



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Liderazgo transformacional y la motivación laboral en los superiores
de una Institución Pública, Lima, 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORES:

Leandro Melgarejo, Silvia Pamela ([ORCID:0000-0003-1894-3368](https://orcid.org/0000-0003-1894-3368))
Robles Balladares, María Gabriela del Pilar ([ORCID:0000-0002-0722-2306](https://orcid.org/0000-0002-0722-2306))

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis ([ORCID:0000-0001-9064-7104](https://orcid.org/0000-0001-9064-7104))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

CALLAO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Está tesis la dedico, a Dios, por ser mi padre celestial, guía y fortaleza en todo lo que hago, por darme salud y perseverancia en seguir adelante con mis metas propuestas.

A mi esposo, por su amor y apoyo incondicional, por ser mi compañero de vida y por darme lo más hermoso que tengo, mi familia.

A mi hija, Camila, por ser mi razón de ser y motivarme a ser cada día mejor como persona y profesional.

A mis padres, quienes siempre me han apoyado y motivado para seguir adelante y cumplir mis metas y sueños.

Silvia Pamela Leandro Melgarejo

Dedico este logro, a Dios por acompañarme en los senderos de la vida y en las sabias decisiones elegidas.

A mis padres, de quienes recibí el apoyo necesario y confiaron en mi perseverancia y convicción.

A mis hermanos por brindarme el ejemplo que debe seguir un correcto profesional.

Gabriela Robles Balladares

Agradecimiento

A Dios, por ser nuestro guía y fortaleza para lograr nuestras metas, y a la vez, permitirnos culminar esta tesis con mucho esfuerzo y dedicación.

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

A mi asesor, Davis Velarde Camaqui, por su apoyo y paciencia en todo el proceso de investigación para la realización de nuestra tesis.

Las autoras

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de Frecuencia por Sexo	15
Tabla 2. Análisis de Frecuencia por Cargos.....	15
Tabla 3. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	20
Tabla 4. Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral ..	21
Tabla 5. Correlación entre estimulación intelectual y la motivación laboral.....	22
Tabla 6. Correlación entre motivación inspiracional y la motivación laboral.....	22
Tabla 7. Correlación entre consideración individual y la motivación laboral.....	23
Tabla 8. Correlación entre la influencia idealizada y la motivación laboral	23
Tabla 9. Análisis Descriptivo de los Niveles de Liderazgo Transformacional.....	24
Tabla 10. Análisis Descriptivo de los Niveles de Motivación Laboral	24
Tabla 11. Tabla Cruzada de los Niveles de las Variables	25

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión de las variables	21
--	----

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima 2020. El diseño de investigación que se utilizó fue no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional. La muestra fue conformada por 130 colaboradores de las áreas de Dirección y Subdirección de promoción del empleo y capacitación laboral. Para la recolección de datos, se aplicaron dos instrumentos: el cuestionario de Liderazgo Transformacional- Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) versión corta de Bass y Avolio (2004) y el cuestionario de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (2012). Se obtuvieron como resultados que existe relación significativa entre las dos variables con un valor de coeficiente de correlación de $p < 0,05$ y $r = 0,42$. Asimismo, también se encontró asociación estadística significativa entre todas las dimensiones y la variable de motivación laboral, obteniendo así: estimulación intelectual ($r = 0,37$ y $p = 0,00$), motivación inspiracional ($r = 0,26$ y $p = 0,00$), consideración individual ($r = 0,45$ y $p = 0,00$) e influencia idealizada ($r = 0,33$ y $p = 0,00$), demostrando así que se encontró correlación significativa en todas las hipótesis.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, Motivación laboral, cuestionario de liderazgo transformacional (MLQ-5X) versión corta, cuestionario de motivación laboral y dimensiones.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and labor motivation in the superiors of a Public Institution, Lima 2020. The research design used was non-experimental, cross-sectional, and correlational type. The sample was made up of 130 collaborators from the areas of Management and Sub direction of employment promotion and labor training. For data collection, two instruments were applied: The Transformational Leadership questionnaire - Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) short version of Bass and Avolio (2004) and the Labor Motivation Questionnaire of Steers and Braunstein (2012). Results were obtained show that there is a significant relationship between the two variables with a correlation coefficient value of $p < 0,05$ and $r = 0,42$. Also, a significant statistical association was found between all dimensions and the labor motivation variable, thus obtaining: intellectual stimulation ($r = 0,37$ and $p = 0,00$), inspirational motivation ($r = 0,26$ and $p = 0,00$), individual consideration ($r = 0,45$ and $p = 0,00$) and idealized influence ($r = 0,33$ and $p = 0,00$), thus demonstrating that significant correlation was found in all hypotheses.

Keywords: Transformational leadership, labor motivation, Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) short version, Labor Motivation Questionnaire and dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, en los últimos años, se ha enfatizado relevancia al capital humano dentro de las organizaciones. A inicios del siglo XX, en Europa, la transformación y cambios a nuevas tecnologías originó nuevas necesidades, solicitando tener trabajadores más competentes, que apliquen liderazgo y generen un ambiente agradable de trabajo. Según Viveros (2013), en un texto publicado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) se entiende al liderazgo como el adecuado ejercicio del mando, que se evidencia con la satisfacción del grupo de trabajo y de la organización por cumplir con los objetivos. Así el líder es el motor que se ejecuta desde el vértice del mando, inspirando, motivando y estimulando al grupo de trabajo a cumplir con los objetivos estratégicos.

Por ello, Manville et al. (2004) mencionaron que el principal activo de las organizaciones modernas no solo está formado por los bienes inmuebles que posee, edificios o maquinarias, sino por la inteligencia, comprensión, habilidades y experiencia de sus colaboradores. Reforzando esta idea, Robbins (2004) afirmó que los trabajadores son recursos humanos de alta relevancia, brindan sustento funcional y desarrollo a las empresas. Queda claro que muchos autores toman en cuenta el talento humano en las organizaciones tanto privadas como públicas. En el actual mundo laboral, uno de los posibles retos que enfrentan los trabajadores, tanto del sector público y privado, están orientados con el clima en el trabajo, influenciados por el comportamiento de los líderes de la organización.

Así pues, no es difícil de entender que actualmente, en el entorno laboral público y privado, se sumen diversos esfuerzos para formar y capacitar a gerentes y superiores con el objetivo de desarrollar sus habilidades de liderazgo (Gayán, 2005, citado en Capuñay, 2019). Así, Kotter (2000, citado en Capuñay, 2019) hace énfasis en la necesidad de estudiar el liderazgo para poder lograr un verdadero cambio en las organizaciones, destacando su importancia, inclusive sobre del gerenciamiento. Por otro lado, referente a Latinoamérica, Macías (2011, citado en Capuñay, 2019) menciona que actualmente existe una crisis laboral y por más que los colaboradores muestren entusiasmo, ante un mal ambiente laboral éste se apagará.

Desde la epistemología psicológica y la realidad organizacional han podido demostrar que el éxito en el cumplimiento de los objetivos de las empresas está relacionado íntimamente por los comportamientos y actitudes de sus líderes (Chan & Drasgow, 2001, citado en Marcionelli, 2017). En consecuencia, el liderazgo transformacional puede estimular un clima de motivación e innovación que fomente la creatividad de los empleados, pudiendo ser la motivación laboral una herramienta esencial para el logro de objetivos (Jaiswal & Dhar, 2015, citado en Garcilaso de la Vega y Rozas, 2019). Dirigidos por líderes que se caracterizan porque motivan, transforman, guían y contagian. Neira (2003, citado en Capuñay, 2019) menciona que el reconocimiento es una poderosa palanca en las personas, tomando en cuenta lo profesional y personal. Así, Kovach (1979, citado en Capuñay, 2019) realizó una pregunta a los directivos, ¿qué era lo que más solicitaban los trabajadores?, a lo cual respondieron: salarios, seguridad en el trabajo, promoción y oportunidades de crecimiento, en ese orden. Por otro lado, se realizó la misma pregunta a los trabajadores, a lo que respondieron: aprecio por el trabajo realizado, la implicación y el apoyo en los problemas personales. Ante lo mencionado, se infiere que los trabajadores quieren reconocimiento por hacer su trabajo, un factor que se podría relacionar íntimamente con el comportamiento de los líderes.

En las últimas décadas, según García (2017) existe diversa literatura sobre el estudio en las relaciones de los colaboradores con la organización, siendo relevante el liderazgo, entre ellos, el liderazgo transformacional. En el Perú, según el diario Gestión (2014, citado en García, 2017) menciona que el 53% de líderes de las empresas peruanas generan un buen ambiente de trabajo, enfatizando al líder transformador.

Por lo tanto, la problemática que se va analizar es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, la cual es escogida para observar o encontrar alguna disconformidad como desmotivación laboral, insatisfacción, la falta de reconocimiento al superior, la inadecuada comunicación y falta de compañerismo, al existir conflictos entre ellos. Lo cual lleva a hacerse la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los

superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?, a partir de aquí en adelante se sustituirá liderazgo transformacional por LT y la motivación laboral por ML. En cuanto a la justificación, se ve desde lo social, donde se beneficiarán con los resultados de la investigación tanto todos los superiores, colaboradores y la misma Institución Pública donde van a poder identificar y conocer las diferentes dimensiones del LT y la ML que éstos presentan; desde lo práctico, es importante porque servirá para poder diseñar y crear estrategias e intervenciones claves para la cultura organizacional mediante la importancia del LT y la ML donde a través de charlas, capacitaciones y trabajo en equipo se va poder tener resultados óptimos y un mejor desempeño; y por último, desde lo teórico, se realizó para identificar la importancia del LT y su influencia en la ML de los superiores logrando la consecución de la misión y la visión establecida dentro de la Institución Pública a partir de la revisión de teorías y trabajos relacionados.

En cuanto, al objetivo general se tuvo: determinar la relación entre el LT y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020. Asimismo, como objetivos específicos fue determinar la relación, en los superiores de una institución pública de Lima, de la ML con la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia idealizada; también se buscó identificar los niveles de las variables estudiadas (anexo 1). Por último, la hipótesis general se buscó: si existe relación entre el LT y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020. Mientras que para las hipótesis específicas se buscó: si existe relación entre la estimulación intelectual y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020; si existe relación entre la motivación inspiracional y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020; si existe relación entre la consideración individual y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020; y si existe relación entre la Influencia Idealizada y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020 (anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Para la presente investigación, se tuvo como antecedentes internacionales: Según Massella (2018) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre ML y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala. El diseño es de tipo correlacional. Se tuvo una muestra de 60 personas, hombres y mujeres, donde la mitad eran contratados indefinidamente y la otra mitad temporalmente. Los instrumentos fueron adaptados y validados por la autora para ambas variables. Los resultados indicaron que estas variables están relacionadas de manera altamente significativa y positiva ($p < 0.05$).

Según Rodríguez y Pedraja (2017) ejecutaron una investigación que tuvo como objetivo encontrar la relación entre el LT y el clima orientado a favor de los alumnos en el ámbito académico universitario en una institución chilena. La investigación es de tipo exploratoria. La muestra pertenece a 38 integrantes escogidos por conveniencia. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de LT Multifactorial (MLQ.5X corto) de Bass y Avolio (1995) y un cuestionario para el clima organizativo de Stetzer (1997). Se obtuvo que existe relación significativa entre las variables, donde el valor de $p = 0,018$.

Asimismo, Hernández y Morales (2017) realizaron un estudio que tuvo como objetivo identificar los factores entre la motivación y satisfacción laboral que impresionan efectivamente en la eficacia y eficiencia de los colaboradores en una entidad autónoma de la administración pública del Estado de Sinaloa, México. El diseño es transversal y de tipo descriptiva. La muestra pertenece a 36 personas. Los instrumentos fueron adaptados y validados por los autores para ambas variables. Los resultados indicaron que existen cuatro dimensiones para la ML y cinco dimensiones para la satisfacción laboral; donde favorecen efectivamente en el rendimiento profesional de los colaboradores y servidores de una entidad autónoma.

Según Huilcapi, Castro y Jácome (2017) realizaron un estudio con el objetivo de determinar el grado de motivación de los colaboradores y jefes de una organización de Babahoyo. Se utilizó el método inductivo deductivo y se trabajó con una muestra de 180 colaboradores. Los resultados indicaron que el 39% no presenta motivación en su organización, el 77% desconoce cómo se está impulsando la motivación a

los colaboradores, el 36% de los jefes motivan a su personal por medio de recompensas y, por último, el 28% expresa que lo motivan por medio del sueldo. Asimismo, concluyeron que la motivación es imprescindible al momento de dirigir las empresas ya que favorece el rendimiento laboral de los colaboradores y mejora la calidad de vida tanto personal como organizacional.

Por último, Ganga, Villegas, Pedraja, Rodríguez (2016) realizaron un estudio experimental donde buscaba establecer si existe una influencia efectiva del tipo de LT delineando un perfil educador para una institución privada en una ciudad chilena. El diseño fue cuantitativo y correlacional. El instrumento que utilizaron fue el multifactorial de liderazgo adaptado por Bass y Avolio, (2000). Se destaca como resultado el interés de agregar un instrumento y estrategias que otorguen coincidir con la institución con los indicadores asociados.

Así también, se tuvo los siguientes antecedentes nacionales:

Dioses (2018), buscó determinar la relación entre el LT y ML de los colaboradores en una empresa constructora Mota Engil, Perú. El diseño fue de corte transversal y de tipo correlacional. La muestra corresponde a 170 colaboradores. Los instrumentos fueron el Cuestionario de LT de Bass y el cuestionario de Maslow para motivación laboral, adaptados respectivamente. Los resultados indicaron que existe relación positiva y significativa entre el LT y ML siendo $r= 0,890$ y $p = 0,000 < 0.05$.

Según García (2018), averiguo determinar la relación entre el LT y la motivación del personal en la empresa Imagen Records S.R.L. El diseño de estudio fue descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra corresponde a 25 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron creados y validados por la investigadora. Los resultados indicaron que existe relación significativa entre ambas variables, obteniendo un $r= 0,799$ y un $p=0,003$.

Asimismo, Díaz y Quiñones (2017), presentaron una investigación para determinar la relación entre LT y la gestión educativa en 37 docentes de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta”, Florencia de Mora. El diseño fue de tipo descriptivo correlacional. Se utilizaron los instrumentos como: el cuestionario Multifactorial de LT de Bass y Avolio (2004) y el cuestionario gestión educativa del MINEDU, los cuales son adaptados por el investigador. Los resultados fueron que existe una relación significativa entre las variables siendo $r=0,688$ y $p=0,000$. Asimismo, se

encontró una correlación significativa ($p < 0,05$) en todas las dimensiones con la variable de gestión educativa.

Redolfo (2017) buscó determinar la relación que existe entre LT y satisfacción laboral en 154 colaboradores de la Ugel 04 Comas, Lima. El estudio utilizó el diseño no experimental de tipo transeccional – correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de LT- Multifactorial (MLQ-5X) versión corta de Bass y Avolio y el Cuestionario de Satisfacción S21/26 de Meliá. En los resultados, se ha demostrado que existe relación entre las variables, teniendo así ($p = 0.000 < 0.050$).

Crisóstomo (2015) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación del LT docente y la motivación estudiantil del 6to del nivel primaria de las instituciones educativas de Villa El Salvador. Fue transversal y de tipo correlacional. La muestra corresponde a 160 alumnos. Asimismo, los instrumentos que se utilizaron fueron validados por la investigadora mediante un juicio de expertos. Los resultados que se obtuvieron fueron que si existe correlación entre las variables siendo $p = 0,01$ y $r = 0,85$, donde se acepta la hipótesis alterna.

Por último, según Bisetti (2015), realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal en 151 subalternos de una institución armada del Perú. El diseño fue transversal, de tipo descriptivo correlacional. Asimismo, se utilizaron los instrumentos como: el cuestionario de ML y el cuestionario de Desempeño laboral. Los resultados indicaron que no existe relación entre las variables, teniendo un coeficiente de relación de $r = 0,025$ y un valor de significancia de $p = 0,761$.

Se tiene en cuenta algunas definiciones de liderazgo, donde: Chiavenato (2001, citado en Garcilaso de la Vega y Rosas, 2019) refirió que es la influencia realizada en un contexto, por medio de un proceso comunicativo para la realización de objetivos determinados. Asimismo, Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2008, citado en Garcilaso de la Vega y Rosas, 2019) mencionaron que es la práctica o habilidad para que los sujetos colaboren de una manera predispuesta y motivados para cumplir las metas en equipo. Por otro lado, Munroe (2014) lo define como la capacidad de influenciar a otros a través de la inspiración, motivada por una pasión, formada por una visión, originada por una convicción, inspirada por un propósito. Según Robbins y Judge (2013), mencionaron que es la técnica para influir en un

grupo y direccionarlo hacia el resultado de un objetivo en común. Finalmente, Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2009, citado en Garcilaso de la Vega y Rosas, 2019) refirieron como el procedimiento de administrar las funciones laborales de los colaboradores de un equipo y de trascender en ellos.

Se expondrá las siguientes definiciones para el LT, según Bass (1999), refirió que el LT es el tipo de liderazgo que influye en el colaborador para que valore y se dé cuenta de las capacidades y fortalezas que posee, generando así un mejor desarrollo para las metas de la organización y para su crecimiento personal. Según Burns (1978, citado en Lupano y Contreras, 2008) enfatizó que es una interrelación entre líderes y colaboradores generando un alto incremento de motivación y moralidad mediante la influencia. Así también, Bass y Avolio (2006, citado en Bracho y García, 2013) refirieron que es un proceso orientado a estimular la conciencia de los colaboradores con el objetivo de ser seguidores laboriosos enfocándose en los intereses colectivos. Asimismo, Robbins y Judge (2013) afirmaron que el LT está orientado a contribuir en los resultados de un equipo y planteamiento de metas. También, Lussier y Achua (2011), mencionaron que el LT, es la relación de influencia entre seguidores y líderes orientado al cumplimiento de objetivos organizacionales mediante el cambio. Por otro lado, Velásquez (2006, citado en Bracho y García, 2013) afirmó que se genera un cambio positivo, orientado a los seguidores en transformar de manera armoniosa y de manera integral, aumentando la motivación en los colaboradores.

Se debe de saber cómo surgió el LT para las organizaciones, donde, según Bracho y García (2013), el liderazgo es un proceso necesario, ya que guía los esfuerzos y motivaciones de los seguidores orientadas al cumplimiento de las metas. El constructo de LT lo inicia Burns en el año 1978, donde, aborda de manera introductoria el LT y el transaccional (Mendoza, I., Ortiz, M., y Parker, H., 2007). Haciendo énfasis que el LT está orientado a elevar la moral, motivar, estimular intelectualmente a los seguidores, fomenta la autonomía y los desafíos laborales. Las organizaciones cambiaron su percepción sobre las jerarquías con la consigna del liderazgo transformacional que fomenta los retos, haciéndose importante para la satisfacción laboral (Mendoza et al., 2007). En la década de los años 50, los

objetivos estaban orientados exclusivamente en las organizaciones, dejando de lado los objetivos de los colaboradores, sin embargo, con la aparición del LT se incita a tomar en cuenta los objetivos y metas de los colaboradores (Mendoza et al., 2007).

En cuanto a las dimensiones del LT, según Jaramillo (2018), tuvo como origen las posturas iniciales de Burns, pero en 1985 fue Bass quién aportó las dimensiones de LT, entre ellas: a) Carisma o Influencia idealizada: característica principal del LT, donde el líder estimula a que lo sigan por medio de su carisma (Bass y Avolio, 1997). Un líder carismático mantiene un sentido de propósito, atractiva visión y capacidad de comunicarse efectivamente. También puede motivar a su entorno e involucrarse en su causa, muy seguro de sí mismo y crea lo que es necesario para alcanzar los objetivos (Lussier y Achua, 2010); b) Motivación inspiracional: se relaciona con influenciar una actitud buena, motivando a que sus seguidores logren sus propias metas. Por ello busca un buen compañerismo grupal, incrementando el entusiasmo y compromiso con la visión de la organización (Espinoza, 2015); c) Estimulación intelectual: Busca mediante las creencias y experiencia el análisis de sus seguidores generar alternativas de soluciones nuevas (Jaramillo, 2018); y d) Consideración individual: Pone énfasis en las necesidades particulares de los seguidores, haciendo énfasis que resalten en todas las esferas de su vida, por ello busca el crecimiento de sus habilidades (Jaramillo, 2018).

Existen diversas literaturas donde se busca correlacionar el LT y su influencia con el compromiso de la finalidad, como el realizado por Bono y Jugde (2002). Por otro lado, reforzando esta postura, Hetland y Sandal (2003), afirmaron la relación significativa entre las variables por encima de otros estilos de liderazgos. Sin embargo, Godoy y Bresó (2013) refirieron que en estas investigaciones empíricas se busca correlacionar ambas variables, el constructo de ML se aborda de manera genérica, sin tener el énfasis de estudiarlo de manera holística. Asimismo, Godoy y Bresó (2013), realizaron una investigación en España, donde buscaron conocer la relación entre LT y ML, pero también buscando explorar la instrumentalidad de ambas variables, teniendo como uno de los resultados, que se discriminaba a la

motivación intrínseca, discutiendo en que el impacto del LT sobre la ML solo se refuerza con estímulos externos.

Existen algunos tipos de liderazgo, donde el constructo de liderazgo, según Noriega (2008, citado en Almirón et al., 2015), puede entenderse desde dos perspectivas: primero como una cualidad personal del líder y segundo orientado a sus funciones dentro de la organización. Según, Almirón et al. (2015) mencionaron que existen tres principales enfoques teóricos relacionados al liderazgo: El enfoque de los rasgos, el enfoque conductual y el enfoque situacional. Siendo este último enfoque el utilizado por Bass en 1985, el cual menciona dos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional, orientada a una visión holística que toma en cuenta los rasgos y conductas dentro de un contexto específico (Cuadrado y Molero, 2002; Rozo y Abaunza, 2010; Varela, 2010, citado en Almirón et al., 2015). Sin embargo, según Rozo y Abaunza (2010, citado en Almirón et al., 2015), este enfoque da mayor importancia al LT, ya que socialmente se considera más adecuado. Referente al liderazgo transaccional tiene sus bases en los modelos tradicionales, orientado al intercambio o transacción, el poder es utilizado por el líder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento. Es importante mencionar que existen dos subdimensiones en el estilo de liderazgo transaccional: a) Recompensa contingente, donde se realiza mediante intercambios mutuos entre líder y seguidores incluyendo recompensas y sanciones orientadas al cumplimiento de los objetivos y b) Administración por excepción, se origina cuando el líder interviene, exclusivamente, para hacer cambios en la conducta de los seguidores, que regularmente son críticas negativas (Lupano y Castro, 2008). Así también, Contreras y Barbosa (2013, citado en Almirón et al., 2015) mencionaron que este tipo de liderazgo es funcional y efectivo en empresas de corte tradicional, ya que éstas necesitan líderes funcionales que planeen y ejecuten estrategias garantizando los resultados deseados. Por otro lado, el LT está centrado que la función del líder es un agente del cambio, fomenta el compromiso y motiva al equipo, también se orienta en los valores, cualidades personales y creencias personales del líder como de los seguidores (Varela, 2010, citado en Almirón et al., 2015). Los estudios previos realizados sobre LT muestran que proporciona mejores resultados organizativos, mediante el carisma, búsqueda de

interés de la organización e inspiración (Lupano y Castro, 2008). Las características peculiares del LT están orientada a la cercanía personal al trabajador, considerando al colaborador no como una herramienta sino como una persona. El LT busca estimular intelectualmente al colaborador, toma en cuenta sus ideas, inspira y motiva para hacer que participe y se involucre en los resultados de la empresa (Rozo y Abaunza, 2010, citado en Almirón et al., 2015). Asimismo, las investigaciones previas realizadas concuerdan que el líder transformacional cuenta con habilidades específicas: inspiración, carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada. Por otro lado, según Varela (2010, citado en Almirón et al., 2015) refirió que este modelo presenta varias ventajas, donde el líder se convierte en un modelo a seguir, se desarrollan y estimulan en equipo las habilidades sociales y personales, fomentando una adecuada autoestima entre ambos y mejores efectos para la empresa.

Por último, según Bass y Avolio (1997), mencionó un tercer tipo de liderazgo que fue Laissez faire (No liderazgo), que se refiere a la carencia de liderazgo, falta de autoridad, evita involucrarse en las decisiones de la empresa y demuestra desinterés en cualquier función que se le asigne.

Así también, algunas definiciones para la Motivación, según Chiavenato (2018), es un proceso básico de la psicología, sirve para comprender el comportamiento humano, interactuando con otros procesos psicológicos. Según Espada (2006, citado en Ramírez et al., 2008) es considerado un factor emocional básico para los trabajadores, estar motivado implica realizar las tareas cotidianas sin dejadez y sin sobreesfuerzo. Según Delgado (1998, citado en Ramírez et al., 2008) indicó que es un proceso mediante el cual las personas, cuando realizan una actividad, desarrollan esfuerzos direccionado a objetivos para satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa. Por otro lado, Roussel (2000, citado en Ramírez et al., 2008) afirmó que forma parte de la psique humana que aporta al compromiso de la persona, siendo un proceso que causa, activa, orienta y mantiene la conducta de los individuos hacia la realización de objetivos deseados.

Algunas de las definiciones de la ML, vemos que, en el ámbito del trabajo, también McClelland (1970) indicó que los trabajadores se motivan en base al interés de las

necesidades de logro, poder y afiliación donde va cambiando a lo largo de su vida de acuerdo a las experiencias aprendidas. Según Robbins (1994, citado en Ramírez et al., 2008) la define como la voluntad que origina el esfuerzo por alcanzar los objetivos de la empresa, influenciado por el deseo de satisfacer las necesidades personales y grupales. Así también, Roussel (2000, citado en Hernández, J. y Morales, M., 2017) refirió que es el procedimiento que impulsa, guía y conserva la conducta de los trabajadores en función con el resultado de las metas. Por otro lado, según Rush (1971, citado en Quispe, 2018) cuando mencionamos la ML debemos tomar en cuenta el diseño de trabajo, ya que este constructo podría ayudar a mejorar el desempeño. El objetivo del diseño del trabajo es fomentar la motivación y la productividad de los colaboradores. Por otro lado, un aspecto importante de la ML es el ambiente donde se desarrolla el colaborador, si este presenta condiciones para desarrollar sus actividades laborales podría influenciar positivamente en su desempeño. Existen algunas condiciones que afectan la comodidad del lugar de trabajo, como el ruido, inadecuada ventilación, baja iluminación, todas ellas de vital importancia para los trabajadores.

Existen diferentes tipos de motivación, esta puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación intrínseca hace referencia según Quispe (2018) como el proceso de motivación por el mismo trabajo, pudiendo satisfacer las necesidades personales del empleado. La motivación intrínseca involucra una autogestión del individuo y se relaciona con las personas que buscan en su trabajo satisfacer más sus necesidades personales. Algunos factores que pueden influir en la motivación intrínseca están orientados a la responsabilidad propia del trabajo, la libertad de actuar y tomar decisiones, habilidades propias, tareas que involucren un reto y oportunidades de progreso. Referente a la motivación extrínseca está orientada a la cantidad de esfuerzo que personas ajenas atribuyen al individuo para motivarlos (Quispe, 2018). En la motivación extrínseca encontramos la gestión de recompensas, entre ellas el aumento de salario, alabanza o promoción. Los motivadores extrínsecos suelen ser eficientes, pero su influencia es limitada en el tiempo. Por otro lado, los motivadores intrínsecos tienen un efecto más largo pues son inherentes y no reforzadas desde afuera (Armstrong, 2007, citado en Quispe, 2018).

La teoría de las necesidades de McClelland, según Chang (2010) mencionó que las necesidades son aprendidas en la niñez, es decir, depende las vivencias de la niñez, las necesidades que se proyectarán en la edad adulta. Donde, David McClelland para realizar su teoría de necesidades, hizo investigaciones con gerentes y ejecutivos de países desarrollados, aplicando técnicas proyectivas, buscando conocer y medir los motivos humanos. McClelland se enfocó no en las acciones exteriores en sus investigaciones, sino en la forma de pensar. Para ello, Chang (2010) utilizó el test de percepción temática, buscando captar muestras de pensamiento que luego se estudiaron y agruparon según los intereses o temas manifestados de los relatos de los participantes. Referente a los resultados se evidenció que las respuestas sobre los motivos humanos se podían clasificar en tres condiciones: la necesidad de afiliación, la necesidad de poder y la necesidad de logro.

En cuanto a las dimensiones según McClelland, son: a) Necesidad de logro o realización: es el impulso de sobresalir, interés de luchar por alcanzar los objetivos. Las personas con el predominio de necesidad de logro buscan tareas retadoras (Chang, 2010). En grupo, buscan asesoría de expertos para conseguir sus logros, Usualmente son optimistas, que confían en sus posibilidades y habilidades. La persona con necesidad de logro alto busca asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso, le agrada correr riesgos y muestra aceptación por las experiencias que le brinden retroalimentación sobre su comportamiento; b) Necesidad de poder: está orientado a ejecutar que otros se comporten de una manera determinada, influenciando sobre el comportamiento natural de los demás (Chang, 2010). Asimismo, es el deseo que tienen las personas para tener el control de los medios que les permitan influir, dominar y dirigir a otras personas. Según McClelland, esta es la necesidad con menos credibilidad y está relacionado con personas autoritarias, donde suelen ser personas que en su infancia se sentían vulnerables, débiles, indefensos, inseguros y con sentimientos de inferioridad; y c) Necesidad de afiliación: es el anhelo de relacionarse con otras personas, es una necesidad orientada de tipo social (Chang, 2010). McClelland, manifiesta que es la necesidad más importante, las personas se caracterizan por mantener una gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo.

Finalmente, es más probable que realicen trabajos de supervisión, en el cual se orienten a mantener las relaciones sociales sólidas incluso priorizándolos sobre la toma de decisiones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo aplicada y descriptivo correlacional, donde, en la primera tuvo como objetivo especificar las cualidades, características y perfiles de sujetos, equipos o comunidades que se puedan someter a un estudio; y en la segunda, se buscó conocer el grado de relación de las variables afines a la presente investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se aplicará un diseño no experimental para el presente estudio de las variables ya que no se manipuló ninguna variable y nos limitaremos solo a observar el fenómeno tal cual se da en el ambiente natural. Asimismo, será una investigación de corte transversal, porque se recolectó información en un momento específico (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 (Independiente): Liderazgo transformacional

Definición conceptual: Según Bass (1999), refirió que el LT es el tipo de liderazgo que influye en el colaborador para que valore y se dé cuenta de las capacidades y fortalezas que posee, generando así un mejor desarrollo para las metas de la organización y para su crecimiento personal.

Definición operacional: Se basa en la relación del líder- colaborador donde la principal identificación de un líder es su carisma lo cual lleva a que sus seguidores confíen en él, crea un ambiente de confianza, influye para que los seguidores puedan desarrollarse de manera eficiente. Se constituyó por cuatro dimensiones: Estimulación Intelectual (ítems 1, 2, 3, 4), motivación inspiracional (ítems 5, 6, 7, 8), consideración Individual (ítems 9, 10, 11, 12), e influencia idealizada (ítems del 13 al 20). Seguidamente se observa que la:

Estimulación intelectual: Son sujetos que se identifican por tener ideas transformadoras y divergentes para ver desde una perspectiva distinta diferentes problemas y buscar mejores soluciones (Lupano y Castro, 2000).

Motivación inspiracional: Son sujetos que motivan y apasionan a las personas para realizar los objetivos de la organización de una manera exitosa (Lupano y Castro, 2000).

Consideración individual: Son sujetos que consideran como prioridad las falencias o problemas que puede presentar sus colaboradores, donde ellos, los orientan para que puedan desarrollar sus funciones de una manera óptima (Lupano y Castro, 2000).

Influencia idealizada: Son sujetos que se identifican por su carisma y son modelo a seguir. Asimismo, son influyentes, confiables y respetables por los colaboradores (Lupano y Castro, 2000).

Variable 2 (Dependiente): Motivación Laboral

Definición conceptual: Según McClelland (1970), indicó que los trabajadores se motivan en base al interés de las necesidades de logro, poder y afiliación donde va cambiando a lo largo de su vida de acuerdo a las experiencias aprendidas.

Definición operacional: Donde la motivación es indispensable para el buen desarrollo de una actividad en el ámbito laboral, con ello se puede obtener un buen resultado eficiente y eficaz. Asimismo, engloba tres dimensiones: Necesidad de logro (ítem 1, 4, 7, 10, 13), necesidad de poder (ítems 2, 5, 8, 11, 14) y necesidad de afiliación (ítems 3, 6, 9, 12, 15), siendo 5 ítems para cada una respectivamente.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población es una agrupación que tiene en común una serie de características específicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), donde, está compuesta por 357 superiores de todos los sexos, que forman parte de la Institución Pública compuesta por los superiores.

La muestra es un subgrupo de la población donde se recolectan los datos de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para el presente estudio se trabajará con los superiores de una Institución Pública de Lima Metropolitana, de las áreas de Dirección y Subdirección de Promoción del empleo y Capacitación laboral, quienes conforman un total de 130 superiores, cuyas edades oscilan entre los 21 y 70 años, aproximadamente, los cuales están conformados por Coordinadores, Especialistas, Supervisores, Consultores.

Tabla 1. Análisis de Frecuencia por Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	61	46,9
Mujer	67	51,5
LGTBIQ	2	1,5
Total	130	100,0

Fuente: Programa estadístico SPPS 26

En la tabla 1, se encontró que el 46,9% son hombres, el 51,5% son mujeres y el 1,5% son LGTBIQ en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 2. Análisis de Frecuencia por Cargos

	Frecuencia	Porcentaje
Consultor de Empleo	47	36,2
Coordinador	42	32,3
Especialista	26	20,0
Supervisor	15	11,5
Total	130	100,0

Fuente: Programa estadístico SPPS 26

En la tabla 2, se encontró que el 36,2% son “Consultor de empleo”, el 32,3% son “Coordinador”, el 20% son “Especialista” y el 11,5% son “Supervisor” en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

El muestreo en esta investigación fue de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que los individuos de estudio se seleccionarán por las particularidades de la investigación (Johnson, 2014, Hernández et al. 2014).

Criterios de inclusión

- Varones, mujeres y LGTB.
- Mayores de 21 años y menores de 70 años.
- Superiores de las áreas de Dirección y Subdirección de Promoción del empleo y Capacitación laboral, es decir, mandos medios y altos.
- Residentes en Lima.

Criterios de exclusión

- Menores de 21 años o mayores de 70 años.
- Practicantes o terceros de las áreas de la Dirección o Subdirección de promoción del empleo y capacitación laboral.
- De otras áreas dependientes del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.
- Otras sedes de provincia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se aplicó la encuesta, esta técnica tal vez es la más utilizada para la recolección de datos, donde, consiste en un conjunto de preguntas respecto a las variables de medir (Hernández et. al. 2014).

Por lo tanto, para lograr la obtención de datos se utilizaron los siguientes instrumentos:

Ficha técnica del Instrumento 1: Liderazgo Transformacional

Nombre: Cuestionario de LT - Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) versión corta

Autor: Bernard M. Bass y Bruce J. Avolio (2004)

Adaptado por: Redolfo Aguilar, Luis Humberto (2017)

Objetivo: Evaluar e identificar el LT

Forma de administración: Individual y colectiva

Duración: 5 a 10 minutos

Población: Todos los sexos

Descripción

El cuestionario sobre LT, conocida la versión corta como MLQ (5X), elaborado por Bass y Avolio (2004), inicialmente consta de 45 preguntas que aborda los tipos de liderazgo, para efectos de la presente investigación solo tomaremos 20 ítems que corresponden al liderazgo transformacional. El instrumento tiene una escala de 5 niveles tipo Likert, cuenta con cinco alternativas de reacción; nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). Así mismo, tiene baremos peruanos, siendo Bueno (73 a 100); Regular (47 a 73) y Malo (20 a 47).

Ficha técnica del Instrumento 2: Motivación Laboral

Nombre: Cuestionario de ML

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

Adaptada por: Negrón y Pérez (2012)

Objetivo: Identificar y evaluar la ML

Forma de administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos

Población: Hombres y mujeres.

Descripción

El instrumento tiene 15 ítems que mide las necesidades de la ML, las cuales son: Necesidad de logro, poder y afiliación, siendo 5 ítems para cada una respectivamente, donde, Absolutamente en desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4), Absolutamente de acuerdo (5). Así mismo tiene baremos peruanos, siendo Bajo (15 a 27); Promedio bajo (28 a 39) y Promedio (40 a 51); Alto (52 a 63) y Muy alto (64 a 75).

Validez

La validez hace referencia al grado que tiene el instrumento que mide realmente la variable que se está trabajando, y la validez busca relacionar las preguntas del instrumento con la literatura teórica y los objetivos de la investigación de esa forma se busca establecer la consistencia y coherencia técnica (Hernández et. al., 2014). Por lo consiguiente, la validez del instrumento 1 está dado por Bass y Avolio (2004) y para el instrumento 2 está dado por Steers y Braunstein (1976), adaptados respectivamente.

Confiabilidad de los Instrumentos

En las investigaciones de referencia se obtuvo en el instrumento 1 un Alfa de Cronbach de 0,854 por lo que se puede decir que presenta confiabilidad y en el instrumento 2 presentó un Alfa de Cronbach de 0,943 teniendo una confiabilidad alta. Así también, para nuestra muestra se realizó la confiabilidad de cada instrumento donde presenta un Alfa de Cronbach de 0,931 y un Alfa de Cronbach de 0,925, respectivamente, lo que significa que ambos instrumentos tienen una alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

El procedimiento de la investigación se basó en la detección de la falta de reconocimiento a los superiores y la disconformidad en la motivación que se acontece en la Institución Pública de Lima. Para lo cual, se solicitó a través de una solicitud a la Directora de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de la Institución Pública para su aprobación. Una vez aceptada la solicitud, se procedió a la elaboración de las encuestas a través de la plataforma Google Forms con la intención de medir el LT utilizando como instrumento el cuestionario de LT (MLQ-5X) versión corta, así como la variable ML se utilizó el cuestionario de ML en 130 superiores. Para ello, se generó un enlace que permitió el acceso al personal de la Institución Pública. Se detalla el hipervínculo de la encuesta: <https://forms.gle/SPXS4S2ry8FfFvU8>

Posteriormente se recopilaron los datos para analizar los resultados (anexo3 y 4).

3.6 Método de análisis de datos

En la presente investigación, se aplicará estadística descriptiva y estadística inferencial. En la primera los resultados se expondrán mediante tablas y figuras, interpretados debidamente. Por otro lado, para la estadística inferencial, referida a la comprobación de la hipótesis. Se hizo uso de la prueba estadística Rho de Spearman en un nivel de significancia del 0.05, delimitando de la existencia de relación entre las variables, condicionada a que el valor de la prueba sea menor a ($p < 0.05$), entonces, se podría rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación considerará los criterios éticos propuestos por la Asociación de Psicología Americana (APA) y la escuela profesional de psicología de la Universidad César Vallejo, respetando la propiedad intelectual de todos los autores mencionados en la presente investigación, realizando las citas según la norma para promover la autenticidad de la información.

Así mismo se tendrá en cuenta los principios éticos estipulados en los siguientes artículos el código de ética del colegio de psicólogos del Perú, que son:

Artículo 26: “El psicólogo que publique información proveniente de una investigación psicológica independiente de los resultados, no deberá incurrir en falsificación ni plagio, declarando la existencia o no de conflictos de intereses”

Artículo 24: “El psicólogo debe tener presente que toda investigación en seres humanos debe necesariamente, contar con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos” por ello se le informará el objetivo y alcance de la presente.

IV. RESULTADOS

El presente capítulo de la investigación se constituyó en la presentación y análisis de los resultados obtenidos en tablas y figuras de las variables y dimensiones, respectivamente. También se señala la contrastación de hipótesis.

Prueba de Normalidad

Se utilizó para determinar si es una prueba paramétrica o no paramétrica, donde, se empleó el estadístico SPSS V26.

Tabla 3. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION LABORAL	ESTIMULACION INTELECTUAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL	CONSIDERACION INDIVIDUAL	INFLUENCIA IDEALIZADA
N		130	130	130	130	130	130
Parámetros normales ^{a,b}	Media	76,85	55,99	14,97	15,85	15,28	30,74
	Desv. Desviación	12,232	11,086	2,742	3,113	2,915	5,160
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,116	,098	,116	,157	,120	,089
	Positivo	,072	,074	,084	,091	,078	,065
	Negativo	-,116	-,098	-,116	-,157	-,120	-,089
Estadístico de prueba		,116	,098	,116	,157	,120	,089
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,004 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,014 ^c

En la tabla 3, se presentan los valores de la prueba de Kolmogorov- Smirnov de las variables y sus dimensiones, donde se obtuvo que el valor de significancia es menor a 0.05 ($p < 0.05$), por lo tanto, no hay una distribución normal, por ello, para el análisis de correlación se utilizará la prueba no paramétrica de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Para efectuar la prueba de hipótesis se aplicó la prueba no paramétrica de Spearman ya que todos los valores de significancia que se encontraron no provienen de una distribución normal. Donde, obtenemos que:

Objetivo General: Determinar la relación entre el LT y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 4. Correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

		MOTIVACION LABORAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	,416**
		Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 4, se observó que el valor de la correlación entre las variables LT y la ML es significativo ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,42$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador, donde: “Existe relación entre el LT y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020”.

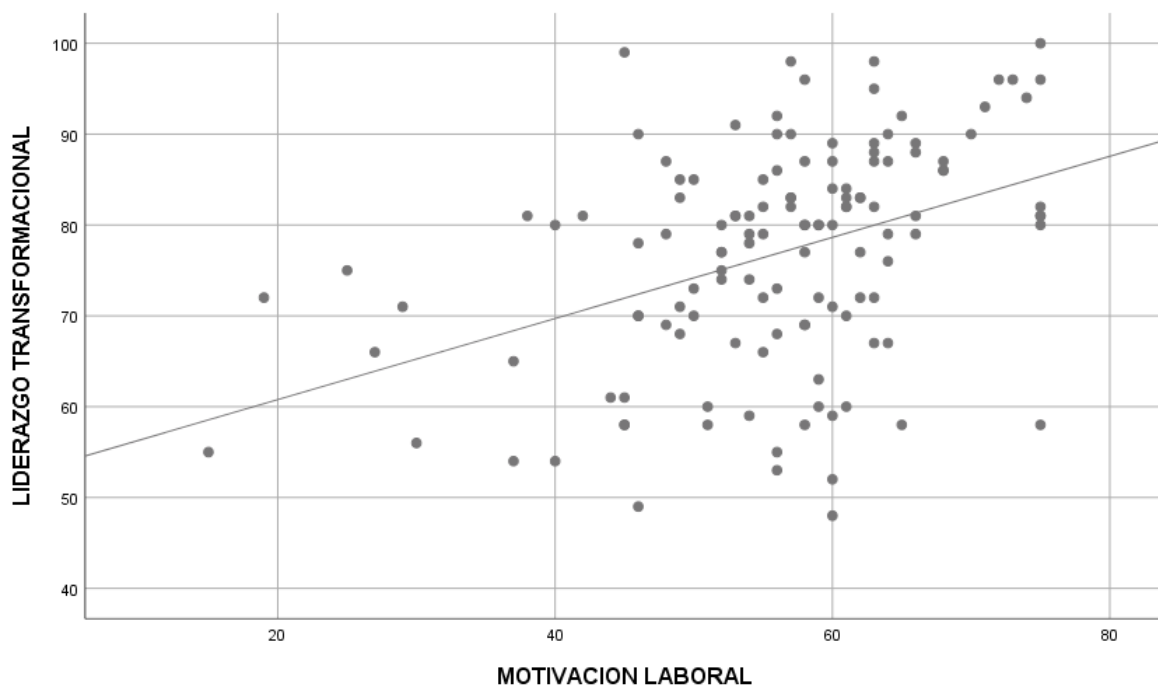


Figura 1. Gráfico de dispersión de las variables

En la figura 1, indica que la tendencia de liderazgo transformacional con la motivación laboral es una asociación lineal positiva.

Objetivos Específicos

Objetivo 1: Identificar la relación entre la Estimulación Intelectual y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 5. Correlación entre estimulación intelectual y la motivación laboral

		ESTIMULACION INTELLECTUAL
MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,371**
	Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 5, se observó que el valor de la correlación entre la dimensión de estimulación intelectual y la ML es significativo ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,37$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador, donde: “Existe relación entre la Estimulación Intelectual y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020”.

Objetivo 2: Identificar la relación entre la Motivación Inspiracional y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 6. Correlación entre motivación inspiracional y la motivación laboral

		MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,262**
	Sig. (bilateral)	,003

En la tabla 6, se observó que el valor de la correlación entre la dimensión de Motivación Inspiracional y la ML es significativo ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,26$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador, donde: “Existe relación entre la Motivación Inspiracional y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020”.

Objetivo 3: Identificar la relación entre la Consideración Individual y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 7. Correlación entre consideración individual y la motivación laboral

		CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,447**
	Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 7, se observó que el valor de la correlación entre la dimensión de consideración individual y la ML es significativo ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,45$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador, donde: “Existe relación entre la Consideración Individual y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020

Objetivo 4: Identificar la relación entre la Influencia Idealizada y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 8. Correlación entre la influencia idealizada y la motivación laboral

		INFLUENCIA IDEALIZADA
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,326**
	Sig. (bilateral)	,000

En la tabla 8, se observó que el valor de la correlación entre la dimensión de la influencia idealizada y la ML es significativo ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,33$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador, donde: “Existe relación entre la Influencia Idealizada y la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020”.

Análisis descriptivo

Objetivo 5: Identificar el nivel de LT en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 9. Análisis Descriptivo de los Niveles de Liderazgo Transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	46	35,4
BUENO	84	64,6

En la Tabla 9, se observó el nivel de LT que predomina un nivel “Bueno” de 64.6%, mientras que el resto presentó un nivel “Regular” de 35.4%, en los superiores de una Institución Pública.

Objetivo 6: Identificar el nivel de la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

Tabla 10. Análisis Descriptivo de los Niveles de Motivación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	4	3,1
PROMEDIO BAJO	5	3,8
PROMEDIO	25	19,2
ALTO	70	53,8
MUY ALTO	26	20,0

En la Tabla 10, se identificó el nivel de ML que predomina un nivel “Alto” de 53.8%, seguido de un nivel “Muy Alto” de 20.0%, un nivel “Promedio” de 19.2 %, un nivel “Promedio bajo” de 3.8% y un nivel “Bajo” de 3.1%, en los superiores de una Institución Pública.

Tabla 11. Tabla Cruzada de los Niveles de las Variables

		NIVELES DE MOTIVACION LABORAL						
			Bajo	Promedio Bajo	Promedio	Alto	Muy Alto	Total
NIVELES DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Regular	Recuento	3	4	14	22	3	46
		% del total	2,3%	3,1%	10,8%	16,9%	2,3%	35,4%
	Bueno	Recuento	1	1	11	48	23	84
		% del total	0,8%	0,8%	8,5%	36,9%	17,7%	64,6%
Total		Recuento	4	5	25	70	26	130
		% del total	3,1%	3,8%	19,2%	53,8%	20,0%	100,0%

En la Tabla 11, se observó que el nivel del LT cruzado con la ML en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020, se obtuvo el 35,4% “Regular” y el 64,6% “Bueno”.

Asimismo, sobre el nivel de ML cruzado con el LT en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020, se obtuvo el 3,1% “Bajo”, el 3,8% “Promedio bajo”, el 19,2 % “Promedio”, el 53,8% “Alto” y el 20,0% “Muy Alto”.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo, se analizó los resultados de la investigación buscando relacionar las variables de LT y la ML en los superiores de una institución pública, donde en el objetivo general de la investigación se encontró que sí existe correlación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral ($p < 0,05$), siendo esta relación media y directa ($r = 0,42$). Dichos resultados son similares en otros estudios del contexto local, como el de García (2017), en su investigación sobre LT y motivación del personal en la empresa Imagen Records S.R.L., Chiclayo, donde se encontró una relación significativa ($p < 0,05$) entre las variables, así también se observó que en el marco teórico citan a los mismos autores como Bass en 1999, que mencionó sobre el LT que son líderes que influencia en los colaboradores y sobre McClellan que mencionó a la ML como una necesidad. Asimismo, Dioses (2018) en su estudio de LT y ML de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú, presenta una correlación alta y directa entre las dos variables, siendo $p = 0,00$ y $r = 0,89$, teniendo el mismo valor de significancia que nuestros resultados y es aplicado a una población del mismo rubro y mismo contexto.

En cuanto al objetivo específico uno, se obtuvo que existe relación significativa ($p < 0,05$) de intensidad media y directa ($r = 0,37$) entre la dimensión de estimulación intelectual y la ML. Este resultado es parecido a lo encontrado en Crisóstomo (2015) donde señala en su estudio del LT docente y motivación estudiantil del 6to grado de nivel primaria de las Instituciones Educativas- UGEL 01, Villa El Salvador, también encontró como resultado una relación significativa siendo ($p < 0,05$) entre la dimensión y la variable, por lo contrario, en el coeficiente de correlación se obtuvo una intensidad fuerte y directa ($r = 0,76$), así también la población fue diferente a nuestro objetivo específico establecido. También, se toma como referencia para el marco teórico a la teoría del LT de Bass y Avolio y la prueba fue creada y validada por expertos. Por otro lado, Díaz y Quiñones (2017) en su investigación de relación entre el LT y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, halló también una relación significativa siendo ($p < 0,05$), por el contrario, en el coeficiente de correlación se obtuvo una intensidad fuerte y directa ($r = 0,74$).

En cuanto al objetivo específico dos, se obtuvo que existe relación significativa ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,26$) entre la dimensión de motivación inspiracional y la ML. Este resultado es parecido a lo encontrado en Crisóstomo (2015) donde señala en su estudio del LT docente y motivación estudiantil del 6to grado de nivel primaria de las Instituciones Educativas- UGEL 01, Villa El Salvador, también encontró como resultado una relación significativa siendo ($p < 0.05$) entre la dimensión y la variable, por lo contrario, en el coeficiente de correlación se obtuvo una intensidad fuerte y directa ($r = 0,69$), así también la población fue diferente a nuestro objetivo específico establecido. También, se toma como referencia para el marco teórico a la teoría del LT de Bass y Avolio y la prueba fue creada y validada por expertos.

En cuanto al objetivo específico tres, se obtuvo que existe relación significativa ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,45$) entre la dimensión de consideración individual y la ML. Este resultado es parecido a lo encontrado en Crisóstomo (2015) donde señala en su estudio del LT docente y motivación estudiantil del 6to grado de nivel primaria de las Instituciones Educativas- UGEL 01, Villa El Salvador, también encontró como resultado una relación significativa siendo ($p < 0.05$) entre la dimensión y la variable, por lo contrario, en el coeficiente de correlación se obtuvo una intensidad fuerte y directa ($r = 0,71$), así también la población fue diferente a nuestro objetivo específico establecido. También, se toma como referencia para el marco teórico a la teoría del LT de Bass y Avolio y la prueba fue creada y validada por expertos.

En cuanto al objetivo específico cuatro, se obtuvo que existe relación significativa ($p < 0.05$) de intensidad media y directa ($r = 0,33$) entre la dimensión de influencia idealizada y la ML. Este resultado es parecido a lo encontrado en Crisóstomo (2015) donde señala en su estudio del LT docente y motivación estudiantil del 6to grado de nivel primaria de las Instituciones Educativas- UGEL 01, Villa El Salvador, también encontró como resultado una relación significativa siendo ($p < 0.05$) entre la dimensión y la variable, por lo contrario, en el coeficiente de correlación se obtuvo una intensidad fuerte y directa ($r = 0,76$), así también la población fue diferente a nuestro objetivo específico establecido. También, se toma como referencia para el marco teórico a la teoría del LT de Bass y Avolio y la prueba fue creada y validada por expertos.

En cuanto al objetivo específico cinco, en cuanto a nivel de LT predominó un nivel “Bueno” con 64.6%, mientras que el resto presenta un nivel “Regular” de 35.4%. Dichos resultados son diferentes con la investigación de Redolfo (2017) donde presenta 55.8 % “Regular” y 44.2 % “Bueno” en una población diferente, específicamente del sector educativo.

En cuanto al objetivo específico seis, referente al nivel de ML predomina un nivel “Alto” de 53.8%, seguido de un nivel “Muy Alto” de 20.0%, un nivel “Promedio” de 19.2 %, un nivel “Promedio bajo” de 3.8% y un nivel “Bajo” de 3.1%. Estos resultados son similares con la investigación de Bisetti (2015) donde predomina un nivel “Alto” de 53.6%, mientras “Muy Alto” de 25.2%, un nivel “Promedio” de 15.9%, un nivel “Promedio bajo” de 3.3% y finalmente “Bajo” de 2%, la investigación se realizó en una institución armada del Perú.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Referente al objetivo general, se encontró que existe relación significativa ($p=0,000$) y de intensidad media y directa ($r=0,42$) entre las variables de LT y la ML de los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

SEGUNDO: Referente al objetivo específico uno, se encontró que existe relación significativa ($p=0,000$) y de intensidad media y directa ($r=0,37$) entre la dimensión de estimulación intelectual y la variable de ML de los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

TERCERO: Referente al objetivo específico dos, se encontró que existe relación significativa ($p=0,003$) y de intensidad media y directa ($r=0,26$) entre la dimensión de motivación inspiracional y la variable de ML de los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

CUARTO: Referente al objetivo específico tres, se encontró que existe relación significativa ($p=0,000$) y de intensidad media y directa ($r=0,45$) entre la dimensión de consideración individual y la variable de ML de los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

QUINTO: Referente al objetivo específico cuatro, se encontró que existe relación significativa ($p=0,000$) y de intensidad media y directa ($r=0,33$) entre la dimensión de influencia idealizada y la variable de ML de los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.

SEXO: Referente al objetivo específico cinco, se identificó el nivel de LT es de 35,4% en un nivel “Regular” y un 64,6% en la categoría “Bueno” en los superiores de una institución pública, Lima, 2020.

SÉPTIMO: Referente al objetivo específico seis, se identificó el nivel de ML que predomina un nivel “Alto” de 53.8%, seguido de un nivel “Muy Alto” de 20.0%, un nivel “Promedio” de 19.2 %, un nivel “Promedio bajo” de 3.8% y un nivel “Bajo” de 3.1%, en los superiores de una institución pública.

VII. RECOMENDACIONES

- Implementar programas de capacitación virtual para los líderes superiores con el objetivo de fomentar una mejor motivación laboral y entrenar las competencias del liderazgo transformacional en los participantes.
- Incorporar como parte de la cultura organizacional actividades y políticas que incentiven la estimulación intelectual con el objetivo de reforzar la motivación laboral.
- Ejecutar talleres vivenciales los cuales tengan como objetivo inspirar y estimular a los participantes a cumplir con los objetivos de la organización y sus objetivos personales.
- Ejecutar programas de feedback en los cuales tenga como objetivo un acompañamiento individual a los participantes con el fin de influir en su motivación laboral.
- Planificar programas de comunicación de alto impacto con el objetivo de fomentar en los participantes la influencia idealizada o carisma.
- Realizar de manera semestral la evaluación de liderazgo transformacional en los superiores de la organizacional con el objetivo de mantener un monitoreo constante y verificar los resultados de los programas ejecutados.
- Realizar de manera semestral la evaluación de motivación laboral en los superiores de la organizacional con el objetivo de mantener un monitoreo constante y verificar si funcionan los programas ejecutados.

REFERENCIAS

- ALMIRÓN, V.; TIKHOMIROVA, A.; TREJO, A. y GARCÍA, J. (2015). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4: 24-27. Disponible en: https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/34629/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- AVOLIO, B. & BASS, B. (2004). Manual for the multifactor leadership questionnaire (form 5x). *Redwood City, CA: Mindgarden*.
- BASS, B. y AVOLIO, B. (1997). Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Pablo Alto, C.A.: Mind Garden.
- BASS, B. (1999). "Two decades of research and development in transformational leadership". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 8. Núm. 1. p. 9-32
- BENITES, D., VILLANUEVA, C., KATYA, D., BENITES, G., ROSA, P., BALDERA, S., & ROSA, M. (2019). *Influencia del liderazgo transformacional sobre el trabajo significativo de los empleados*. Universidad ESAN. Lima. Disponible en: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1628/2016-MAODP-16-1_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- BISSETTI, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- BONO, J. y JUDGE, T. (2002). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46, 554-572.
- BUNGE, M., & ARDILA, R. (2002). *Filosofía de la psicología*. Siglo XXI. Burns, J. M. (1978). Transformational leadership theory. *Leadership*.
- BRACHO, O. & GARCÍA, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. [fecha de Consulta 8 de

diciembre de 2020]. ISSN: 1317-0570. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>

- CAPUÑAY, M. (2019) *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima metropolitana* (tesis para obtener el grado de bachiller en administración). Lima: Universidad ESAN. Disponible en:
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1504/2018_ADYDE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- CARRASCO, J. (2004). *Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor*. Madrid: Ediciones Rialp. Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana México, D. F.
- CHANG, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- CHIAVENATO, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana México, D. F.
- CRISÓSTOMO, J. (2015). *Liderazgo transformacional docente y motivación estudiantil del 6º grado nivel primaria de las Instituciones Educativas- UGEL 01- Villa El Salvador*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15058/Cris%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DÍAZ, J. y QUIÑONES, A. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Lima. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11754/diaz_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- DIOSES, J. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- ESPINOZA, S. (2015). *Liderazgo transformacional, identidad social y enagement en carabineros de Chile: un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo en el proceso de formación policial*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:Psicología-Sespinoza>
- GANGA, C., VILLEGAS, V., PEDRAJA, R. y RODRÍGUEZ, P. (2016) *Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: El caso de un colegio en el norte de Chile*. 41(9) ,596-604 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>
- GARCÍA, K. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación del personal en la empresa Imagen Records SRL Chiclayo, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Lima. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27647/Garc%c3%ada_VKG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- GARCÍA, K. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en los docentes de un Consorcio Educativo del distrito de San Miguel* (Tesis para optar el título de licenciada en psicología). Universidad César Vallejo. Lima. Disponible en: <file:///C:/Users/jerso/Downloads/TESIS%20%20-%20LIDERAZGO%20TRANSFORMACIONAL.pdf>
- GARCILASO DE LA VEGA, D. y ROZAS, T. (2019). *Liderazgo transformacional como factor influyente en el clima de innovación: el caso de empresas hoteleras en la ciudad de Lima*. (Tesis para obtener el grado de magister en organización y dirección de personas). Lima: Universidad ESAN Disponible en: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2091/2019_MAODP_14-2_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- GODOY, R. y BRESÓ, E. (2013) ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores?: *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (2013), 59-64.

- HERNÁNDEZ, J., y MORALES, M. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 107-147. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12\(2\)107-147.pdf](http://www.spentamexico.org/v12-n2/A7.12(2)107-147.pdf)
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., BAPTISTA, P. (2014). Metodología de la investigación., México: Mc Graw Hill. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- HETLAND, H. y SANDAL G. (2003). Transformational leadership in Norway: Outcomes and personality correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 147-170.
- HUILCAPI, M., CASTRO, L., y JACCOME, L. (2017). *Motivación las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dialnet*, 3(2), 311-333. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- JARAMILLO, L. (2018). *Liderazgo transformacional y engagement laboral en colaboradores de una empresa financiera del distrito de San Isidro*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología). Universidad César Vallejo, Lima. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/INSTRUMENTO%206%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/INSTRUMENTO%206%20(1).pdf)
- LUPANO, M. y CASTRO, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo: Teorías y evaluación. Psicodebate 6: Psicología, Cultura y Sociedad*, 8, 107. Disponible en: <https://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
- LUSSIER, R. y ACHUA, C. (2010). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4 Ed.) Querétaro, México: Cengage Learning.
- LUSSIER, R., & ACHUA, C. (2011). *Liderazgo: teoría, aplicación, desarrollo de habilidades*. 4ta. México: Cengage Learning.
- MANVILLE, B., LEVINSON, H., KERR, S. y STERLING, J. (2004). *La motivación de personas*. Barcelona.; Ediciones Deusto
- MARCIONELLI, N. (2017). *Vigencia del liderazgo transformacional desde el análisis de las perspectivas del liderazgo organizacional*. (Trabajo de investigación)

- de Licenciado en Psicología). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Disponible en: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2863/1/2017_Marcionelli_Vigencia-del-liderazgo-transformacional.pdf
- Massella, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*. Universidad Rafael Lanbardi. Disponible en: <http://186.151.197.48/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- MCCLELLAND, D. (1970). Informe sobre el Perfil Motivacional, The Achieving Society. Venezuela, Caracas. Fundase
- MENDOZA, I., ORTIZ, M. & PARKER, H. (2007). Dos décadas de investigación y desarrollo en liderazgo transformacional. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle. 7(27), 25-41. [fecha de Consulta 7 de diciembre de 2020]. ISSN: 1405-6690. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342/34202702>
- MUNROE, M. (2014). *El poder del carácter en el liderazgo*. EE.UU.: Whitaker House
- QUISPE, M. (2018). *Motivación laboral y engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo*. (Tesis para optar el título de maestra en gestión pública). Universidad César Vallejo, Trujillo. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33403/quispe_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- RAMÍREZ, R., ABREU, J. & BADI, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1).
- REDOLFO, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017*. (Tesis de Posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8882/Redolfo_ALH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson educación

ROBBINS, S. & JUDGE, T. (2013). *Comportamiento organizacional, tercera edición, México df.* México: Pearson Educación de México

RODRÍGUEZ, P. y PEDRAJA, R. (2017). *Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: Evidencia exploratoria desde Chile.* *Asociación Interciencia de Venezuela.* 42(10), 633-640. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/339/33953313002.pdf>

VIVEROS, J. (2003). *Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos.* OIT. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/41442487/Liderazgo__comunicacion_efectiva_y_resolucion.pdf?1453491625=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLiderazgo_comunicacion_efectiva_y_resolu.pdf&Expires=1611001944&Signature=SCT0JqENS~B34m3ctKZGMI O3AM1kaBwF6fgF5KBwHGjHrExH6fviJiWEOK1H4Hnd6G9~eTABVwktgfY OzHnFU90X55-jS13~d9cJzA3pLvLveDFYynEmxGCUQSjprHgKNWxPOWdppnW8d~gvua0 uDicqLoDxkXNueqJZnQP29JXRvF7h65993Hx-J1Tz29rYpf~eLrr~bEVCa3g1T~xknThTKVR3DPDfeuq8oqoaqiYRLI83m6eC l8tEmOj6rJbiSRaVfH7cNMIW4YnvXbyVWmviJgDzjJ2ln0fdrGEyR-Nuh1C39TBnMw8t6YHq6KHa1QoXLwdA9Ihv58k0HLkPSA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	
			TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Estimulación Intelectual y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación Inspiracional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Consideración Individual y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>-Identificar la relación entre la Estimulación Intelectual y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p> <p>-Identificar la relación entre la Motivación Inspiracional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p> <p>-Identificar la relación entre la Consideración Individual y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>HA: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>-H1: Existe relación entre la Estimulación Intelectual y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020</p> <p>-H2: Existe relación entre la Motivación Inspiracional y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020</p> <p>- H3: Existe relación entre la Consideración Individual y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020</p>	<p>TIPO:</p> <p>El presente estudio es de tipo correlacional, ya que se busca conocer el grado de relación de dos o más variables. (Hernández, et al. 2014)</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Se aplicará un diseño no experimental para el presente estudio de las variables ya que no se manipuló ninguna variable y nos limitaremos solo a observar el fenómeno tal cual se da en el ambiente natural.</p> <p>Asimismo, será una investigación de corte transversal porque se recolectó información</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Está compuesta por 157 colaboradores de todos los sexos, que forman parte de la Dirección y Subdirección de Promoción del empleo y Capacitación laboral del Ministerio de trabajo y Promoción del empleo, compuesta por mandos altos, medios y bajos.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Para el presente estudio se trabajará solo con los superiores de una institución pública de Lima Metropolitana, quienes conforman una muestra total de 130 colaboradores, cuyas edades oscilan entre los 21 y 70 años, aproximadamente, los cuales están conformados por Coordinadores,</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la Influencia Idealizada y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de liderazgo transformacional en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020?</p>	<p>superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p> <p>-Identificar la relación entre la Influencia Idealizada y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p> <p>-Identificar el nivel de liderazgo transformacional en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p> <p>-Identificar el nivel de la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020.</p>	<p>- H4: Existe relación entre la Influencia Idealizada y la motivación laboral en los superiores de una Institución Pública, Lima, 2020</p>	<p>en un momento específico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).</p>	<p>Especialistas, Supervisores, Consultores, entre otros.</p> <p>MUESTREO Se aplicará un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia.</p>
---	---	--	--	--

ANEXO 2: Tabla de Operacionalización

VARIABLES	PRUEBAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Transformacional	<p>Questionario de Liderazgo Transformacional - Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) versión corta (Autor: Bernard M. Bass y Bruce J. Avolio, 2004)</p>	<p>Según Bass (1999), refirió que el LT es el tipo de liderazgo que influye en el colaborador para que valore y se dé cuenta de las capacidades y fortalezas que posee, generando así un mejor desarrollo para las metas de la organización y para su crecimiento personal.</p>	<p>Se basa en la relación del líder- colaborador donde la principal identificación de un líder es su carisma lo cual lleva a que sus seguidores confíen en él, crea un ambiente de confianza, influye para que los seguidores puedan desarrollarse de manera eficiente. Se constituye por cuatro dimensiones: Estimulación Intelectual, motivación inspiracional, consideración Individual e influencia idealizada.</p>	<p>Estimulación Intelectual</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Consideración Individual</p> <p>Influencia Idealizada</p>	<p>Innovación, creatividad</p> <p>Visión, comunicación</p> <p>Empowerment, reconocimiento, motivación</p> <p>Atributos, comportamiento</p>	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6,7,8</p> <p>9,10,11,12</p> <p>13,14,15,16, 17,18,19,20</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1=Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi siempre</p> <p>5=Siempre</p>
Motivación Laboral	<p>Questionario de Motivación Laboral (McClellan, 1970)</p>	<p>Según McClelland (1970), indicó que los trabajadores se motivan en base al interés de las necesidades de logro, poder y afiliación donde va cambiando a lo largo de su vida de acuerdo a las experiencias aprendidas.</p>	<p>Se indica que la motivación es indispensable para el buen desarrollo de una actividad en el ámbito laboral, con ello se puede obtener un buen resultado eficiente y eficaz. Asimismo, engloba tres dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.</p>	<p>Necesidad de Logro</p> <p>Necesidad de Poder</p> <p>Necesidad de Afiliación</p>	<p>*Toma de decisiones, logro de objetivos</p> <p>*Participación, Influencia en los demás</p> <p>*Socialización, trabajo en equipo</p>	<p>1,4,7,10,13</p> <p>2,5,8,11,14</p> <p>3,6,9,12,15</p>	<p>1=Absolutamente en desacuerdo,</p> <p>2=Desacuerdo,</p> <p>3=Indiferente,</p> <p>4=De acuerdo,</p> <p>5=Absolutamente de acuerdo</p>

ANEXO 3: Cuestionario de Liderazgo Transformacional

**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ 5X - Versión Corta)
DE B. BASS Y B. AVOLIO**

Está usted de acuerdo en participar: _____ **Edad:** _____ **Sexo:** _____
Cargo: _____

Instrucciones: En la siguiente encuesta se presenta 20 afirmaciones sobre el liderazgo transformacional, cada una de ellas va acompañada de cinco posibles alternativas que debe calificar; responda marcando con una X la alternativa con la cual más se identifique. **La encuesta es de carácter anónimo, no hay respuestas buenas ni malas.** Por ello, se le pide responder con sinceridad a las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta la siguiente escala de clasificación.

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

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Tiendo a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados.					
2	Cuando resuelvo problemas tiendo a buscar diferentes perspectivas.					
3	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes.					
4	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
5	Hablo en forma optimista acerca del futuro.					
6	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr.					
7	Construyo una visión estimulante del futuro.					
8	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas.					
9	Dedico tiempo a enseñar y entrenar a los demás.					
10	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.					
11	Considero que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás.					
12	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.					
13	Converso sobre mis creencias y valores más importantes.					
14	Enfatizo la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
15	Considero las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
16	Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.					
17	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
18	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
19	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.					
20	Muestro poder y confianza.					

ANEXO 4: Cuestionario de Motivación Laboral

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Está usted de acuerdo en participar: _____ Edad: _____ Sexo: _____
 Cargo: _____

Instrucciones: En el siguiente cuestionario tiene por finalidad conocer las diferentes necesidades sobre la motivación laboral, cada una de ellas va acompañada de cinco posibles alternativas que debe calificar; responda marcando con una X la alternativa con la cual más se identifique. **La encuesta es de carácter anónimo, no hay respuestas buenas ni malas.** Por ello, se le pide responder con sinceridad a las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta la siguiente escala de clasificación.

Absolutamente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Absolutamente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					

ANEXO 5: Carta de presentación de la Universidad



“Año de la universalización de la salud”

Callao, 12 de noviembre de 2020

CARTA N° 002 -2020/UCV-PTUNL-FC

Señores

Natalia Quiñones Berrospi

Directora

Javier Mattos Quintanilla

Sub Director

Dirección de Promoción del Empleo y Capacitación laboral

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Presente. -

Asunto: Solicito información para la ejecución de Investigación

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización a fin de que las alumnas de la Escuela Profesional de Psicología Filial Callao, Leandro Melgarejo, Silvia Pamela y Robles Balladares, María Gabriela del Pilar, puedan obtener información para la ejecución de su investigación titulada: "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS SUPERIORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, LIMA, 2020**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; por lo que solicito su autorización a fin de que se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mgtr. Hans Mejía Guerrero
**JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA E
INVESTIGACIÓN DOCENTE
UCV FILIAL CALLAO**

c/ c: Archivo.

ANEXO 6: Carta de autorización de la institución pública para la investigación



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Firmado digitalmente por :
QUINONES BERROSPÍ Natalia Romy FAU 201
Directora
Motivo: Doy V.B.
Fecha: 13/11/2020 17:42:58-0500

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

PROVEIDO N° 0979-2020-MTPE/1/20.5

CORREO ELECTRÓNICO DE FECHA 13/11/2020 (H.R. E-109114-2020)

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CALLAO, SOLICITA AUTORIZACIÓN Y SE BRINDE FACILIDADES DEL CASO, PARA OBTENER INFORMACIÓN DE ESTA DIRECCIÓN Y DE LA SUB DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO, AMBOS PERTENECIENTES AL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, A FIN QUE ALUMNOS DE SU INSTITUCIÓN EJECUTEN SU INVESTIGACIÓN TITULADA: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS SUPERIORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, LIMA, 2020"; POR TANTO, SE DERIVA A LA SUB DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO – SDPE.

HAGASE SABER. –

PARA ACCIÓN NECESARIA, COORDINAR, REVISAR Y BRINDAR ATENCIÓN EN EL MARCO DE SU COMPETENCIA.

NATALIA ROMY QUIÑONES BERROSPÍ

Directora de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

H.R E-109114-2020
NQB/mvech

Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto

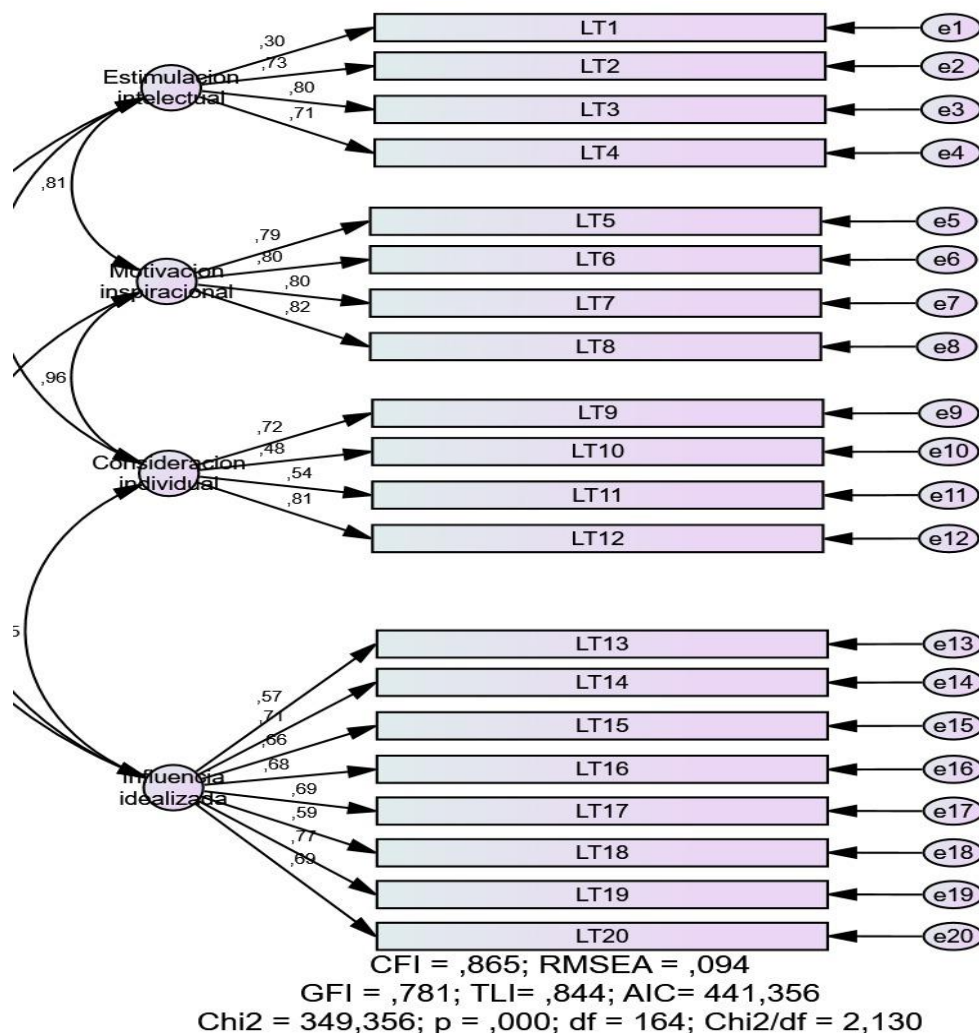
ANEXO 8: Estadísticos descriptivos de las variables

		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION LABORAL	ESTIMULACION INTELECTUAL	MOTIVACION INSPIRACIONAL	CONSIDERACION INDIVIDUAL	INFLUENCIA IDEALIZADA
N	Válido	130	130	130	130	130	130
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		76,85	55,99	14,97	15,85	15,28	30,74
Error estándar de la media		1,073	,972	,240	,273	,256	,453
Mediana		80,00	57,50	15,00	16,00	16,00	31,00
Desv. Desviación		12,232	11,086	2,742	3,113	2,915	5,160
Varianza		149,620	122,891	7,518	9,692	8,500	26,629
Asimetría		-,380	-,984	-,245	-,573	-,313	-,280
Error estándar de asimetría		,212	,212	,212	,212	,212	,212
Curtosis		-,565	1,999	-,611	-,531	-,644	-,266
Error estándar de curtosis		,422	,422	,422	,422	,422	,422
Rango		52	60	12	12	12	23
Mínimo		48	15	8	8	8	17
Máximo		100	75	20	20	20	40
Percentiles	5	54,55	33,85	10,00	10,00	10,00	21,00
	10	58,00	44,10	11,00	11,00	11,10	24,00
	15	60,00	46,00	12,00	12,00	12,00	25,00
	20	66,20	49,00	12,00	13,00	12,00	26,20
	25	69,00	50,75	13,00	14,00	13,00	28,00
	30	71,00	52,30	14,00	15,00	14,00	28,00
	35	72,00	54,00	14,00	15,00	14,00	29,00
	40	75,40	55,00	14,00	16,00	15,00	30,00
	45	78,00	56,00	15,00	16,00	15,00	31,00
	50	80,00	57,50	15,00	16,00	16,00	31,00
	55	80,05	58,00	16,00	16,00	16,00	32,00
60	81,00	59,60	16,00	17,00	16,00	32,00	
65	82,00	60,00	16,00	18,00	17,00	32,00	
70	83,00	61,00	17,00	18,00	17,00	33,00	
75	86,00	63,00	17,00	19,00	18,00	34,00	
80	87,00	63,80	17,00	19,00	18,00	35,00	
85	89,35	65,35	18,00	19,00	18,35	36,35	
90	91,90	68,00	18,00	20,00	19,00	38,00	
95	96,00	75,00	19,00	20,00	20,00	40,00	

ANEXO 9: Análisis de Validez de Constructo

Índices de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste por parsimonioso (n=130).

Índices de Ajuste		Resultados AFC – Re especificado
Ajuste Absoluto		
GFI	Índice de bondad de ajuste	.781
RMSEA	Error Cuadrático medio de aproximación	.094
Ajuste Comparativo		
CFI	Índice de ajuste comparativo	.865
TLI	Índice de Tucker-Lewis	.844
Ajuste Parsimonioso		
AIC	Criterio de información de Akaike	441.356
Chi2		349,356
p		.000
df		.164
chi2/df		2.130



Estructura factorial de la escala de Autoeficacia General del modelo reespecificado

ANEXO 10: Confiabilidad de los Instrumentos

Se recolectó información con los dos instrumentos propuestos en esta investigación, por lo tanto, se debe verificar la confiabilidad de los instrumentos como señala García (2004). A continuación, se muestran las tablas del análisis de confiabilidad para cada instrumento utilizado.

Tabla 3

Confiabilidad de cada instrumento de las variables

	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Cuestionario del Liderazgo Transformacional (MLQ 5X) – version corta	0.931	20
Cuestionario de Motivación Laboral	0.925	15

Fuente: Programa estadístico SPSS 26

Como se puede observar en la tabla 3, el Cuestionario de LT (MLQ- 5X) versión corta presenta un Alfa de Cronbach de 0.931 y el Cuestionario de ML presenta un Alfa de Cronbach de 0.925, lo que significa que ambos instrumentos tienen una alta confiabilidad.