás.

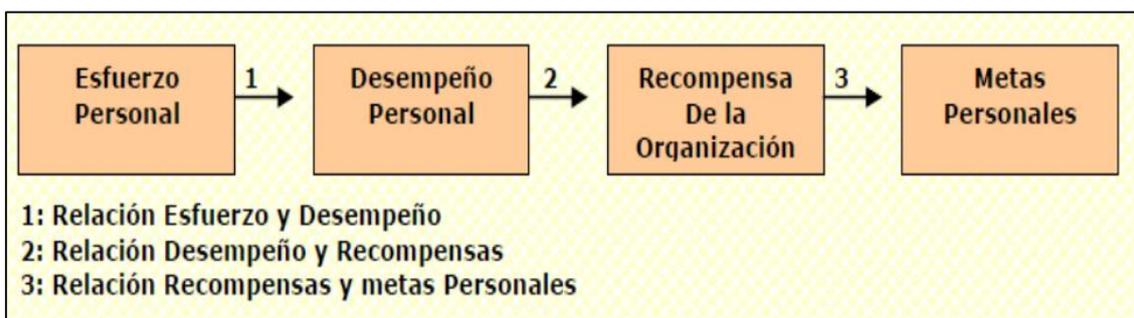
Por último, las necesidades de afiliación aluden a la tendencia de algunas personas a acercarse y establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto. Este tipo de personas trabajan de mejor manera cuando son felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas.

Teorías de proceso - Expectativas de Vroom.

Robbins (2004) indicó que "la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo" (p. 48). Los trabajadores se sentirán motivados para aumentar su desempeño, si estiman que ello traerá como resultado una buena evaluación del mismo, adecuadas recompensas organizacionales y satisfacción de metas personales. Es posible esquematizar tres tipos de relaciones:

Relación esfuerzo y desempeño: probabilidad percibida de que ejercer determinado esfuerzo conducirá al adecuado desempeño. Relación desempeño y recompensa: grado en que el individuo estima que desenvolverse. Relación de recompensa y metas personales: medida en que las recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales y son por tanto atractivas para el sujeto (p. 125).

La motivación es producto de tres factores: el grado en que se desee una recompensa, la estimulación que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso expectativa y la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa.



Figuras 3 Adaptado de Comportamiento organizacional (Robbins, 2004)

Teoría de la equidad.

Robbins (2004) indica que existe una importante función que cumple la equidad en la motivación y regularmente, los empleados comparan lo que aportan al trabajo esfuerzo, competencias, experiencia, educación y sus resultados salario, aumento, reconocimiento con los de sus pares en el mundo laboral. Las personas perciben lo que obtienen en su trabajo de acuerdo a lo que invierten en él y lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones y resultados. Si dicha relación es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados.

El referente que la persona utilice parece ser un factor clave para esta perspectiva. Así, los empleados pueden realizar cuatro comparaciones de referente: yo interior, yo exterior, otro exterior.

Teoría de Maslow.

Para la presente investigación se adoptó por la teoría de Maslow, por que se relaciona con la organización y determina que factores motivacionales influyen en el trabajador.

El modelo teórico de Slow (1943) señala que las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas alimento, agua y abrigo, de seguridad protección, orden y estabilidad, sociales afecto, amistad y sentido de pertenencia, autoestima prestigio, status y autoestima y autorrealización autosatisfacción. Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior.

Jerarquía de necesidades de los individuos según la teoría de Maslow. Las necesidades de satisfacer en el siguiente orden, primero, las necesidades básicas fisiológicas y de seguridad y luego las necesidades secundarias social, autoestima y autorrealización. Esto es porque las personas buscan satisfacer sus necesidades básicas y luego ascender en la búsqueda de satisfacer necesidades más complejas.

Un aspecto importante en la teoría de Maslow es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. Esto implica que para motivar a los trabajadores en la realización de sus labores es necesario permitirles satisfacer sus necesidades insatisfechas.

Las necesidades jerarquizadas que Maslow ubica en la pirámide en orden ascendente, según el grado de motivación y dificultad, son las siguientes:

Necesidades básicas. Son las más básicas, ya que son necesidades imprescindibles para la supervivencia humana.

Así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano. Como se presenta gráficamente a continuación.



Figuras 4 Modelo teórico de Abraham Maslow

Dimensiones de la motivación laboral.

Según Maslow (1981) la motivación laboral puede medirse a partir de cuatro dimensiones: Necesidades de protección y seguridad. Necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización.

La que se describen a continuación:

Dimensión 1: Necesidades de protección y seguridad.

Maslow (1981) explicó que esta dimensión cómo que “no es probable que el sueldo sirva como motivador importante para satisfacer las necesidades de protección y seguridad” (p. 139). Eso no quiere decir que el sueldo no sirva para motivar el rendimiento, sino que, cuando ocurre suele ser porque el dinero se puede utilizar para satisfacer muchas necesidades distintas. En este caso la población de gerentes y supervisores a estudiar podría situarse en este nivel más por la seguridad del empleo que por la remuneración obtenida.

Dimensión 2: Necesidades sociales y de pertenencia.

Maslow (1981) explicó esta dimensión cómo “son aquellas relacionadas con la asociación, participación, aceptación, solidaridad, afecto, entre otros” (p.139). Las necesidades de dar y recibir afecto son importantes fuerzas motivadoras del comportamiento humano. En el caso del empleado motivado por estas necesidades plantea que es recomendable pasar un tiempo con esa persona. Esto permitirá que el directivo y el empleado desarrollen una relación interpersonal positiva.

Dimensión 3: Necesidades de autoestima.

Maslow (1981) detalló esta dimensión cómo “son necesidades que involucran la autopercepción, autoconfianza, autorespeto, statu de prestigio. La satisfacción de estas necesidades conduce al sentimiento de fuerza, prestigio, poder, capacidad y utilidad” (p.140). Como valores fundamentales que consideran las organizaciones para obtener del trabajo el máximo rendimiento, plantea que muchas personas quizás la mayoría, se siente motivada por la búsqueda de su valor como individuos, necesitan sentirse importantes. Es que evidente que los directivos deben elogiar a los empleados por su trabajo o la consecución de logros especiales.

Dimensión 4: Necesidades de autorrealización.

Maslow (1981) define esta dimensión cómo “que la mayoría de las personas desean autorrealizarse en mayor o menor medida, lo que varía de una persona a otra es la importancia que otorga a esta motivación” (p. 140). La mayor parte de los

empleados prefieren que su trabajo indique un reto, es decir, desean tener la sensación de que no solamente están utilizando sus destrezas actuales sino que están adquiriendo también nuevas destrezas y conocimientos.

1.3 Justificación

La investigación se beneficiarán las personas que quieran realizar consultas posteriores. Este trabajo de investigación será un antecedente importante para aquellos investigadores del liderazgo transformacional en el sector privado, también se beneficiará los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil, 2017, quienes podrán hacer uso histórico de información, también mencionar que los resultados nos pueden ayudar como modo de indicador visualizando los puntos de vista débiles percibidos de la empresa constructora Mota Engil, Perú S.A y colaborar con el desarrollo constante en la organización y así mismo mejorar la motivación laboral de los trabajadores. Indica que el liderazgo transformacional.

Según Bass (1990) indica que “el líder transformador motiva a otros a hacer más que lo que originalmente se habían propuesto y, con frecuencia, más que lo que ellos pensaban posible” (p.20).

En consecuencia, el liderazgo transformacional se convierte en tema de importancia para las organizaciones quienes mediante este medio observan la productividad y la satisfacción interna de nuestros trabajadores. Ya que se deben cumplir con los objetivos estratégicos, los mismos que están contemplados en el plan estratégico de las empresas en consecuencia se puede visualizar estabilidad y confiabilidad en la organización.

Justificación teórica.

Para este presente trabajo de investigación se seleccionó una serie de conceptos y teorías que nos ayuda a entender la importancia de las relaciones humanas contando con las variables del liderazgo transformacional y motivación laboral la misma que en los últimos años se ha dado la mayor importancia a las teorías sugeridas por los autores. En el aspecto teórico, constituye un valioso aporte referencial, con el respaldo de fundamentos, principios de diversos autores que permitirán sustentar la investigación, en función del liderazgo transformacional y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Mota Engil, 2017.

Justificación práctica.

Dentro de la organización se percibe un ambiente laboral no grato y a la misma vez notamos que los trabajadores no perciben un ambiente que puedan ser motivados por algunos indicadores, se les percibe insatisfecho con las labores que ejercen día a día, así mismo los trabajadores presentan una baja disposición con colaborar con algunas horas extras.

Justificación metodológica.

El presente estudio se justifica metodológicamente debido que ha seguido una secuencia científica para las variables liderazgo transformacional y motivación laboral. Se elaboró dos instrumentos adaptados para el estudio, los cuales fueron validados por juicio de expertos que dieron su conformidad para su aplicación, además se verificó su confiabilidad por medio de la prueba Alfa de Conbach. Se justifica debido a que otros investigadores puedan hacer uso de la metodología en estudios relacionados a la liderazgo transformacional y motivación laboral en los colaboradores de la empresa Mota Engil, 2017.

1.4 Problema

A nivel mundial de acuerdo a una encuesta realizada en el país de México, se demostró que aun grupo de trabajadores, los individuos se sienten satisfechos en sus puestos de trabajos, donde se concluye en sí que no es el trabajo su problema sino las relaciones humanas y las actitudes personales. Por lo tanto es comprensible que les importe poco su seguridad, el amor, la dignidad o su ausentismo laboral, indicando que hay lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador mexicano y estabilidad económica de mostrando que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales. En estas organizaciones son muy dados a los festejos y la comunicación excesiva.

El Perú ha crecido sostenidamente por más de una década, situación que ha generado oportunidades a empresas de todos los sectores y tamaños, por lo que éstas requieren cubrir nuevos puestos de supervisores, jefes y gerentes. Ello conlleva a que en el Perú se haya generado un fenómeno relacionado con la

necesidad de tener profesionales con capacidad para liderar en un contexto de crecimiento, cambio e innovación.

Las empresas que se encuentran en el rubro de construcción civil se dedican a dar un buen prestigio en cada obra terminada para que la persona que han contratado sus diferentes servicios y bienes queden contentos con la obra terminada y de esta manera puedan ser reconocidos a nivel mundial y su calidad de servicios que brindan y van de la mano con el liderazgo transformacional, para así poder analizar si se están conduciendo de una manera correcta y responsable.

En este sentido se debe tener en cuenta el liderazgo transformacional y motivación laboral, como un estudio, debido a que de ellos depende el éxito o fracaso de la organización.

La empresa pertenece al rubro construcción civil viene trabajando 29 años a lo largo de todo el territorio nacional, y operamos con capital accionista de la mayor constructora portuguesa desde hace 16 años. Es así que, en el 2010, tomamos la decisión de relanzar la empresa con un renovado impulso y un nuevo nombre: Mota-Engil Perú S.A. Preparados para asumir grandes retos, hemos ampliado nuestra oferta de servicios hacia otros sectores, que abarcan no solo el vasto campo de la Ingeniería y Construcción, sino también rubros como el inmobiliario y producción de agregados y concesiones. A esto, se suma nuestra política de trabajar siempre con los mejores profesionales del medio y con tecnología de punta, que garantizan la calidad y seguridad de todas nuestras obras. Durante los próximos años, continuaremos con nuestra estrategia de diversificación, afianzando nuestra presencia en los nuevos sectores y consolidando nuestra posición en el medio.

La empresa Mota Engil actualmente desarrolla un proyecto en la provincia de Paita, para la ampliación de un nuevo muelle de contenedores para el puerto de Paita para poder recibir naves con más capacidad de almacenamiento

Las empresa presentan distintos tipos de procesos de producción que deben tener en cuenta en sus actividades diarias con sus grupos de trabajo, Mota Engil es un sistema abierto que permiten mantener la información dentro del lugar,

presenta también factores de ambiente, estructura, como clientes, proveedores, la entrega de sus servicios y bienes, entre otros.

Consta de 296 trabajadores en las diferentes áreas, que conforman una estructura, en los aspectos operacionales las tareas y los roles que cada uno desempeñan forman un conjunto con sus distintos tipos de perfiles, presenta consecuencias conductuales, la motivación de los colaboradores en sus funciones que desempeñan sin embargo presenta diferentes problemas motivación en el trabajo.

Capacidad de influencia e impacto, la empresa como línea de crecimiento el colaborador en construcción civil no hace una línea de carrera porque cada colaborador tiene su función asignada y los jefes de áreas no les permiten que ellos logren desarrollarse como personas, porque no son empleados y sus contratos no eran por locación de servicios de construcción civil, por un tiempo determinado o en todo caso hasta que se termine la obra y no apuestan por el obrero, para incentivarlo porque no respeta los perfiles de cada rango para la selección del personal porque muchas veces se han visto favoritismo, recomendaciones, falta de criterio y tampoco se han considerado los años de experiencia de cada colaborador es por ello que el trabajador no se siente motivado y solo realiza su trabajo por la función asignada al que ha sido contratado.

Conocimiento organizacional, en la empresa muchas veces no realiza la inducción al colaborador y de frente ingresa a laboral en campo para realizar su función asignada sin considerar los riesgos que pueda tener el colaborador al momento de dirigirse a campo sea en señalización, la manera de cómo utilizar sus EPP (implementos de seguridad), el colaborador desconoce ciertas reglamentos y políticas.

Necesidades de protección y seguridad: la empresa como no respeta los perfiles y rangos no valoran al colaborador por los años de experiencia, entonces el colaborador no es bien motivado con respeto a los sueldos y se le pagan lo que desean pagar y no lo que le corresponde ganar por sus habilidades y su experiencias laborales.

Necesidades de autoestima, la empresa no motiva al colaborador, siempre le reclaman por sus errores y no por las cosas que han realizado bien y que no valoran sus esfuerzos realizados por sus logros obtenidos.

El trabajo de investigación demostró la relación al liderazgo transformacional y la motivación laboral.

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S. A, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Hipótesis específica 4.

Existe relación significativa entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

1.6.2 Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Establecer la relación que existe entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Objetivo específico 2.

Establecer la relación que existe entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Objetivo específico 3.

Establecer la relación que existe entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Objetivo específico 4.

Establecer la relación que existe entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

II. Marco metodológico

2.2 Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional (cualitativa)

Variable 2: Motivación laboral (cualitativa)

Definición conceptual.

Liderazgo transformacional.

Bass (1998) define al liderazgo transformacional cómo un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento

Motivación laboral.

Maslow (1954): define qué es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentra una persona para motivarlas, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala. Así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano. Como se presenta gráficamente a continuación.

Definición operacional.

Liderazgo transformacional.

Se menciona que se da en relación a líder seguidor y su principal característica es ser carismático de esta manera el colaborador se identifica con su líder y va poder tener más confianza para las realizaciones de sus habilidades en el trabajo, desafíos brindándole siempre su apoyo siendo guía para lograr mejores resultados. En tal sentido para medir la variable se tomó en cuanto a los indicadores de sus dimensiones: Capacidad de Influencia e Impacto (items 1 al items 3), conocimiento organizacional (items 4 al items 6), establecimiento de redes de liderazgo (items 7 al items 9), aseguramiento de los resultados (items 11 al items 12), en una escala Likert con cinco alternativas: 1. Nunca, 2. Rara vez, 3. A veces, 4. Casi siempre, y 5. Siempre.

Motivación laboral.

Se menciona conocer los niveles jerárquicos en el que se encuentra cada colaborador para poder motivarlo y por escalas indicando desde el nivel inferior las necesidades básicas del colaborador y el superior las sus deseos de aspiraciones para la superación de cada colaborador y poder lograr la motivación laboral en la empresa. En tal sentido para medir la variable se tomó en cuanto a los indicadores de sus dimensiones: Necesidades de protección y seguridad (ítems 1 al ítems 5), necesidades sociales y de pertenencia (ítems 6 al ítems 10), necesidades de autoestima (ítems 11 al ítems 15), necesidades de autorrealización (ítems 16 al ítems 20), en una escala Likert con cinco alternativas: 1. Muy en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4. De acuerdo, 5, Muy de acuerdo.

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
D1.Capacidad de Influencia e Impacto	Apoya y estimula el crecimiento profesional.	1; 2; 3	Escala Likert	Bueno:(13-15)
	Facilita la labor		Ordinal	Regular: (8-12)
	Incentiva trabajo en equipo			Malo: (3-7)
	Conoce la empresa		1. Nunca	
D2.Conocimiento organizacional	Conoce personas claves en toma de decisiones	4; 5; 6	2. Rara vez	Bueno:(13-15)
	Prevé impactos decisivos en la empresa.		3. A veces	Regular: (8-12)
			4. Casi	Malo: (3-7)
			siempre	
D3.Establecimiento de redes de liderazgo	Comparte esfuerzos de cambio	7; 8; 9		Bueno:(13-15)
	Maneja Fuentes de información		5. Siempre	Regular: (8-12)
D4.Aseguramiento de los resultados	Obtención de resultados	10;11;		Bueno:(13-15)
	Apoyo en colaboradores	12.		Regular: (8-12)
				Malo: (3-7)

Nota: Adaptado de Bass (1990)

Tabla 2

Operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
D1: Necesidades de protección y seguridad	Seguridad económica y personal.	1; 2; 3; 4; 5;	Escala Likert Ordinal	Bueno:(19-25) Regular: (12-18) Malo: (5-11)
	Nivel de vida razonable.		1. Muy en desacuerdo	
D2: Necesidades sociales y de pertenencia	Interacción social.	6; 7;		Bueno:(19-25)
	Identidad con el grupo.	8; 9; 10;	2. En desacuerdo	Regular: (12-18) Malo: (5-11)
	Necesidad de amistad y contactos personales.		3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Bueno:(19-25) Regular: (12-18) Malo: (5-11)
D3: Necesidades de autoestima	Necesidad de amor e intimidad con otra persona.	11; 12; 13; 14; 15;		
	Necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.		4. De acuerdo	
D4: Necesidades de autorrealización	Respetarse a sí mismo.		5, Muy de acuerdo	Bueno:(19-25) Regular: (12-18) Malo: (5-11)
	Ser todo lo que uno puede llegar a ser.	16; 17; 18; 19; 20.		

Nota: Adaptado de Maslow (1881)

2.3 Método de la investigación

La investigación empleó el método hipotético-deductivo, debido a que se planteó una hipótesis respecto a las dimensiones de la variable liderazgo transformacional versus la motivación laboral. Según Bisquerra (2009), indicó que en el método hipotético-deductivo se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo que posteriormente se intenta validar prácticamente. (p. 62). Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional la formación de hipótesis y la deducción con la observación de la realidad la observación y la verificación.

2.4 Tipo de estudio

El estudio fue de tipo correlacional, debido a que tuvo como propósito determinar el nivel de correlación entre las variables liderazgo transformacional y motivación laboral. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que la investigación del tipo correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

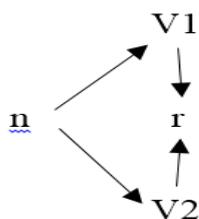
Fue de enfoque cuantitativo, debido a que para medir las variables se cuantificó y se anotó en tablas estadísticas y figuras. Según Cid, Méndez y Sandoval (2015) indicaron que el enfoque cuantitativo “hace referencia al estudio a partir del análisis de cantidades, es decir que involucra un proceso de estudio numérico que tiene que ver con fundamentos estadísticos” (p. 23).

2.5 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental transversal, ya que no hubo manipulación de las variables en estudio, además se midió la variable en un único momento. De acuerdo con Hernández et al. (2014) indicaron que las investigaciones no experimentales son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.152).

Según Bernal (2009), indicó que el diseño transversal son “aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio una única vez en su momento dado. Estos estudios son especies de fotografías instantáneas del fenómeno de objeto de estudio” (p. 118).

Esquema del diseño



Donde:

n : Muestra donde se realiza el estudio.

V1: Observación de la variable liderazgo transformacional

V2: Observación de la variable motivación laboral

r : Relación entre las variables

2.6 Población, muestra y muestreo

Población.

La investigación estuvo conformada por una población de 296 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S. A, 2017. Porque se contará a todos los elementos que participan en dicho estudio.

Según Quezada (2015) indicó que la población es “es el conjunto de elementos que forma parte del grupo de estudio, por tanto se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación” (p. 95).

Tabla 3

Población de estudio de la empresa constructora Mota Engil Perú S. A, 2017

	Área	Total
1	Recursos humanos	6
2	Administración/compras	11
3	Almacén	5
4	Operaciones	211
5	Operadores de volquetes/grúas	35
6	Topografía	5
7	Proyectos	7
8	Mecánicos	16
	Total	296

La tabla 3 expone la población total, respecto a la cantidad de colaboradores en las diferentes áreas de la empresa constructora Mota Engil Perú S. A, 2017.

2.6.1 Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Pertenecer como trabajador de la empresa constructora Mota Engil Perú S. A. y que portan fotochek

Personas de 18 a 60 años de edad entre hombres y mujeres

Personas con uso de sus facultades mentales

Criterios de exclusión:

Personas que no portan fotochek y también que no se encuentran en la empresa por motivos de permiso de salud, traslado o comisión y las personas de seguridad.

Muestra.

La muestra fue del tipo probabilística y estuvo conformada por 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú, 2017. Según Hernández et al (2014) indicó que la muestra es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta (p. 173).

Calculo de la muestra, según la fórmula para población finita:

$$n = \frac{N}{e^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{296}{0,05^2 (296 - 1) + 1} = \frac{296}{170,35} = 170,32$$

$$n = 170$$

Donde:

N = 296 (tamaño de la población)

n = 170 (tamaño de la muestra)

e = 0,05 (error)

Muestreo

El muestreo fue del tipo probabilístico aleatorio, donde se procedió a enumerar a los participantes y mediante un sorteo aleatorio se eligió a los 170 colaboradores que conformaron la muestra en las diferentes áreas. Según Sánchez y Reyes (2015) indicaron que un muestreo es probabilístico “cuando puede calcularse con anticipación cual es la probabilidad de poder obtener cada una de la muestras que sean posibles a partir de una población o universo” (p. 157).

$$\text{factor muestral} = \frac{170}{296} = 0,574$$

Área de recursos humanos:

$$6 * 0,574 = 3,44 \cong 3$$

Área de administración/compras:

$$11 * 0,574 = 6,31 \cong 6$$

De esta manera sucesivamente se determinó para cada área.

Tabla 4

Muestra de estudio de la empresa constructora Mota Engil Perú S. A, 2017

	Área	Total
1	Recursos humanos	3
2	Administración/compras	6
3	Almacén	3
4	Operaciones	121
5	Operadores de volquetes/grúas	21
6	Topografía	3
7	Proyectos	4
8	Mecánicos	9
	Total muestra	170

La tabla 4 expone la muestra total, respecto a cada área de la empresa constructora Mota Engil Perú, 2017

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recoger los datos de la variable del liderazgo transformacional, se utilizó la técnica de la encuesta según Sánchez y Reyes (2015) indicaron que, “la técnica de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómenos en función de los objetivos del estudio. Asimismo, estas técnicas pueden ser directas o indirectas” (p. 151).

Instrumentos.

El instrumento utilizado para recoger datos de la variable: Liderazgo Transformacional fue un cuestionario y para recoger los datos de la variable Motivación laboral fue un cuestionario.

Ficha del instrumento: Liderazgo transformacional.

Nombre : Cuestionario de liderazgo transformacional.
 Autor : Adaptado por la teoría de Liderazgo Transformacional de Bass
 Objetivo : Evaluar e identificar el liderazgo transformacional
 Lugar : Constructora Mota Engil Perú S.A, 2017
 Forma : Directa
 Duración : 05 min a 07 min
 Descripción : Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual a los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.
 Items : 12
 Escala : 5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces, 2: rara vez, 1: Nunca
 Niveles : Bueno (46 – 60)
 Regular (29 – 45)
 Malo (12 – 28)
 Dimensiones: Capacidad de influencia e impacto (items 1 al items 3)
 Conocimiento organizacional (items 4 al items 6)
 Establecimiento de redes de liderazgo (items 7 al items 9)
 Aseguramiento de los resultados (items 10 al items 12)

Validez : Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0.836)

Ficha del instrumento: Motivación laboral.

Nombre : Ficha de Observación de Motivación laboral.

Autor : Adaptado por la teoría de Maslow

Objetivo : Evaluar e identificar el nivel de motivación laboral

Lugar : Constructora Mota Engil Perú S.A, 2017

Forma : Directa

Duración : 07 min a 10 min

Descripción : Este instrumento es un cuestionario de aplicación individual a los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Ítems : 20

Escala : 5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: A veces, 2: rara vez, 1: Nunca

Niveles : Bueno (74 – 100)

Regular (47 – 73)

Malo (20 – 46)

Dimensiones: Necesidades de protección y seguridad (ítems 1 al ítems 5)

Necesidades sociales y de pertenencia (ítems 6 al ítems 10)

Necesidades de autoestima (ítems 11 al ítems 15)

Necesidades de autorrealización (ítems 16al ítems 20)

Validez : Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach (0,840)

Validez del instrumento.

La validez del instrumento para la Variable 1: liderazgo Transformacional está dado por teoría de Bass, y para la Variable 2: *Motivación laboral* está dado por Teoría de Maslow, ambos instrumentos fueron adaptados por la investigadora (2015),

dicha adaptación fue validado por 3 expertos, quienes dieron su conformidad para su aplicación.

Tabla 5

Expertos validadores de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aplicación
Mg. Willian Sebastián Flores Sotelo	Gestión Económica Empresarial	Si
Mg. Samuel Rivera Castillo	Administración	Si
Mg. César Garay Ghilardi	Administración	Si

La validez del instrumento, se conceptúa como: mide lo que debe medir, es decir debe estar orientada a la variable o tema de investigación (Hernández et al., 2010).

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

Se determinó la consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Consta de cinco alternativas de respuesta en la escala Likert que consiste en “un conjunto de ítems presentados en forma de alternativas referidos al evento o situación acerca del cual se quiere medir” (Supo, 2012).

Asimismo, Hernández et al., (2014), establecieron que “la confiabilidad de un instrumento de medición es cuando produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Tabla 6

Alfa de Cronbach: Variable liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	12

La consistencia interna de los datos de la ficha de observación aplicada para medir la variable liderazgo transformacional fue estimado mediante el estadístico de

fiabilidad Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.836, lo cual representa una confiabilidad aceptable, además se expone los 12 items del cuestionario.

Tabla 7

Alfa de Cronbach: Variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	20

La consistencia interna de los datos de la ficha de observación aplicada para medir la variable motivación laboral fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.840, lo cual representa una confiabilidad aceptable, además se expone los 20 items del cuestionario.

2.8 Métodos de análisis de datos

Se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS.

Se realizó la prueba de bondad de ajuste y se determinó que los datos registrados provenían de una distribución no normal, por lo tanto para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de rho de Speraman

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales, debido que se trabajó con los colaboradores; por lo tanto, la investigación contó con la autorización correspondiente de la empresa constructora y la participación voluntaria de cada colaborador. Asimismo, se mantiene el anonimato de cada participante y el respeto hacia lo evaluado en todo momento antes, durante y después del proceso; resguardando los datos recogidos sin juzgar la información obtenida.

III. Resultados

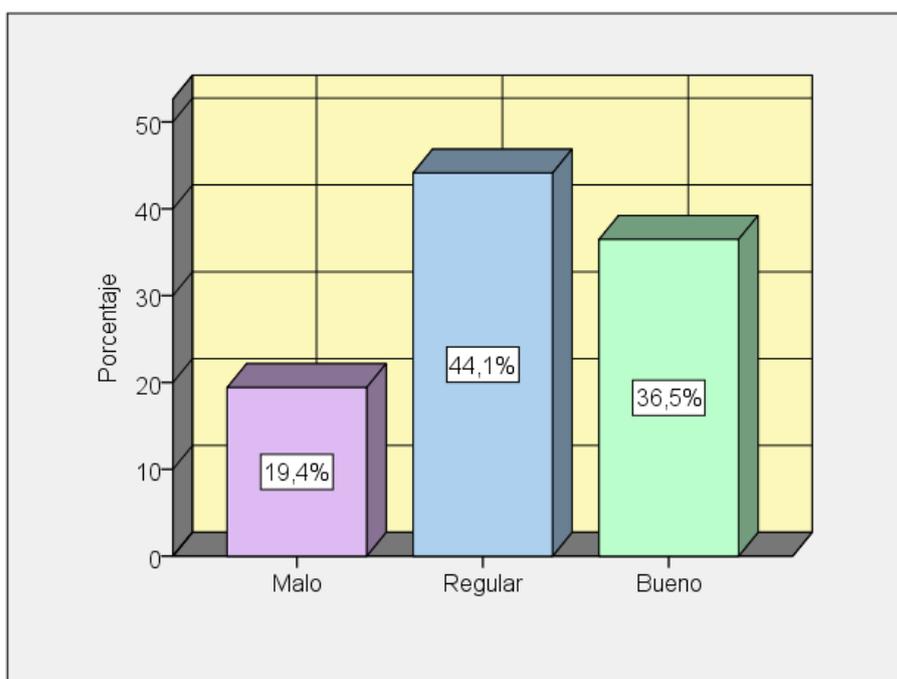
3.1 Descripción de resultados

3.1.1 Descripción de la variable liderazgo transformacional.

Tabla 8

Niveles de la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	33	19,4
	Regular	75	44,1
	Bueno	62	36,5
	Total	170	100,0



Figuras 5 Niveles de la variable liderazgo transformacional

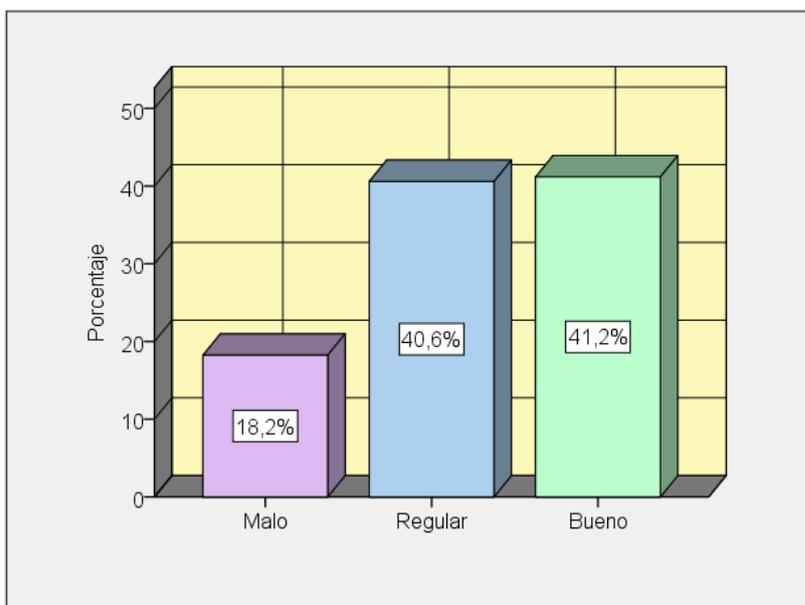
En la tabla 8 y figura 5 se expone los valores porcentuales de la variable liderazgo transformacional. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 19,4 % (33) presentan un nivel malo, el 44,1 % (75) presentan un nivel regular y el 36,5 % (62) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan los niveles regular y bueno como los más representativos en la variable, por lo que se puede evaluar como un liderazgo transformacional aceptable para la motivación laboral.

Capacidad de influencia e impacto.

Tabla 9

Niveles de la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	31	18,2
	Regular	69	40,6
	Bueno	70	41,2
	Total	170	100,0



Figuras 6 Niveles de la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional

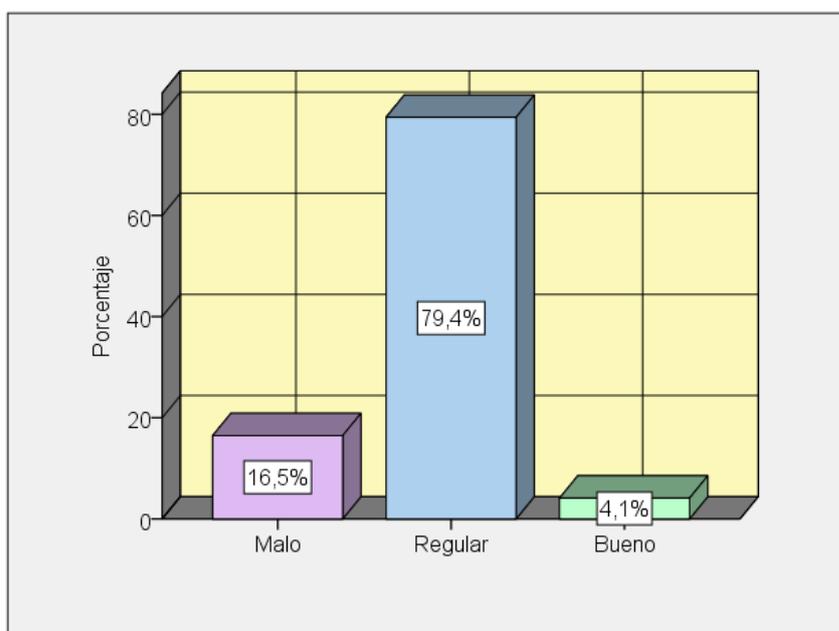
En la tabla 9 y figura 6 se expone los valores porcentuales de la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 18,2 % (31) presentan un nivel malo, el 40,6 % (69) presentan un nivel regular y el 41,2 % (70) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan los niveles regular y bueno como los más trascendentes en la dimensión, por lo que se puede indicar que la capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral.

Conocimiento organizacional.

Tabla 10

Niveles de la dimensión conocimiento organizacional del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	28	16,5
	Regular	135	79,4
	Bueno	7	4,1
	Total	170	100,0



Figuras 7 Niveles de la dimensión conocimiento organizacional del liderazgo transformacional

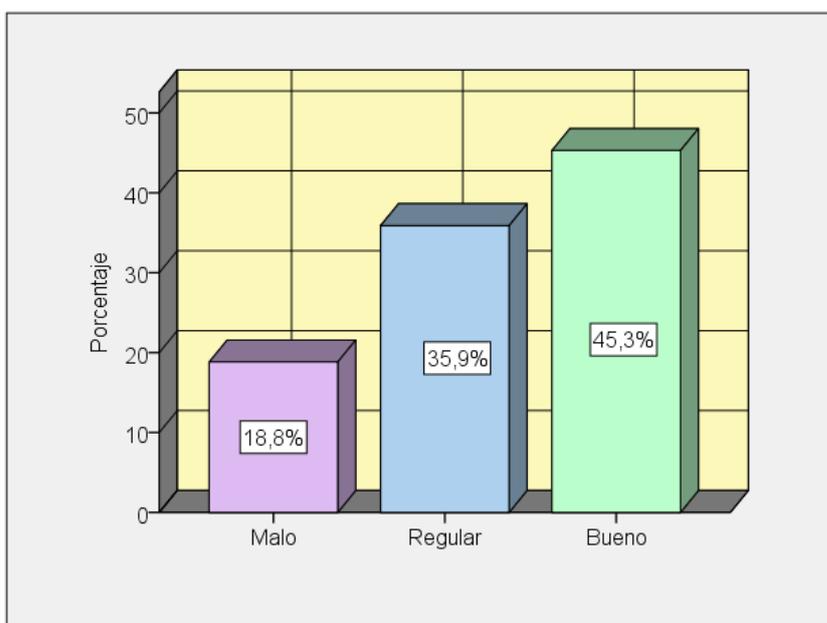
En la tabla 10 y figura 7 se expone los valores porcentuales de la dimensión conocimiento organizacional del liderazgo transformacional. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 16,5 % (28) presentan un nivel malo, el 79,4 % (135) presentan un nivel regular y el 4,1 % (7) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan el nivel regular como el más trascendente en la dimensión, por lo que se puede indicar que el conocimiento organizacional del liderazgo transformacional es regularmente aceptable para la motivación laboral.

Establecimiento de redes de liderazgo.

Tabla 11

Niveles de la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	32	18,8
	Regular	61	35,9
	Bueno	77	45,3
	Total	170	100,0



Figuras 8 Niveles de la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional

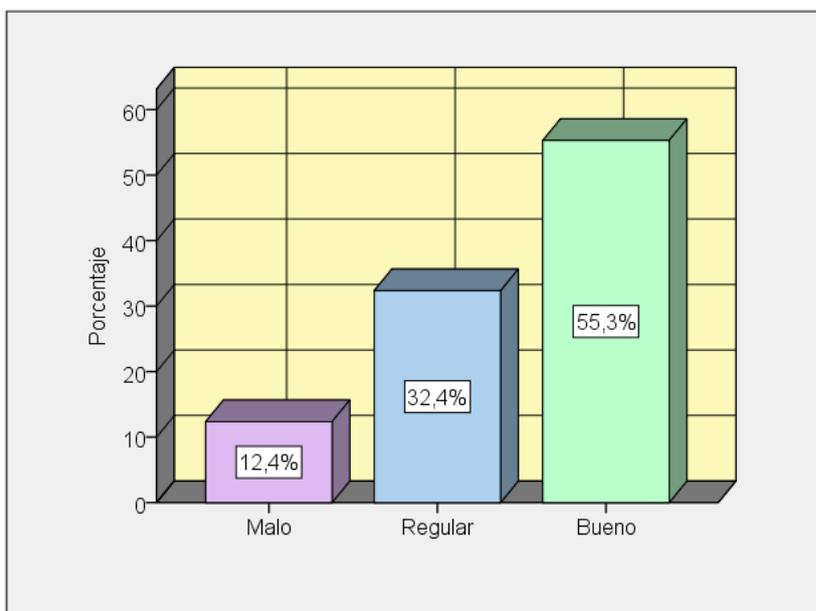
En la tabla 11 y figura 8 se expone los valores porcentuales de la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 18,8 % (32) presentan un nivel malo, el 35,9 % (61) presentan un nivel regular y el 45,3 % (77) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan los niveles regular y bueno como los más sobresalientes en la dimensión, por lo que se puede indicar que el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral.

Aseguramiento de los resultados.

Tabla 12

Niveles de la dimensión aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	21	12,4
	Regular	55	32,4
	Bueno	94	55,3
	Total	170	100,0



Figuras 9 Niveles de la dimensión aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional

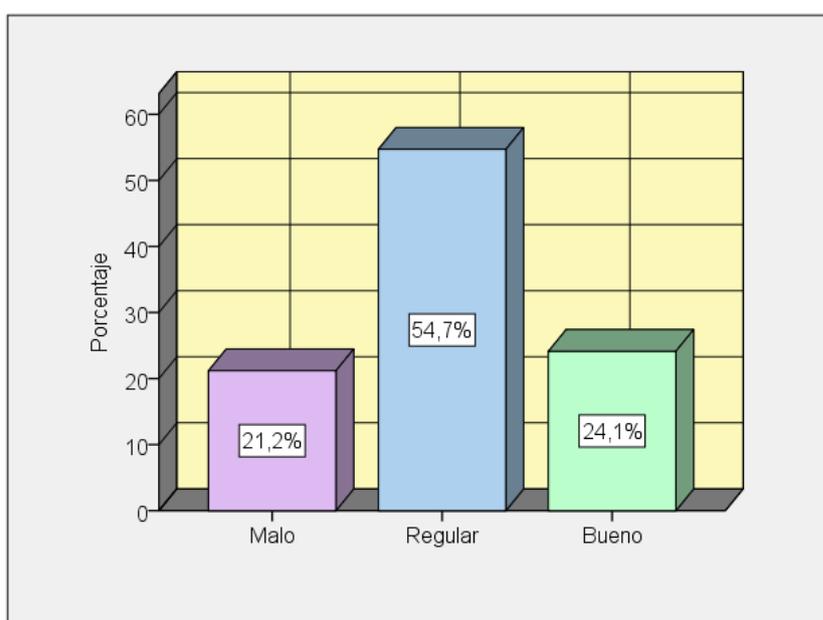
En la tabla 12 y figura 9 se expone los valores porcentuales de la dimensión aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 12,4 % (21) presentan un nivel malo, el 32,4 % (55) presentan un nivel regular y el 55,3 % (94) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan los niveles regular y bueno como los más sobresalientes en la dimensión, por lo que se puede indicar que el aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral.

3.1.2 Descripción de la variable motivación laboral.

Tabla 13

Niveles de la variable motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	36	21,2
	Regular	93	54,7
	Bueno	41	24,1
	Total	170	100,0



Figuras 10 Niveles de la variable motivación laboral

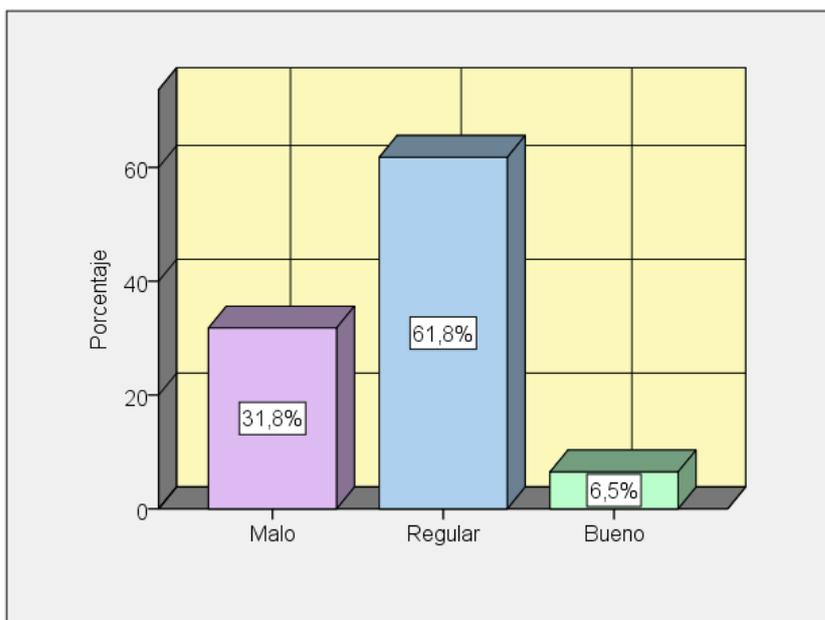
En la tabla 13 y figura 10 se expone los valores porcentuales de la variable motivación laboral. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 21,2 % (36) presentan un nivel malo, el 54,7 % (93) presentan un nivel regular y el 24,1 % (41) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan el nivel regular como el más significativo en la variable, por lo que se puede evaluar como una motivación laboral aceptable.

Necesidades de protección y seguridad.

Tabla 14

Niveles de la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	54	31,8
	Regular	105	61,8
	Bueno	11	6,5
	Total	170	100,0



Figuras 11 Niveles de la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral

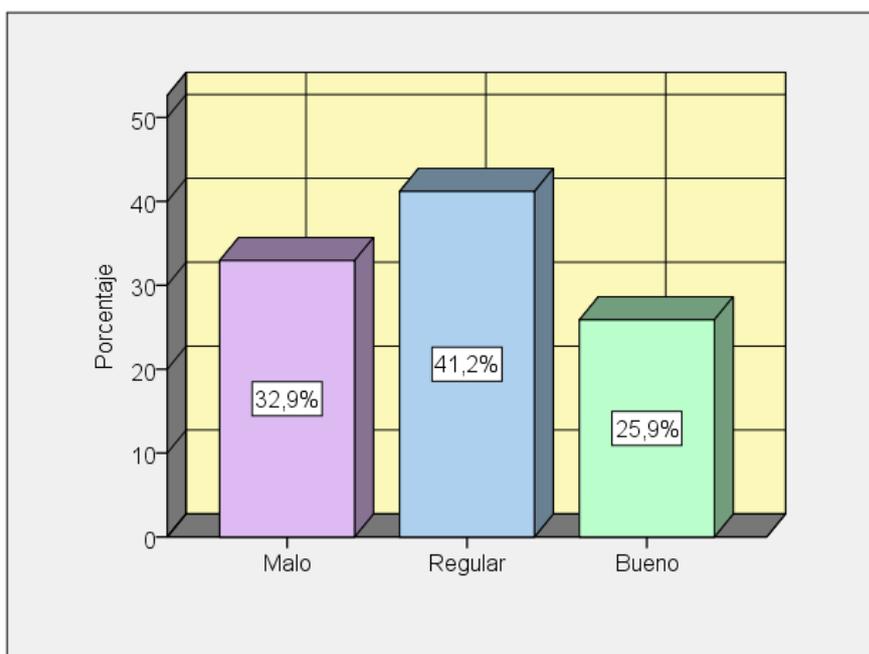
En la tabla 14 y figura 11 se expone los valores porcentuales de la la dimensión necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 31,8 % (54) presentan un nivel malo, el 61,8 % (105) presentan un nivel regular y el 6,5 % (11) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan los niveles malo y regular como los de mayores porcentajes en la dimensión, por lo que se puede evaluar que las necesidades de protección y seguridad de la motivación laboral inaceptable.

Necesidades sociales y de pertenencia.

Tabla 15

Niveles de la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	56	32,9
	Regular	70	41,2
	Bueno	44	25,9
	Total	170	100,0



Figuras 12 Niveles de la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral

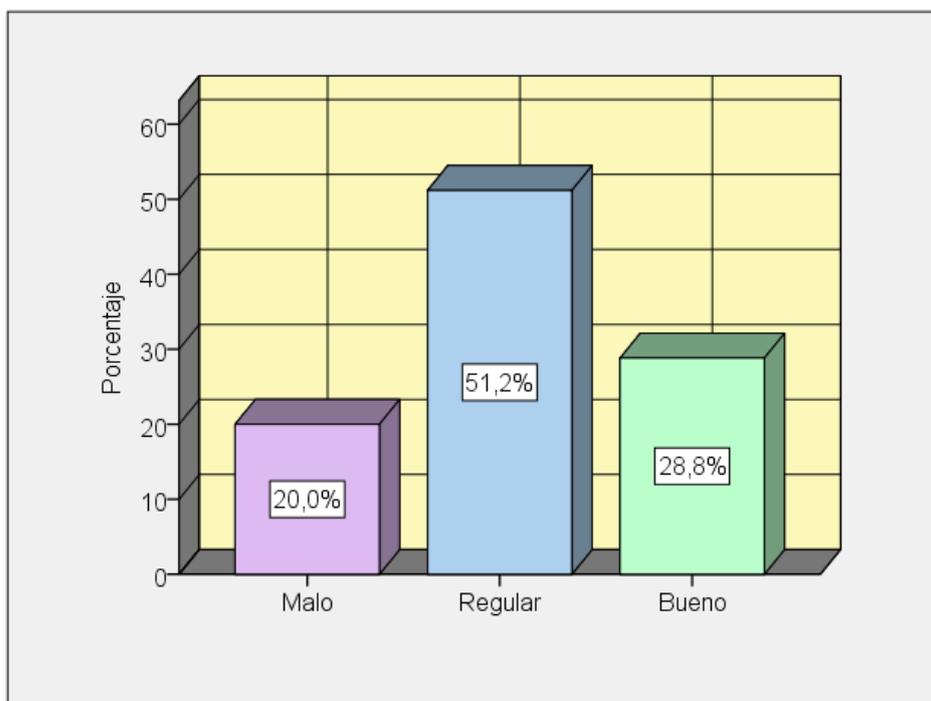
En la tabla 15 y figura 12 se expone los valores porcentuales de la dimensión necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 32,9 % (56) presentan un nivel malo, el 41,2 % (70) presentan un nivel regular y el 25,9 % (44) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan los niveles malo y regular como los de mayores porcentajes en la dimensión, es decir que las necesidades sociales y de pertenencia de la motivación laboral se aprecia como inaceptable.

Necesidades de autoestima.

Tabla 16

Niveles de la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	34	20,0
	Regular	87	51,2
	Bueno	49	28,8
	Total	170	100,0



Figuras 13 Niveles de la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral

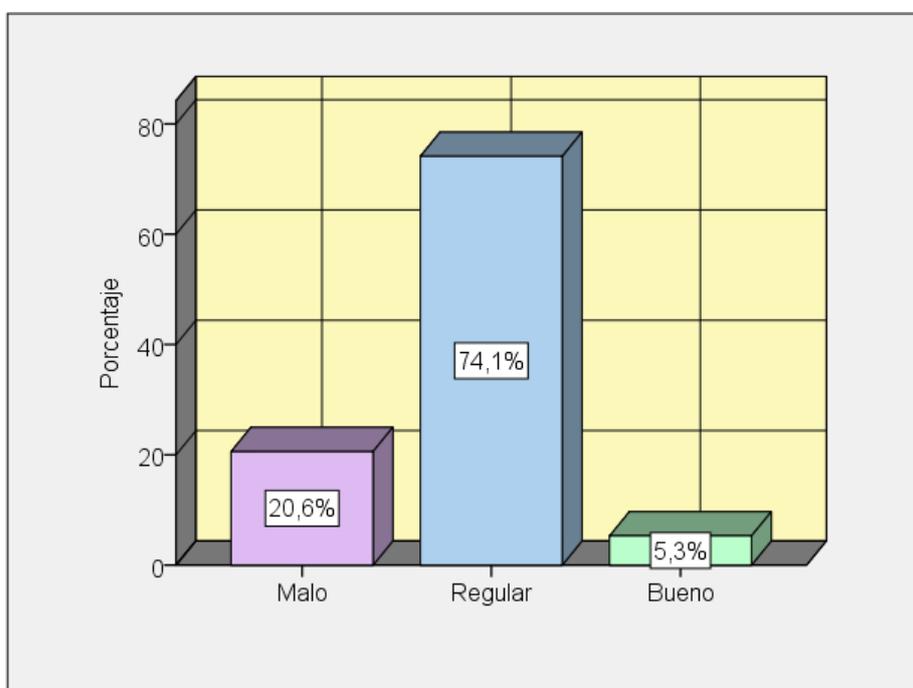
En la tabla 16 y figura 13 se expone los valores porcentuales de la dimensión necesidades de autoestima de la motivación laboral. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 20,0 % (34) presentan un nivel malo, el 51,2 % (87) presentan un nivel regular y el 28,8 % (49) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan el nivel regular más significativo en la dimensión, es decir que las necesidades de autoestima de la motivación laboral se evalúa como como moderado.

Necesidades de autorrealización.

Tabla 17

Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	35	20,6
	Regular	126	74,1
	Bueno	9	5,3
	Total	170	100,0



Figuras 14 Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral

En la tabla 17 y figura 14 se expone los valores porcentuales de la dimensión necesidades de autorrealización de la motivación laboral. Se observa de los 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, el 20,6 % (35) presentan un nivel malo, el 74,1 % (126) presentan un nivel regular y el 5,3 % (9) tienen un nivel bueno. Los datos reflejan el nivel regular más significativos en la dimensión, es decir que las necesidades de autorrealización de la motivación laboral se evalúa como como moderado.

3.2 Prueba de hipótesis

Prueba de bondad de ajuste.

Tabla 18

Prueba de bondad de ajuste para las variables y dimensiones en estudio

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Capacidad de influencia e impacto	,200	170	,000	,896	170	,000
Conocimiento organizacional	,215	170	,000	,878	170	,000
Establecimiento de redes de liderazgo	,208	170	,000	,919	170	,000
Aseguramiento de los Resultados	,288	170	,000	,821	170	,000
Liderazgo transformacional	,159	170	,000	,909	170	,000
Motivación laboral	,173	170	,000	,916	170	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 18 se presentan los valores obtenidos en la prueba de kolmogorov-Sminov obtenidos para la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones. Se observa que los valores obtenidos presentan distribución no normal ($p < ,05$). Además se presenta el valor de la variable motivación laboral el cual presenta distribución no normal ($p < ,05$). En tal sentido según los resultados obtenidos se empleará para la prueba de hipótesis estadísticos no paramétricos Rho de Spearman (Pérez, 2008).

Criterio teórico para el contraste de hipótesis.

Nivel de significancia.

Para determinar el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula (H_0), se establece un nivel de significancia que por convención se ha establecido el 0,05. Es decir, sólo se permite un margen de error menor a ese valor (Supo, 2014, p. 17).

Según Supo (2012, p. 17), el nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5 %).

Si el p -valor $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

Si el p -valor $\geq 0,05$, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica.

Hipótesis nula (H_0).

Según Hernández et al. (2014), refirió que la hipótesis nula es la que niega o refuta la relación entre variable (p. 104).

Supo (2012), hace mención a la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alterna (H_a) que es la hipótesis de trabajo o que el investigador plantea y que además tiene que demostrar estadísticamente (p. 7).

Según Bisquerra (2009), indicó la escala siguiente de valores e interpretaciones de Rho de Spearman, además refiere que el coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a +1.00, dando el consiguiente esquema:

Tabla 19

Valores del coeficiente r de Spearman

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

3.2.1 Hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y motivación laboral

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,890
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,890	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

La tabla 20 expone el coeficiente de rho Spearman correlación alta y positiva entre las variables liderazgo transformacional y motivación laboral, se aprecia un valor Rho de Spearman = 0,890), y significancia estadística p-valor = 0,000<0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, la relación es directa, y se afirma que, a mejor liderazgo transformacional mayor el desarrollo de la motivación laboral.

Hipótesis específica 1.

HE₀₁: No existe relación significativa entre capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017

HE₁: Existe relación significativa entre capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017

Tabla 21

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral

		Correlaciones		
			Capacidad de influencia e impacto	Motivación laboral
Rho de Spearman	Capacidad de influencia e impacto	Coeficiente de correlación	1,000	,875
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,875	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

La tabla 21 expone el coeficiente de rho Spearman correlación alta y positiva entre la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional y motivación laboral, se aprecia un valor Rho de Spearman = 0,875), y significancia estadística p-valor = 0,000 < 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, la relación es directa, y se afirma que, a mayor capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional mayor el desarrollo de la motivación laboral.

Hipótesis específica 2.

HE₀₂: No existe relación significativa entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

HE₂: Existe relación significativa entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Tabla 22

Coefficiente de correlación de Spearman entre conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral

		Correlaciones		
			Conocimiento organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Conocimiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,858
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,858	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

La tabla 22 expone el coeficiente de rho Spearman correlación alta y positiva entre la dimensión conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral, se aprecia un valor Rho de Spearman = 0,858), y significancia estadística $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir que a mayor conocimiento organizacional de liderazgo transformacional motivación laboral del personal de colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Hipótesis específica 3.

HE₀₃: No existe relación significativa entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

HE₀₃: Existe relación significativa entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores⁵ en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Tabla 23

Coeficiente de correlación de Spearman entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral

Correlaciones			Establecimien to de redes de liderazgo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Establecimiento de redes de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,763
		Sig. (bilateral) N	. 170	,000 170
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,763	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 170	. 170

La tabla 23 expone el coeficiente de rho Spearman correlación alta y positiva entre la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral, se aprecia un valor Rho de Spearman = 0,863), y significancia estadística $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, la relación es directa, y se afirma que a mayores redes de liderazgo del liderazgo transformacional mayor motivación laboral en los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Hipótesis específica 4.

HE₀₄: No existe relación significativa entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017

HE₄: Existe relación significativa entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017

Tabla 24

Coefficiente de correlación de Spearman entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral

Correlaciones			Aseguramiento de los Motivación Resultados laboral	
Rho de Spearman	Aseguramiento de	Coefficiente de correlación	1,000	,775
	los resultados	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	170	170
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,775	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	170	170

La tabla 24 expone el coeficiente de rho Spearman correlación alta y positiva entre la dimensión aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral, se aprecia un valor Rho de Spearman = 0,775), y significancia estadística p-valor = 0,000 < 0.05, en tal sentido se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, la relación es directa, y se afirma que a mayor es el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional, mayor motivación laboral en los trabajadores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

IV. Discusión

Para que exista un adecuado liderazgo transformacional deben intervenir dimensiones como: Capacidad de influencia e impacto, Conocimiento organizacional, Establecimiento de redes de liderazgo, Aseguramiento de los resultados; lo cual ayudara a darle una mejor orientación a los trabajadores que la conforman.

Los hallazgos de la investigación permitieron poner a la luz que concurre la influencia del liderazgo transformacional en la motivación de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Con una correlación alta, positiva y significativa. Los valores estadísticos obtenidos reflejaron los niveles regular y bueno como los más representativos en la variable, por lo que se puede evaluar como un liderazgo transformacional aceptable para la motivación laboral. Estos hallazgos encuentran coincidencia con Santos, Tacora, Manchego y Parihuana (2015) que realizaron un estudio del Análisis de la influencia del liderazgo en la motivación laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento en la ciudad de Moquegua (Tacna), estudio en la que aplico una encuesta a 70 trabajadores EPS de Moquegua, donde llegó a la conclusión que el liderazgo influye en la motivación moderadamente, es decir, ante un liderazgo mejor consolidado y percibido por los trabajadores, los niveles de motivación laboral que se desarrollan en la entidad se incrementan, pero de manera moderada.

Los hallazgos de la investigación admitieron poner en conocimiento la relación de la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017, con una correlación alta, positiva y significativa. Los datos estadísticos reflejaron los niveles regular y bueno como los más trascendentes en la dimensión, por lo que se puede indicar que la capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral. Estos hallazgos encuentran coincidencia con los de Castro (2014) que realizó un estudio Liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional del personal directivo en la Universidad Nacional del Callao, 2013, la población estuvo constituido por 50 trabajadores a los cuales se les aplico una encuesta. La investigación llegó a la

conclusión que el liderazgo transformacional se relaciona con el aprendizaje organizacional del personal, además que la motivación inspiradora permite una relación significativa con el intercambio de experiencias del personal directivo.

Los hallazgos de la investigación convinieron poner en conocimiento la relación de la dimensión conocimiento organizacional del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Los datos estadísticos manifestaron el nivel regular como el más trascendente en la dimensión, por lo que se puede indicar que el conocimiento organizacional del liderazgo transformacional es regularmente aceptable para la motivación laboral, estos hallazgos en cuanto a la motivación concuerdan con Velásquez (2015) que realizó la investigación Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote, con una población de 52 empresas industriales concluyó que la empresa debe de tener un área específica que se encargue de motivar a los trabajadores.

Los hallazgos de la investigación convinieron poner en conocimiento la relación de la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Los valores estadísticos indicaron los niveles regular y bueno como los más sobresalientes en la dimensión, por lo que se puede indicar que el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral, este estudio concuerda con Enríquez (2014) en su estudio Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, estudio de nivel correlacional, con una población de 164 empleados, se utilizó como instrumento dos cuestionarios. El investigador concluyó afirmando, que la relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente.

Los hallazgos de la investigación convinieron poner en conocimiento la relación de la dimensión aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Los datos estadísticos sostuvieron los

niveles regular y bueno como los más sobresalientes en la dimensión, por lo que se puede indicar que el aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral, estudio que encuentra similitud con Chaparro (2012) en su estudio *Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de unitrópico a propósito de las mejoras institucionales*, Bogotá, Ecuador,, con una población conformada por 23 personas, el investigador concluyó que el procedimiento metodológico ha sido oportuno y el más apropiado en este caso porque ha facilitado el acercamiento a la realidad unitropista. Se recomienda talleres para manejar la comunicación efectiva y la interacción grupal.

V. Conclusiones

- Primera:** Se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir a mejor liderazgo transformacional mayor es el desarrollo de la motivación laboral.
- Segunda:** Se determinó la relación entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, a mayor capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional mayor el desarrollo de la motivación laboral.
- Tercera:** Se determinó la relación entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, a mayor conocimiento organizacional de liderazgo transformacional motivación laboral del personal de colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Cuarta: Se determinó la relación entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, que a mayores redes de liderazgo del liderazgo transformacional mayor motivación laboral en los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Quinta: Se determinó la relación entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, que a mayor es el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional, mayor motivación laboral en los trabajadores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se surgiere a la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017, realizar, organizar actividades de liderazgo transformacional para motivar a sus colaboradores para alcanzar su capacidad de influencia e impacto de los colaboradores y su buena percepción para organizar el trabajo en cuanto a procedimientos, normas y consideran que existe claridad en las políticas de la empresa.
- Segunda:** Se surgiere a la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017, el reconocimiento organizacional del líder transformador, para cultivar la habilidad de producir el impacto de las decisiones sobre las personas y las unidades operacionales, todo este conocimiento es útil para canalizar exitosamente los intentos de influencia.
- Tercera:** Se surgiere a la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017, el establecimiento de redes de liderazgo que comparten los esfuerzos de cambio, ayuden a triunfar a los líderes transformadores brindando información valiosa y oportuna para alimentar la toma de decisiones eficientes de la empresa.
- Cuarta:** Se surgiere a la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017, fomentar el aseguramiento de los resultados, el líder debe garantizar el dominio del paquete apropiado de habilidades, atributos. Por tanto, para lograr resultados relevantes, el líder debe rodearse de colaboradores con las competencias exigidas por la tarea encomendada y al mismo tiempo, aseguren resultados sobresalientes para los logros de la empresa.

VII. Referencias bibliográficas

- Alvarado Herrada, M. A., & Aguilar Marín, A. G. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad DE IQUITOS - 2013*. Iquitos: Universidad de la Amazonía Peruana (UNAP).
- Bass M, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, by Bernard M. Bass. New York: The Free Press.
- Bernal Agudo, J. L. (200). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. Departamento de Ciencias de la Comunicación: Universidad de Zaragoza.
- Bernal Torres, C. (2010). *Metodología de la Investigación 2da Edición*. México: Pearson Educación,.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: para administración y economía*. Colombia: Pearson Educación.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bernald Agudo, J. L. (2001,). *Liderar el cambio: el liderazgo transformacional*. Anuario de educación: 1=47.
- Bisquerra, R. (2009). *Métodos de investigación educativa. Guía práctica*. Barcelona CEAC. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002519.pdf>
- Castro Llaja, L. (2013). *liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional del personal directivo en la universidad nacional del Callao, 2013*. Lima: Universidad San Martín de Porras.
- Chaparro Barrera, A. (2012). *liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de unitrópico a propósito de las mejoras institucionales*. Bogotá: universidad militar nueva granada.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2015). *Investigación. Fundamentos y metodología*. México: Pearson Educación.
- Enríquez Laredo, P. D. (2014). *motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*: Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas.
- Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L., M. (2014). *Metodología de la investigación* (5 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Pérez L., C. L. (2008). *Técnicas de análisis multivariante de datos, aplicaciones con SPSS*. En C. P. López, *Introducción a las técnicas de análisis multivariante de datos*. Madrid, España: Pearson educacion S.A.

- Pozo Ayala , M. F. (2013). *La inteligencia emocional, según Daniel Goleman y, el liderazgo transformador, según Bernard Bass, como elementos clave en la formación y desarrollo de equipos efectivos en la fuerza comercial de microfinanzas CREDI FE Zona Quito*. Ecuador = Quito: Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Quezada, N. L. (2015). *Métodología de la investigación*. Lima: Macro.
- Reza Tapia, H. A. (2012). *modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, una empresa de telecomunicaciones*. México: instituto politécnico nacional.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional Teoría y práctica*. Ed. Pearson.
- Sánchez, H. C., & Reyes, C. M. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5 ed.). Lima: Business Support Aneth SRL.
- Supo, J. (2012). *Seminario de investigación científica, sinopsis del libro*. México: México.
- Vargas Salgado, M. M. (2015). *Liderazgo Transformacional y capacidad de Absorción: Predicción de interacciones en el Sector Automotriz* . México: Universidad Autonoma de ciudad de Juarez.
- Velasquez Peralta, N. R. (2015). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en chimbote*. trujillo: universidad nacional de trujillo.
- Vroom, V. (1964). *Word and Motivation*, . New York: John Wiley y Sons,.

VIII. Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y Motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.							
Autor: Jeinmy Sadith Dioses Zavala.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable 1: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A.,2017? 2. ¿Qué relación existe entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017? 3. ¿Qué relación existe entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017? 4. ¿Qué relación existe entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Establecer la relación que existe entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. 2. Establecer la relación que existe entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. 3. Establecer la relación que existe entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. 4. Establecer la relación que existe entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación significativa entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. 2. Existe relación significativa entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. 3. Existe relación significativa entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. 4. Existe relación significativa entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.</p>	D1 Capacidad de influencia e impacto.	- Apoya y estimula el crecimiento profesional. - Facilita la labor. - Incentiva trabajo en equipo.	1; 2; 3	Escala Likert Ordinal	Bueno
			D2.Conocimiento organizacional	- Conoce la empresa. - Conoce personas claves en toma de decisiones. - Prevé impactos decisivos en la empresa.	4; 5; 6	1. Nunca	Regular
			D3. Establecimiento de redes de liderazgo.	- Comparte esfuerzos de cambio. - Maneja Fuentes de información. - Obtención de resultados.	7; 8; 9	2. Rara vez	(29-45)
			D4. Aseguramiento de los resultados	- Apoyo en colaboradores.	10; 11; 12.	3. A veces	Malo
Variable 2: Motivación laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			D1. Necesidades de protección y seguridad.	- Seguridad económica y personal. - Nivel de vida razonable. - Interacción social.	1; 2; 3; 4; 5;	Escala Likert Ordinal	Bueno
			D2.Necesidades sociales y de pertenencia.	- Identidad con el grupo. - Necesidad de amistad y contactos personales. - Necesidad de amor e intimidad con otra persona.	6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15;	1. Muy en desacuerdo	Regular
			D3. Necesidades de autoestima.	- Necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo. - Respetarse a sí mismo.	16; 17; 18; 19; 20.	2. En desacuerdo	(47-73)
			D4. Necesidades de autorrealización.	- Ser todo lo que uno puede llegar a ser.		3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Malo
						4. De acuerdo	(20-46)
						5. Muy de acuerdo	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Correlacional, debido a que tuvo como propósito determinar el nivel de correlación entre las variables liderazgo transformacional y motivación laboral. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que la investigación del tipo correlacional "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular" (p. 93).</p> <p>Diseño: No experimental transversal, ya que no hubo manipulación de las variables en estudio, además se midió la variable en un único momento. De acuerdo con Hernández et al. (2014) indicaron que las investigaciones no experimentales son "estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p.152).</p> <p>Método: hipotético-deductivo, debido a que se planteó una hipótesis respecto a las dimensiones de la variable liderazgo transformacional versus la motivación laboral. Según Risquetta (2009), indicó que en el método hipotético-deductivo se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo que posteriormente se intenta validar prácticamente. (p. 62).</p>	<p>Población: La población está conformada por 296 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú, 2017 Según Quezada (2015).</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra estuvo conformada por 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú, 2017. Según Hernández et al (2014)</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo fue del tipo probabilístico aleatorio, donde se procedió a enumerar a los participantes y mediante un sorteo aleatorio se eligió a los 170 colaboradores que conformaron la muestra en las diferentes áreas. Según Sánchez y Reyes (2015) indicaron que un muestreo es probabilístico "cuando puede calcularse con anticipación cual es la probabilidad de poder obtener cada una de la muestras que sean posibles a partir de una población o universo (p. 157).</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>Técnicas: La encuesta según Sánchez y Reyes (2015) indicaron que, "La técnica de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómenos en función de los objetivos del estudio. Asimismo, estas técnicas pueden ser directas o indirectas" (p. 151).</p> <p>Instrumentos: Cuestionario Autor: Basado en el cuestionario de liderazgo transformacional de Bass, cuestionario de 12 preguntas en una escala tipo Likert.</p> <p>Año: 20 Ambito de Aplicación: Empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Autor: Basado en el cuestionario de motivación laboral de Maslow, cuestionario de 20 preguntas en una escala tipo Likert.</p> <p>Año: 20 Ambito de Aplicación: Empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se describió a través de tablas y figuras estadísticas de los resultados obtenidos de la base de datos aplicados con el Programa SPSS</p> <p>INFERENCIAL: Se realizó la prueba de bondad de ajuste y se determinó que los datos registrados provenían de una distribución no normal, por lo tanto para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de rho de Spearman Spearman</p>

Anexo B: Operacionalización de las variables

Operacionalización del Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
D1.Capacidad de Influencia e Impacto	Apoya y estimula el crecimiento profesional.	1; 2; 3	Escala Likert	Bueno (46-60)
	Facilita la labor		Ordinal	
	Incentiva trabajo en equipo		1. Nunca	
	Conoce la empresa			
D2.Conocimiento organizacional	Conoce personas claves en toma de decisiones	4; 5; 6	2. Rara vez	Regular (29-45)
	Prevé impactos decisivos en la empresa.		3. A veces	
D3.Establecimiento de redes de liderazgo	Comparte esfuerzos de cambio Maneja Fuentes de información	7; 8; 9	4. Casi siempre	Malo
D4.Aseguramiento de los resultados	Obtención de resultados Apoyo en colaboradores	10; 11; 12.	5. Siempre	(12-28)

Nota: Adaptado de Bass

Operacionalización de la Motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel	Rango
D1: Necesidades de protección y seguridad	Seguridad económica y personal. Nivel de vida razonable.	1; 2; 3; 4; 5;	Escala Likert Ordinal	Bueno (74-100)
D2: Necesidades sociales y de pertenencia	Interacción social. Identidad con el grupo. Necesidad de amistad y contactos personales.	6; 7; 8; 9; 10;	2. En desacuerdo	Regular (47-73)
D3: Necesidades de autoestima	Necesidad de amor e intimidad con otra persona. Necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.	11; 12; 13; 14; 15;	3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Malo (20-46)
D4: Necesidades de autorrealización	Respetarse a sí mismo. ser todo lo que uno puede llegar a ser.	16; 17; 18; 19; 20.	4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	

Nota: Adaptado de Maslow

Anexo C: Instrumento

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es grato presentarme ante usted, el suscrito Jeinmy Sadith Dioses Zavala N° 41685380 aspirante al grado de Magister en Gestión del Talento Humano en la Universidad Cesar Vallejo. La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: "liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017", el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

1-Nunca,
2-Rara vez,

3-A veces,
4- Casi siempre.

5- Siempre

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
1) Apoya el crecimiento profesional de los colaboradores					
2) Facilita el trabajo de las nuevas competencias en los colaboradores					
3) Incentiva el trabajo en equipo					
4) Considera diferentes medios para conocer la empresa.					
5) Toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de su de la empresa.					
6) Prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial.					
7) Compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente.					
8) Usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones.					
9) El éxito de un gerente es el producto de multiplicar las competencias por los resultados.					
10) Se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes.					
11) Obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones.					
12) Prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder.					

Muchas gracias

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

Es grato presentarme ante usted, el suscrito Jeimmy Sadith Dioses Zavala N° 41685380 aspirante al grado de Magister en Gestión del Talento Humano en la Universidad Cesar Vallejo. La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación titulado: "liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017", el cual tiene fines exclusivamente académicos y se mantendrá absoluta reserva.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa (X) en la alternativa correspondiente.

1-Muy en desacuerdo,

3- Ni en desacuerdo, ni acuerdo, 4- Casi siempre.

2-En desacuerdo,

5- Siempre

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni acuerdo	Casi siempre	Siempre
1) Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
2) La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
3) Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
4) Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
5) Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa					
6) Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
7) Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
8) Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
9) Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.					
10) Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
11) Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
12) La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13) La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					
14) Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					

15) Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto.					
16) Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
17) Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18) Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
19) Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
20) Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

Muchas Gracias

Anexo D: Certificado de validez del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDAD DE INFLUENCIA.							
1	¿Apoya el crecimiento profesional de los colaboradores?	✓		✓		✓		
2	¿Facilita el trabajo de las nuevas Competencias en los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Incentiva el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL.							
4	¿Considera diferentes medios para conocer la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de su de la empresa?	✓		✓		✓		
6	¿Prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?	✓		✓		✓		
	ESTABLECIMIENTO DE REDES DE LIDERAZGO.							
7	¿Compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?	✓		✓		✓		
8	¿Usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones?	✓		✓		✓		
	ASEGURAMIENTO DE LOS RESULTADOS.							
9	¿El éxito de un gerente es el producto de multiplicar las competencias por los resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?	✓		✓		✓		
11	¿Obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?	✓		✓		✓		
12	¿Prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rivera Castilla Samuel DNI: 07722877

Especialidad del validador: Mg. Administración

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDAD DE INFLUENCIA.							
1	¿Apoya el crecimiento profesional de los colaboradores?	✓		✓		✓		
2	¿Facilita el trabajo de las nuevas Competencias en los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Incentiva el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera diferentes medios para conocer la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de su de la empresa?	✓		✓		✓		
6	¿Prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?	✓		✓		✓		
	ESTABLECIMIENTO DE REDES DE LIDERAZGO.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?	✓		✓		✓		
8	¿Usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones?	✓		✓		✓		
	ASEGURAMIENTO DE LOS RESULTADOS.	✓		✓		✓		
9	¿El éxito de un gerente es el producto de multiplicar las competencias por los resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?	✓		✓		✓		
11	¿Obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?	✓		✓		✓		
12	¿Prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Caray Chirardi Cesar DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CAPACIDAD DE INFLUENCIA.							
1	¿Apoya el crecimiento profesional de los colaboradores?	✓		✓		✓		
2	¿Facilita el trabajo de las nuevas Competencias en los colaboradores?	✓		✓		✓		
3	¿Incentiva el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
	CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Considera diferentes medios para conocer la empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Toma las decisiones acudiendo a los colaboradores claves de su de la empresa?	✓		✓		✓		
6	¿Prevé impactos decisivos que le permiten canalizar su liderazgo empresarial?	✓		✓		✓		
	ESTABLECIMIENTO DE REDES DE LIDERAZGO.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Compartir esfuerzos de cambio con las demás personas que enriquece su labor como gerente?	✓		✓		✓		
8	¿Usa fuentes de información proporcionadas por personas de confianza antes de tomar de decisiones?	✓		✓		✓		
	ASEGURAMIENTO DE LOS RESULTADOS.	✓						
9	¿El éxito de un gerente es el producto de multiplicar las competencias por los resultados?	✓		✓		✓		
11	¿Se apoya en colaboradores competentes que le aseguren resultados sobresalientes?	✓		✓		✓		
11	¿Obtiene mejores resultados utilizando un modo impositivo para dar las instrucciones?	✓		✓		✓		
12	¿Prefiere intervenir en situaciones en las que pueda usar su poder?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

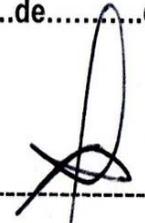
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Sotelo William Sebastian DNI: 06175729

Especialidad del validador: Contabilidad Superior / Economía

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

.....
 Mag. William S. Flores Sotelo
UCV Docente Post Grado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.							
1	¿Lo más importante para mí es tener un empleo estable?	✓		✓		✓		
2	¿La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí?	✓		✓		✓		
3	¿Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares?	✓		✓		✓		
4	¿Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido?	✓		✓		✓		
5	¿Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa?	✓		✓		✓		
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA.	✓		✓		✓		
6	¿Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta?	✓		✓		✓		
7	¿Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí?	✓		✓		✓		
8	¿Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?	✓		✓		✓		

	NECESIDADES DE AUTOESTIMA.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa?	✓		✓		✓		
12	¿La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son?	✓		✓		✓		
13	¿La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona?	✓		✓		✓		
14	¿Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido?	✓		✓		✓		
15	¿Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto?	✓		✓		✓		
	NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN.	✓		✓		✓		
16	¿Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida?	✓		✓		✓		
17	¿Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?	✓		✓		✓		
18	¿Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo?	✓		✓		✓		
19	¿Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites?	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
20	¿Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas?	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.							
1	¿Lo más importante para mí es tener un empleo estable?	✓		✓		✓		
2	¿La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí?	✓		✓		✓		
3	¿Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares?	✓		✓		✓		
4	¿Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido?	✓		✓		✓		
5	¿Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa?	✓		✓		✓		
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA.	✓		✓		✓		
6	¿Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta?	✓		✓		✓		
7	¿Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí?	✓		✓		✓		
8	¿Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?	✓		✓		✓		


 Mag. William S. Flores Soto
 UCV Docente Post Grado

NECESIDADES DE AUTOESTIMA.		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa?	✓		✓		✓		
12	¿La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son?	✓		✓		✓		
13	¿La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona?	✓		✓		✓		
14	¿Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido?	✓		✓		✓		
15	¿Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto?	✓		✓		✓		
NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN.		✓		✓		✓		
16	¿Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida?	✓		✓		✓		
17	¿Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?	✓		✓		✓		
18	¿Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo?	✓		✓		✓		
19	¿Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites?	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No	
20	¿Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

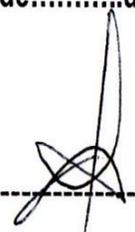
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Sotelo Wilham Sebastián DNI: 06175729

Especialidad del validador: Optica mecanica y profes / Icaronia

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

 Mag. Wilham S. Flores Sotelo
Docente Post Grado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.							
1	¿Lo más importante para mí es tener un empleo estable?	✓		✓		✓		
2	¿La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí?	✓		✓		✓		
3	¿Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares?	✓		✓		✓		
4	¿Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido?	✓		✓		✓		
5	¿Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa?	✓		✓		✓		
	NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA.	✓		✓		✓		
6	¿Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta?	✓		✓		✓		
7	¿Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí?	✓		✓		✓		
8	¿Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí?	✓		✓		✓		

11	¿Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa?	✓		✓		✓	
12	¿La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son?	✓		✓		✓	
13	¿La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona?	✓		✓		✓	
14	¿Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido?	✓		✓		✓	
15	¿Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto?	✓		✓		✓	
	NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN.	✓		✓		✓	
16	¿Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida?	✓		✓		✓	
17	¿Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas?	✓		✓		✓	
18	¿Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo?	✓		✓		✓	
19	¿Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites?	Si ✓	No	Si ✓	No	Si ✓	No
20	¿Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

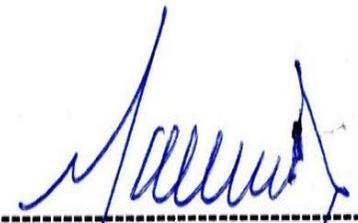
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Correa Chilandí César DNI: 06408163

Especialidad del validador: Magister en Administración

.....de.....del 20.....

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 42 de 42 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	D1	D2	D3	D4	V						
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	8	9	35	13	14	14	15	5
60	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	5	10	5	27	9	8	7	13	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	11	9	38	14	13	15	15	5
62	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	8	8	9	9	34	14	15	13	14	5
63	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	5	6	23	10	9	9	11	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	13	14	15	5	
65	3	3	5	3	3	5	2	3	5	5	3	4	3	4	3	2	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	11	9	10	11	41	17	17	14	20	6	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	14	14	15	5	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	15	15	15	5	
68	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	5	5	4	6	20	10	8	8	9	3		
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	8	9	35	14	13	13	15	5	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	15	15	15	5	
71	1	1	3	2	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	5	4	8	5	22	9	6	6	9	3	
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	10	9	37	12	12	13	15	5	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	15	15	15	5		
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	6	9	33	13	12	15	14	5		
75	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	8	7	9	32	11	10	11	12	4	
76	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	8	8	8	33	13	14	15	14	5	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	13	13	13	15	5		
78	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4	3	3	13	8	6	8	8	3		
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	13	15	15	15	5		
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	14	13	15	5		
81	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	5	6	23	9	9	10	3		
82	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	8	9	7	8	32	13	11	13	14	5	
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	13	14	14	15	5		
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	13	15	15	5		
85	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	20	10	10	10	10	10	10	10	4		
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	13	15	15	15	5		
87	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	6	20	11	9	8	9	3					

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

5: Visible: 42 de 42 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	D1	D2	D3	D4	V					
117	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	6	7	7	6	26	13	13	12	12	5		
118	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	13	15	15	15	5	
119	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	15	16	16	6	
120	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	14	16	15	5		
121	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	8	7	9	32	13	14	13	14	5			
122	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	6	8	28	10	12	11	12	4		
123	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	5	5	4	6	20	10	10	9	10	3		
124	2	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	6	8	7	27	12	14	12	11	4		
125	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8	9	8	8	33	13	13	15	14	5		
126	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	13	15	15	5		
127	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	7	7	6	8	28	11	11	11	13	4			
128	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	6	7	7	6	26	13	12	12	12	4		
129	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	7	8	6	8	29	12	11	13	13	4		
130	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	5	17	7	7	7	7	2		
131	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	12	9	39	14	15	15	15	5		
132	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	4	2	1	3	1	2	4	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	7	8	5	8	28	10	11	12	13	4		
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	7	3	16	6	7	5	6	2		
134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	15	16	14	15	6		
135	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	3	1	3	2	1	4	6	3	5	18	10	8	10	9	3			
136	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	15	13	15	5		
137	3	3	5	3	3	5	2	3	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	5	4	3	3	11	9	10	11	41	17	17	13	20	6
138	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	8	8	8	9	33	14	13	13	14	5		
139	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	14	15	15	5		
140	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	7	7	28	13	12	11	13	4		
141	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	6	21	10	9	9	10	3		
142	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	9	8	9	9	35	13	15	15	15	5		
143	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	5	3	4	3	2	3	2	5	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	5	2	3	8	9	7	8	32	12	17	13	15	5	
144	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	36	14	14	15	15	5		
145	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	8	7	9	32	13	14	13	14	5		

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

5: Visible: 42 de 42 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	D1	D2	D3	D4	V1	D1	D2	D3	D4	V
146	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	7	6	8	28	10	12	11	12	4		
147	1	2	2	1	2	1	2	2	4	1	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	5	4	6	20	10	10	9	10	3
148	2	3	1	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	1	3	2	6	8	7	27	12	14	12	11	4		
149	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	8	9	8	33	13	13	15	14	5			
150	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	36	14	13	15	15	5			
151	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	7	6	8	28	11	11	11	13	4				
152	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	6	7	6	26	13	12	12	12	4				
153	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	7	6	6	27	10	8	11	13	4				
154	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	4	4	4	5	17	7	7	7	7	2			
155	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	11	9	38	14	15	15	15	5				
156	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	1	2	3	3	1	1	2	4	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	7	8	6	29	10	11	12	13	4			
157	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	12	6	8	5	6	2				
158	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	6	4	5	20	6	11	9	7	3		
159	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	2	1	4	6	3	5	18	10	8	10	9	3			
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	36	14	15	13	15	5				
161	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	8	7	9	32	13	11	13	14	5			
162	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	8	10	9	35	14	13	13	14	5			
163	1	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	2	1	5	7	5	22	14	10	9	10	4			
164	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	9	9	9	36	13	12	11	13	4			
165	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	8	8	7	9	32	10	9	10	3			
166	2	3	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	8	12	9	37	14	14	12	15	5			
167	1	1	3	5	4	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5	12	8	8	33	7	6	6	7	2			
168	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	9	7	30	14	15	15	15	5			
169	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	4	2	1	1	2	4	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	5	5	5	6	21	10	11	12	13	4		
170	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	8	9	35	6	8	5	6	2			
171																																										
172																																										
173																																										
174																																										

Vista de datos Vista de variables

Anexo F: Artículo Científico

“Un excelente líder transformacional, trabajadores motivados en la empresa constructora”

1. AUTOR

Jeinmy Sadith Dioses Zavala, estudiante del Programa Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

2. RESUMEN

La tesis titulada “Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017”. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

El estudio fue del tipo correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de método hipotético-deductivo, con una muestra finita de 296 colaboradores y una muestra probabilística aleatoria conformada por 170 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Se empleó un instrumentos adaptados para medir la variable liderazgo transformacional de Bass y para medir la variable motivación laboral un instrumento validado de Maslow. La técnica que se empleó fue la encuesta, y para la recolección de datos dos instrumentos con una escala Likert con cinco alternativas de respuestas opcionales.

Los resultados de la presente investigación se analizaron con la prueba no paramétrica, según la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, para el contraste de hipótesis el rho de Spearman. Los resultados obtenidos demostraron que existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y motivación laboral $\rho = 0,890$; $p = 0,000 < 0.05$. La relación confirmó que a mejor liderazgo transformacional mayor motivación laboral para el desarrollo.

Palabras claves: liderazgo transformacional, motivación laboral, colaboradores, subjetivo, ambiente laboral

ABSTRACT

The thesis entitled "Transformational leadership and work motivation of employees in the construction company Mota Engil Peru S.A., 2017". Its objective was to determine the relationship between transformational leadership and work motivation of employees in the construction company Mota Engil Peru S.A., 2017.

The study was of the correlational type, with a quantitative approach, a non-experimental design, a hypothetical-deductive method, with a finite sample of 296 collaborators and a random probabilistic sample consisting of 170 employees of the construction company Mota Engil Peru SA, 2017. He used a tool adapted to measure Bass's transformational leadership variable and to measure the variable work motivation a validated Maslow instrument. The technique used was the survey, and for the data collection two instruments with a Likert scale with five alternatives of optional answers.

The results of the present investigation were analyzed with the nonparametric test, according to the Kolmogorov-Smirnov goodness-of-fit test, for the hypothesis test of Spearman's rho. The results obtained showed that there is a positive and significant correlation between transformational leadership and work motivation $\rho = 0,890$; $p = 0.000 < 0.05$. The relationship confirmed that better transformational leadership increased job motivation for development.

Keywords: transformational leadership, work motivation, collaborators, subjective, work environment

3. INTRODUCCIÓN

Liderazgo transformacional, Bass (1990) define al liderazgo transformacional "como carismático indica que los colaboradores buscan parecerse a él, a los cuales inspira con nuevos desafíos, les estimula intelectualmente para que traten de superar sus capacidades dándoles preparación y apoyo" (p. 8).

Posteriormente Bass y Avolio (2006) indica que los líderes transformacionales toman en cuenta la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del

grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales (p.168).

Asimismo Velásquez (2006) define al liderazgo transformacional como:

Un estilo definido, un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores (p.13).

Por otra parte Lerma (2007) define al liderazgo transformacional como “un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía” (p. 17).

Bass, Avolio, Velásquez, Lerma establecieron que el liderazgo transformacional es un estilo definido, un proceso que toma en cuenta la influencia ejercida en las relaciones humanas. Para lo cual se consideró la teoría de Bass debido a que sus dimensiones se relacionan con la realidad de la organización.

4. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo correlacional, debido a que tuvo como propósito determinar el nivel de correlación entre las variables liderazgo transformacional y motivación laboral. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresaron que la investigación del tipo correlacional “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Fue de enfoque cuantitativo, debido a que para medir las variables se cuantificó y se anotó en tablas estadísticas y figuras. Según Cid, Méndez y Sandoval (2015) indicaron que el enfoque cuantitativo “hace referencia al estudio a partir del análisis de cantidades, es decir que involucra un proceso de estudio numérico que tiene que ver con fundamentos estadísticos” (p. 23).

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental transversal, ya que no hubo manipulación de las variables en estudio, además se midió la variable en un único momento. De acuerdo con Hernández et al. (2014) indicaron que las investigaciones no experimentales son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.152).

Según Bernal (2009), indicó que el diseño transversal son “aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio una única vez en su momento dado. Estos estudios son especies de fotografías instantáneas del fenómeno de objeto de estudio” (p. 118).

Para recoger los datos de la variable del liderazgo transformacional, se utilizó la técnica de la encuesta según Sánchez y Reyes (2015) indicaron que, “la técnica de recolección de datos son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad o fenómenos en función de los objetivos del estudio. Asimismo, estas técnicas pueden ser directas o indirectas” (p. 151). El instrumento utilizado para recoger datos de la variable: Liderazgo Transformacional fue un cuestionario y para recoger los datos de la variable Motivación laboral fue un cuestionario.

5. RESULTADOS

Para asegurar la pertinencia del instrumento Coeficiente de correlación de Spearman entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral fue analizada su FIABILIDAD

La tabla 19 expone el coeficiente de rho Spearman correlación alta y positiva entre las variables liderazgo transformacional y motivación laboral, se aprecia un valor Rho de Spearman = 0,890), y significancia estadística p-valor = 0,000<0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede afirmar que existe suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en

la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, la relación es directa, y se afirma que, a mejor liderazgo transformacional mayor el desarrollo de la motivación laboral.

6. DISCUSIÓN

Para que exista un adecuado liderazgo transformacional deben intervenir dimensiones como: Capacidad de influencia e impacto, Conocimiento organizacional, Establecimiento de redes de liderazgo, Aseguramiento de los resultados; lo cual ayudara a darle una mejor orientación a los trabajadores que la conforman.

Los hallazgos de la investigación permitieron poner a la luz que concurre la influencia del liderazgo transformacional en la motivación de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Con una correlación alta, positiva y significativa. Los valores estadísticos obtenidos reflejaron los niveles regular y bueno como los más representativos en la variable, por lo que se puede evaluar como un liderazgo transformacional aceptable para la motivación laboral. Estos hallazgos encuentran coincidencia con Santos, Tacora, Manchego y Parihuana (2015) que realizaron un estudio del Análisis de la influencia del liderazgo en la motivación laboral del personal de la entidad prestadora de servicios de saneamiento en la ciudad de Moquegua (Tacna), estudio en la que aplico una encuesta a 70 trabajadores EPS de Moquegua, donde llegó a la conclusión que el liderazgo influye en la motivación moderadamente, es decir, ante un liderazgo mejor consolidado y percibido por los trabajadores, los niveles de motivación laboral que se desarrollan en la entidad se incrementan, pero de manera moderada.

Los hallazgos de la investigación admitieron poner en conocimiento la relación de la dimensión capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017, con una correlación alta, positiva y significativa. Los datos estadísticos reflejaron los niveles regular y bueno como los más trascendentes en la dimensión, por lo que se puede indicar que la capacidad de influencia e impacto del liderazgo transformacional es aceptable para la

motivación laboral. Estos hallazgos encuentran coincidencia con los de Castro (2014) que realizó un estudio Liderazgo transformacional y aprendizaje organizacional del personal directivo en la Universidad Nacional del Callao, 2013, la población estuvo constituido por 50 trabajadores a los cuales se les aplico una encuesta. La investigación llegó a la conclusión que el liderazgo transformacional se relaciona con el aprendizaje organizacional del personal, además que la motivación inspiradora permite una relación significativa con el intercambio de experiencias del personal directivo.

Los hallazgos de la investigación convinieron poner en conocimiento la relación de la dimensión conocimiento organizacional del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Los datos estadísticos manifestaron el nivel regular como el más trascendente en la dimensión, por lo que se puede indicar que el conocimiento organizacional del liderazgo transformacional es regularmente aceptable para la motivación laboral, estos hallazgos en cuanto a la motivación concuerdan con Velásquez (2015) que realizó la investigación Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote, con una población de 52 empresas industriales concluyó que la empresa debe de tener un área específica que se encargue de motivar a los trabajadores.

Los hallazgos de la investigación convinieron poner en conocimiento la relación de la dimensión establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Los valores estadísticos indicaron los niveles regular y bueno como los más sobresalientes en la dimensión, por lo que se puede indicar que el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral, este estudio concuerda con Enríquez (2014) en su estudio Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México, estudio de nivel correlacional, con

una población de 164 empleados, se utilizó como instrumento dos cuestionarios. El investigador concluyó afirmando, que la relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente.

Los hallazgos de la investigación convinieron poner en conocimiento la relación de la dimensión aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Los datos estadísticos sostuvieron los niveles regular y bueno como los más sobresalientes en la dimensión, por lo que se puede indicar que el aseguramiento de los resultados del liderazgo transformacional es aceptable para la motivación laboral, estudio que encuentra similitud con Chaparro (2012) en su estudio *Liderazgo transformacional en las estrategias de gestión en el equipo directivo de unitrópico a propósito de las mejoras institucionales*, Bogotá, Ecuador,, con una población conformada por 23 personas, el investigador concluyó que el procedimiento metodológico ha sido oportuno y el más apropiado en este caso porque ha facilitado el acercamiento a la realidad unitropista. Se recomienda talleres para manejar la comunicación efectiva y la interacción grupal.

7. CONCLUSIONES

Se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir a mejor liderazgo transformacional mayor es el desarrollo de la motivación laboral.

Se determinó la relación entre la capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un

coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, a mayor capacidad influencia e impacto de liderazgo transformacional mayor el desarrollo de la motivación laboral.

Se determinó la relación entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre el conocimiento organizacional de liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, a mayor conocimiento organizacional de liderazgo transformacional motivación laboral del personal de colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Se determinó la relación entre el establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación significativa entre establecimiento de redes de liderazgo del liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, que a mayores redes de liderazgo del liderazgo transformacional mayor motivación laboral en los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

Se determinó la relación entre el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral. De acuerdo a los resultados se obtuvo un coeficiente de correlación alta positiva y significativa. Por lo tanto, se puede afirmar que hay suficiente evidencia estadística para determinar que existe relación

significativa entre aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017. Es decir, que a mayor es el aseguramiento de los resultados de liderazgo transformacional, mayor motivación laboral en los trabajadores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jeinmy Sadith Dioses Zavala, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 41685380, con el artículo titulado **“Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 17 de junio de 2017

Br. Jeinmy Sadith Dioses Zavala

DNI 41685380

Anexo G: Prueba Piloto

PRUEBA PILOTO

Título:

Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017

Nombre: Jeinmy Sadith Dioses Zavala

Prueba de confiabilidad para el instrumento liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	12

Interpretación:

La prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, indica un valor de 0,947, lo cual indica una alta fiabilidad del instrumento liderazgo transformacional (Adaptado de Liderazgo Transformacional de Bass)

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	26,95	67,418	,832	,941
p2	26,50	65,947	,837	,940
p3	26,90	67,568	,802	,942
p4	26,55	71,208	,682	,946

p5	26,95	67,418	,832	,941
p6	26,50	65,947	,837	,940
p7	26,90	67,779	,541	,952
p8	26,55	65,313	,611	,951
p9	26,95	67,418	,832	,941
p10	26,50	65,947	,837	,940
p11	26,50	65,947	,837	,940
p12	26,90	67,568	,802	,942

Interpretación:

La tabla expone los valores de fiabilidad de Alfa de Cronbach para los 12 items del instrumento, los cuales indican en promedio una alta confiabilidad del instrumento.

Prueba de confiabilidad para el instrumento motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	20

Interpretación:

La prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, indica un valor de 0,947, lo cual indica una alta fiabilidad del instrumento motivación laboral (Adaptado de Maslow)

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p13	45,95	136,787	,351	,946
p14	46,15	130,766	,651	,943
p15	46,40	119,621	,862	,939
p16	46,80	129,747	,638	,943
p17	46,50	125,316	,804	,940
p18	45,85	141,818	-,063	,957
p19	46,55	125,418	,816	,940
p20	46,50	127,316	,694	,942
p21	46,15	130,766	,651	,943
p22	46,40	119,621	,862	,939
p23	46,85	124,239	,750	,941
p24	46,10	123,042	,842	,939
p25	46,05	126,997	,699	,942
p26	46,50	126,684	,675	,942
p27	46,15	130,766	,651	,943
p28	46,25	129,355	,660	,943
p29	46,50	125,316	,804	,940
p30	45,95	136,787	,351	,946
p31	46,10	123,042	,842	,939
p32	46,55	125,418	,816	,940

Interpretación:

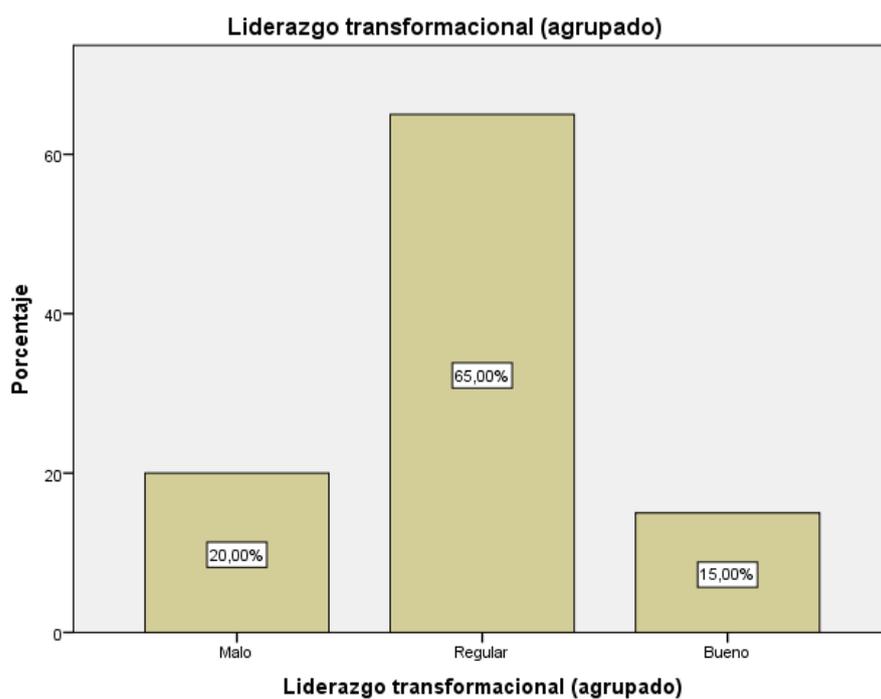
La tabla expone los valores de fiabilidad de Alfa de Cronbach para los 20 items del instrumento, los cuales indican en promedio una alta confiabilidad para la variable motivación laboral

Estadística descriptiva de las variables y sus dimensiones

Variable 1: Liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	20,0	20,0	20,0
	Regular	13	65,0	65,0	85,0
	Bueno	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

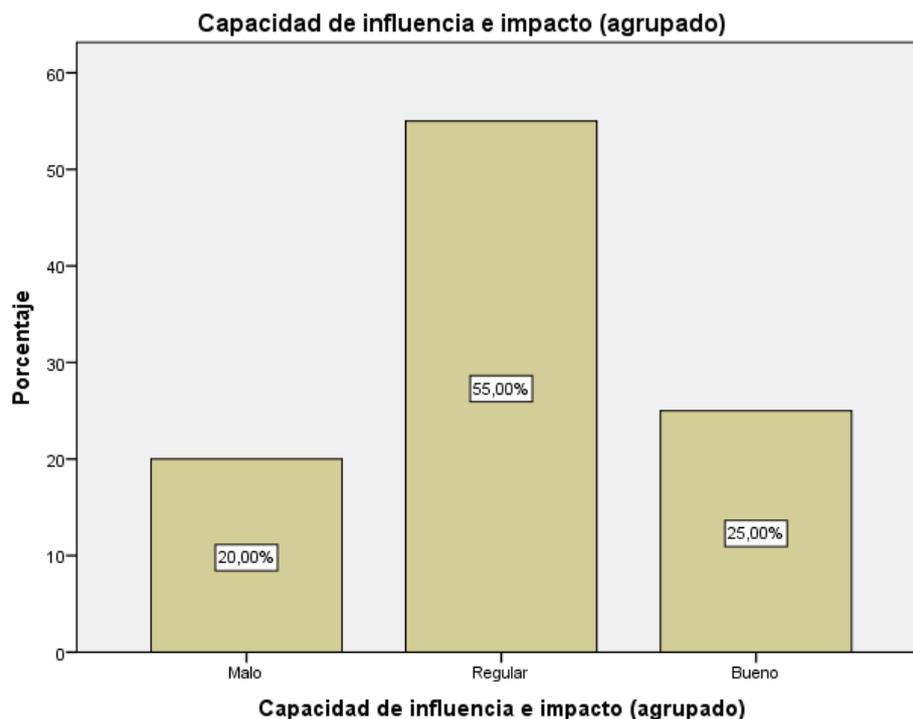


En la tabla y figura exponen los valores porcentuales de la variable liderazgo transformacional. Se observa de los 20 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., el 20,0 % presentan un nivel malo, el 65,0 % presentan un nivel regular alto. Los datos reflejan los niveles regular como el más representativo en la variable, por lo que se puede evaluar como un liderazgo transformacional moderado.

Dimensiones del liderazgo transformacional

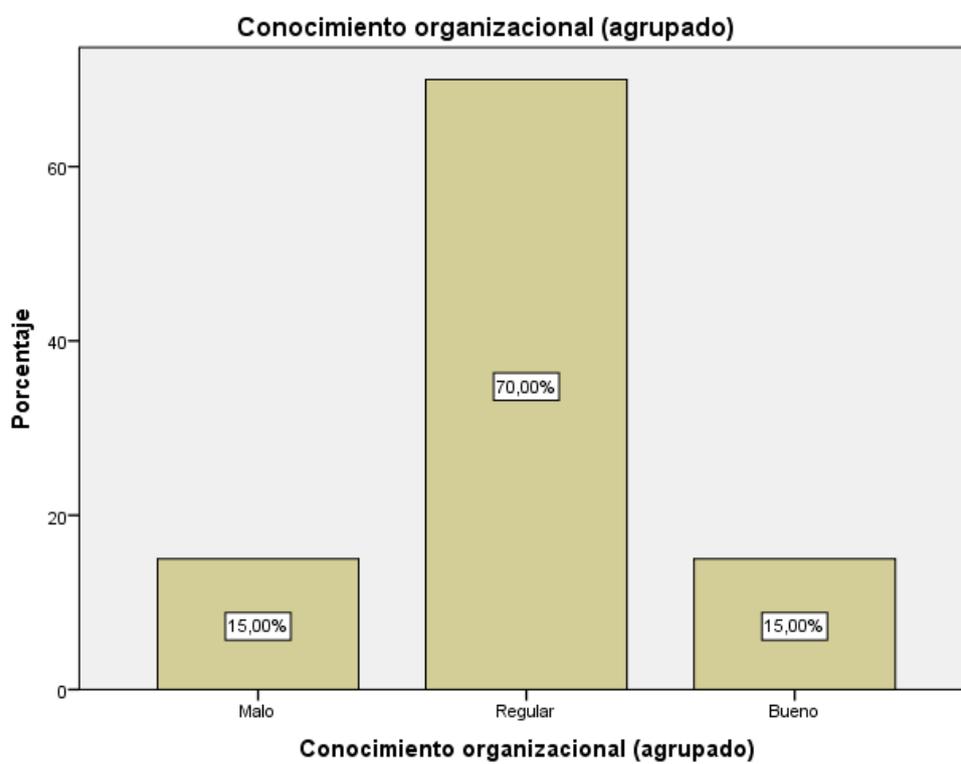
Capacidad de influencia e impacto (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	20,0	20,0	20,0
	Regular	11	55,0	55,0	75,0
	Bueno	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



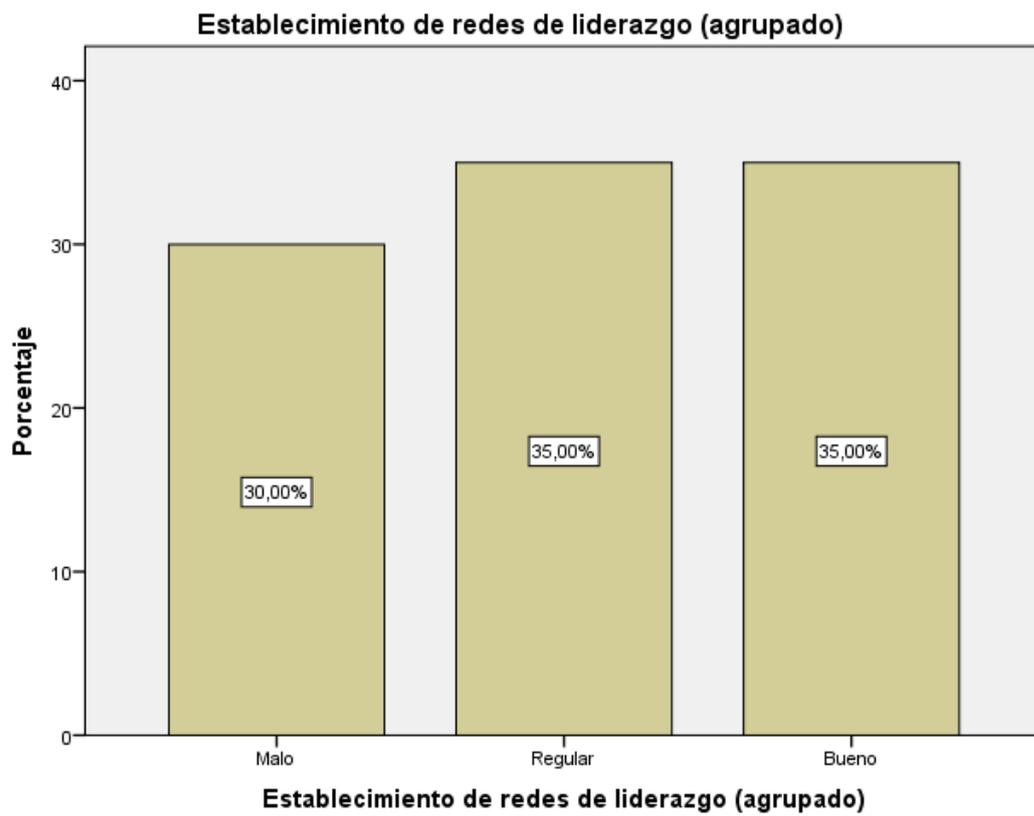
Conocimiento organizacional (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	15,0	15,0	15,0
	Regular	14	70,0	70,0	85,0
	Bueno	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



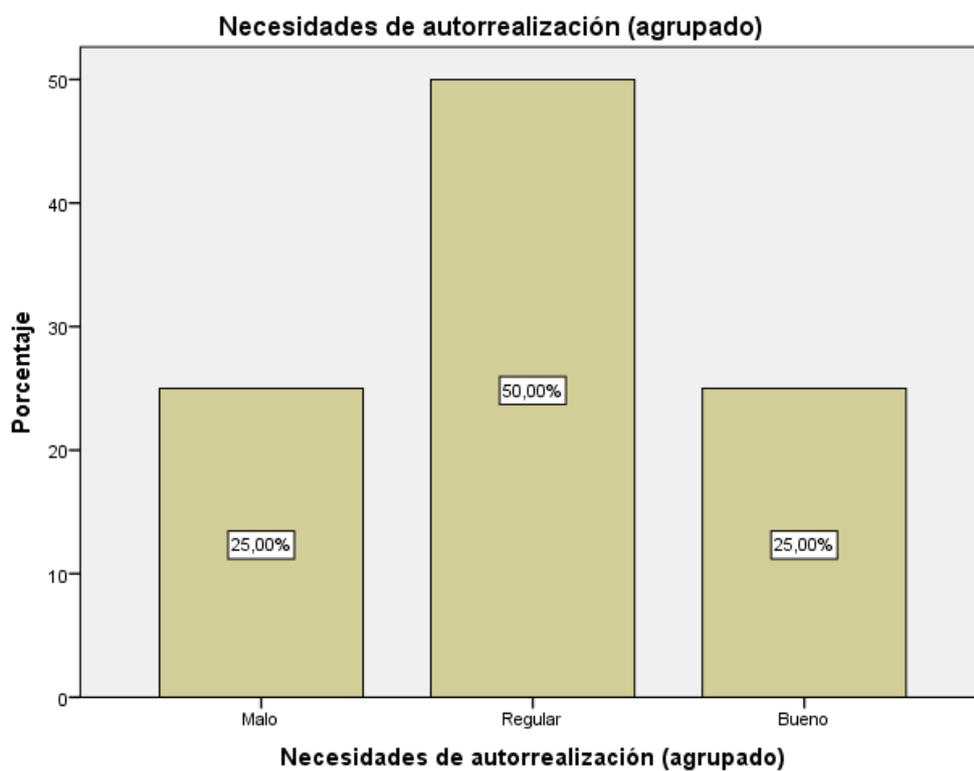
Establecimiento de redes de liderazgo (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	6	30,0	30,0	30,0
	Regular	7	35,0	35,0	65,0
	Bueno	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



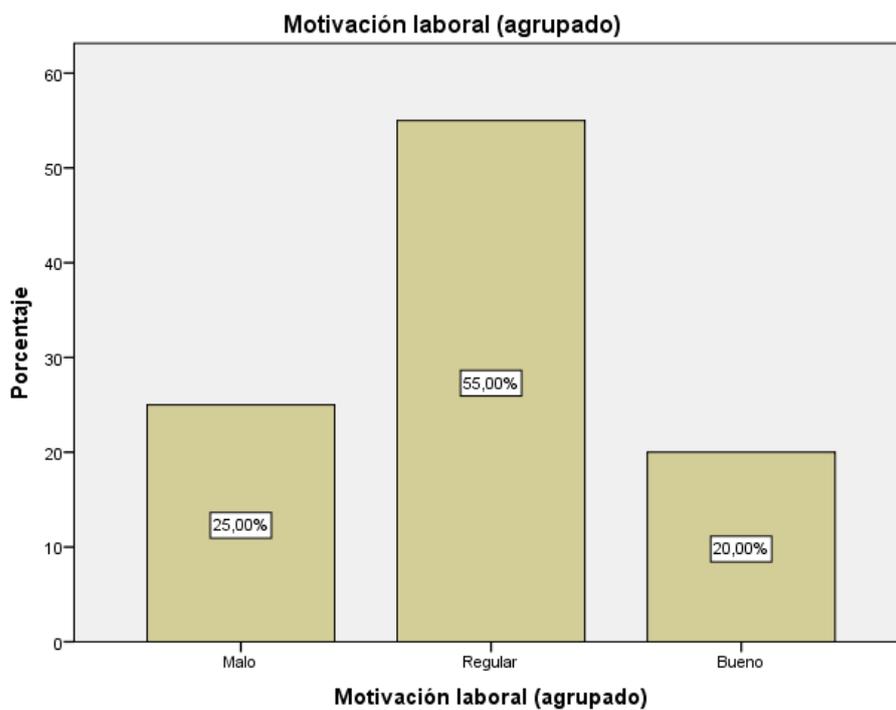
Necesidades de autorrealización (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	25,0	25,0	25,0
	Regular	10	50,0	50,0	75,0
	Bueno	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Estadística de la variable motivación laboral

Motivación laboral (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	25,0	25,0	25,0
	Regular	11	55,0	55,0	80,0
	Bueno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

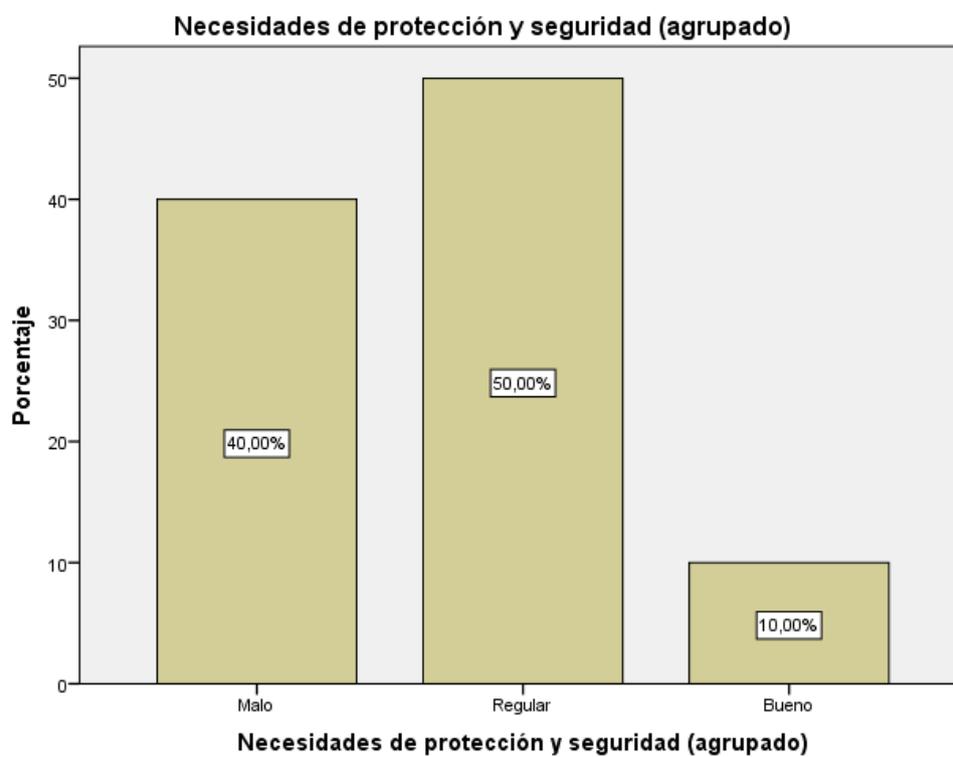


En la tabla y figura se exponen los valores porcentuales de la variable motivación laboral. Se observa de los 20 colaboradores de la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., el 25,0 % presentan un nivel malo, el 55,0 % presentan un nivel regular y el 20,0 % tienen un nivel bueno. Los datos reflejan el nivel regular como el más significativo en la variable, por lo que se puede evaluar como una motivación laboral aceptable.

Dimensiones de la motivación laboral

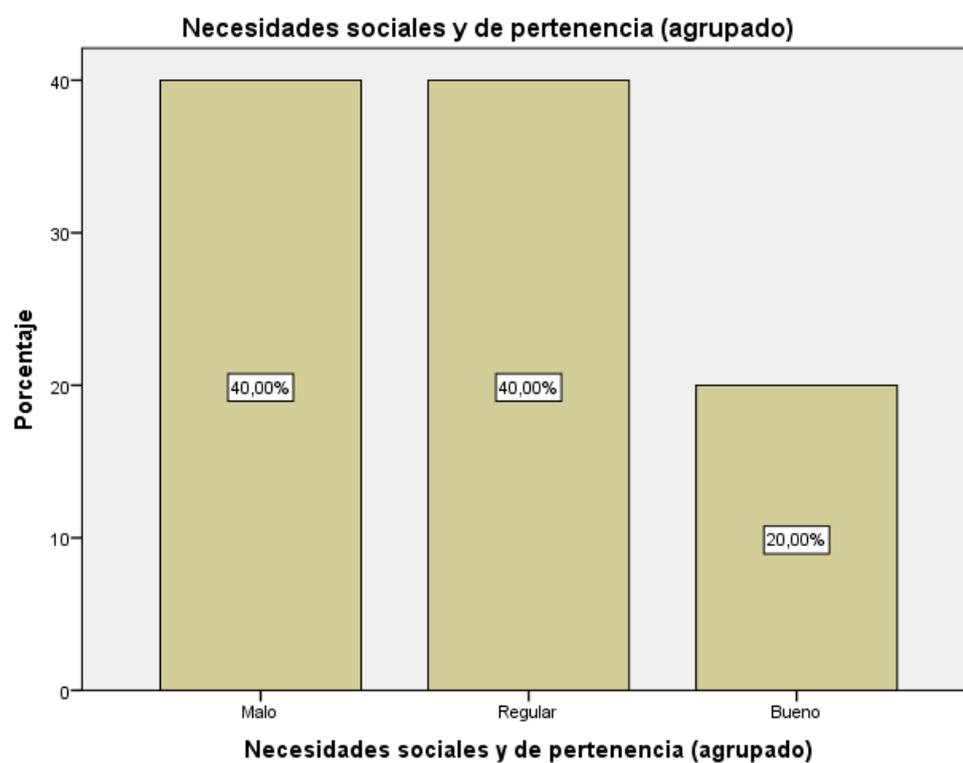
Necesidades de protección y seguridad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	40,0	40,0	40,0
	Regular	10	50,0	50,0	90,0
	Bueno	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



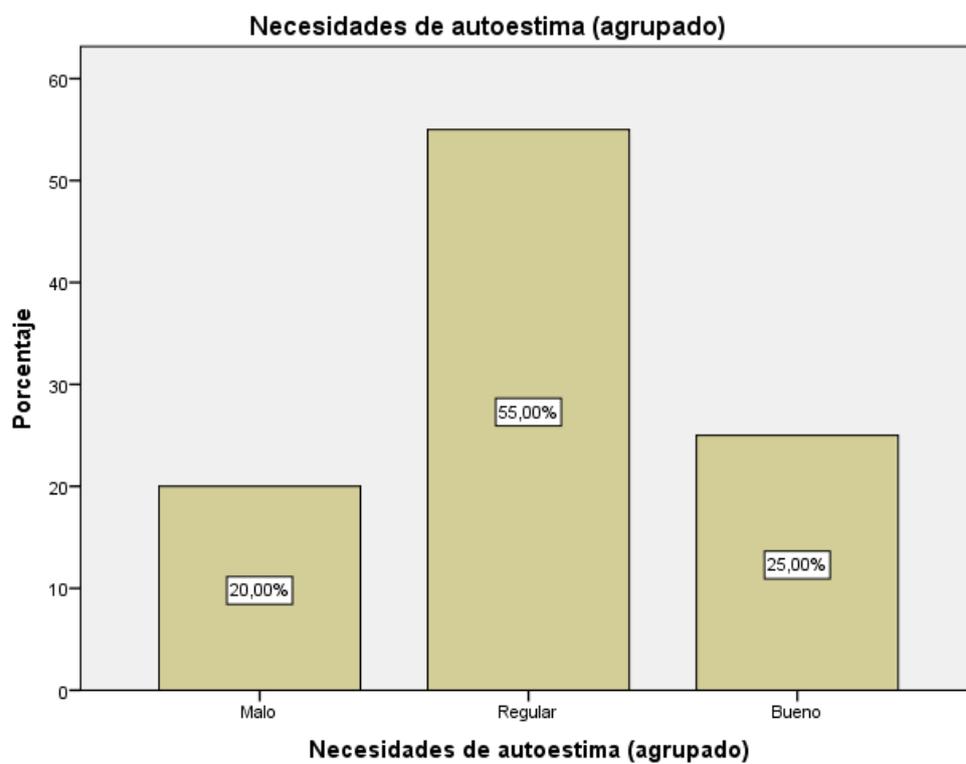
Necesidades sociales y de pertenencia (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	40,0	40,0	40,0
	Regular	8	40,0	40,0	80,0
	Bueno	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



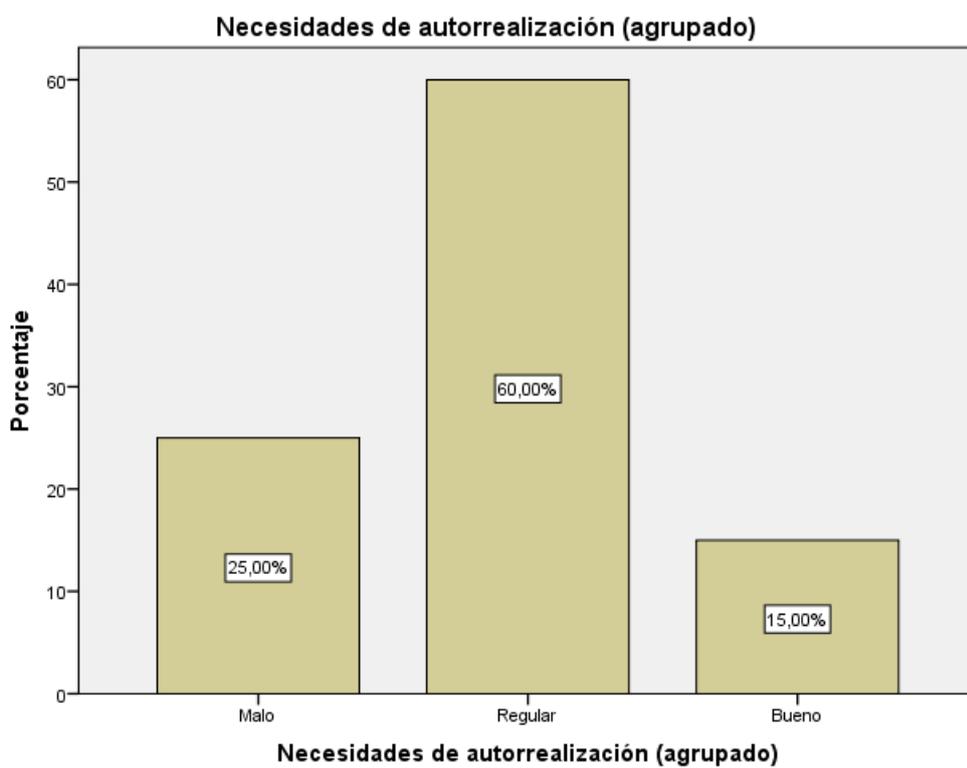
Necesidades de autoestima (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	20,0	20,0	20,0
	Regular	11	55,0	55,0	75,0
	Bueno	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Necesidades de autorrealización (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	25,0	25,0	25,0
	Regular	12	60,0	60,0	85,0
	Bueno	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



Prueba de bondad de ajuste

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Capacidad de influencia e impacto	,240	20	,000	,726	20	,000
Conocimiento organizacional	,255	20	,000	,438	20	,000
Establecimiento de redes de liderazgo	,243	20	,000	,843	20	,000
Aseguramiento de los Resultados	,255	20	,000	,762	20	,000
Liderazgo transformacional	,183	20	,000	,864	20	,000
Motivación laboral	,143	20	,000	,876	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla 18 se presentan los valores obtenidos en la prueba de kolmogorov-Sminov y de Shapiro-Wilk obtenidos para la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones. Se observa que los valores obtenidos presentan distribución no normal ($p < ,05$). Además se presenta el valor de la variable motivación laboral el cual presenta distribución no normal ($p < ,05$). En tal sentido según los resultados obtenidos se empleará para la prueba de hipótesis estadísticos no paramétricos Rho de Spearman

Estadística inferencial

Hipótesis general

Correlación entre la variable liderazgo transformacional versus la motivación laboral

Nivel de significancia.

Para determinar el rechazo o la aceptación de la hipótesis nula (H_0), se establece un nivel de significancia que por convención se ha establecido el 0,05. Es decir, sólo se permite un margen de error menor a ese valor. (Supo, 2014, p. 17).

Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

H_0 : No existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017.

H_a : Existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017.

Interpretación: La tabla expone el coeficiente de rho Spearman correlación alta y positiva, con un valor $Rho = 0,901$), $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, y afirmar que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y motivación laboral en de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A., 2017.

Correlación de las hipótesis específicas

Correlaciones

Interpretación:

La tabla presenta las correlaciones rho Spearman de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional versus la variable motivación laboral (contraste de las hipótesis específicas). Se observa los valores de correlación: D1-V =0,895 (alta); D2-V =0,880 (alta); D3-V =0,677 (moderada); D4-V =0,858 (alta).

			Capacida d de influencia e impacto	Conocimi ento organizaci onal	Estableci miento de redes de liderazgo	Aseguram iento de los Resultados	Motivació n laboral
Rho de Spearman	D1: Capacidad de influencia e impacto	Coeficiente de correlación	1,000	,917**	,694**	,940**	,895**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,001	,000	,000
		N	20	20	20	20	20
	D2: Conocimiento organizacional	Coeficiente de correlación	,917**	1,000	,651**	,888**	,880**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,002	,000	,000
		N	20	20	20	20	20
	D3: Establecimiento de redes de liderazgo	Coeficiente de correlación	,694**	,651**	1,000	,527*	,677**
		Sig. (bilateral)	,001	,002	.	,017	,001
		N	20	20	20	20	20
	D4: Aseguramiento de los Resultados	Coeficiente de correlación	,940**	,888**	,527*	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,017	.	,000
		N	20	20	20	20	20
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,895**	,880**	,677**	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000	.
		N	20	20	20	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

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