

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y**

**EDUCACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGÍA**



**TESIS**

**El liderazgo transformacional y motivación laboral en**

**Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021**

Presentada para obtener el Título profesional de Licenciada en Sociología.

**Investigadora:**

Huaman Osorio Estefani Milagros

**Asesora:**

Rios Rodriguez Martha

**Lambayeque - Perú**

**2024**

**El liderazgo transformacional y motivación laboral en  
Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021**

tesis presentada para obtener el Título profesional de Licenciada en Sociología.



---

Estefani Milagros Huaman Osorio  
Investigadora



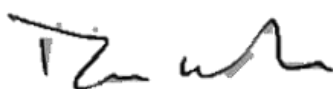
---

M. Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario  
Presidente



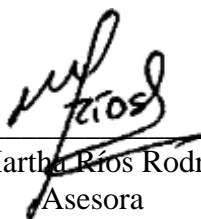
---

Nicolas Agustín Torres Castro  
Secretario



---



Daniel Edgar Alvarado Leon  
Vocal



---

Dra. Martha Ríos Rodríguez  
Asesora

## Acta de sustentación


|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b><br><b>FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN</b><br><b>UNIDAD DE INVESTIGACIÓN</b> |  |
|---|--|---|

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**N° 203-2024**



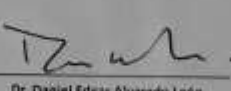
Siendo las 9:00 horas, del día Lunes 17 de junio de 2024 en los Ambientes de la FACHSE: SL 01 1A  
140, por mandato de la Resolución N° 0689-2024-D-FACHSE de fecha 03 de junio de 2024 que autoriza la sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 1700-2021-V-D-NG-FACHSE de fecha 29 de octubre de 2021; Jurado integrado por los siguientes miembros:

|               |   |
|---------------|---|
| Presidente(a) | M. Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario |
| Secretario(a) | M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro         |
| Vocal         | Dr. Daniel Edgar Alvarado León              |
| Asesor(es)    | Dra. Martha Ríos Rodríguez                  |



Con la finalidad de evaluar la(e) Tesis titulada(o): EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN REPRESENTACIONES Y SERVICIOS INGENIEROS S.R.L., CHICLAYO, 2021. Presentada por HUAMAN OSORIO ESTEFANI MILAGROS para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Sociología. Leída la resolución de autorización, se inicia el acto sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, obteniendo el calificativo de 17 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO. Siendo las 10:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

|   |   |   |
|---|---|---|
| <br>M. Sc. Lucinda Esperanza Castillo Seminario<br>PRESIDENTE(A) | <br>M.Sc. Nicolás Agustín Torres Castro<br>SECRETARIO(A) | <br>Dr. Daniel Edgar Alvarado León<br>VOCAL |
|---|---|---|

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

El presente acta de sustentación se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 206, 334, 469, 541 y 549 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023) y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, esta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

### **Declaración jurada de originalidad**

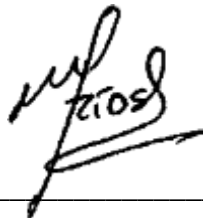
Yo, Huaman Osorio Estefani Milagros, investigadora principal, y Martha Ríos Rodríguez, asesora del trabajo de investigación “El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 17 de marzo de 2024



---

Huaman Osorio, Estefani Milagros  
Investigadora



---

Dra. Martha Ríos Rodríguez  
Asesora

## CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

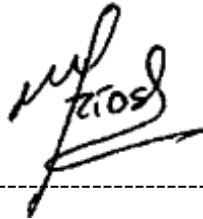
Yo, Ríos Rodríguez Martha, usuario revisor del documento titulado: El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021.

La autora es Huaman Osorio Estefani Milagros, identificado con documento de identidad N° 75767905, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 17%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 18 de marzo del 2024



-----  
Ríos Rodríguez Martha

DNI: N° 16655814

ASESOR

Se adjunta:

Recibo Digital

Resumen del Reporte automatizado de similitudes

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia, cuyo amor incondicional, apoyo y paciencia han sido mi faro en los momentos más desafiantes. A mis padres, por creer en mí incluso cuando dudaba de mí misma, y a mis hermanos, por ser fuente de inspiración y alegría constantes. A mi esposo, por ofrecerme seguridad y compañía en los momentos difíciles y por ser un apoyo emocional invaluable. Y mi asesora Martha Rios, por su guía.

## **Agradecimiento**

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de esta tesis. En primer lugar, a mi asesora, cuya experticia, paciencia y orientación crítica han sido fundamentales para el desarrollo y culminación de este trabajo, su dedicación no solo ha enriquecido esta investigación, sino que también ha contribuido significativamente a mi formación académica y personal.

Mi agradecimiento se extiende a los participantes de este estudio, quienes generosamente compartieron su tiempo y experiencias para el avance de esta investigación, sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible.

Finalmente, agradezco a todos aquellos que, de una forma u otra, han contribuido a mi camino educativo y personal. Este logro es también un reflejo de su apoyo, motivación y fe en mi capacidad.

## **Resumen**

El estudio realizado en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., ubicada en Chiclayo durante el año 2021, tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral entre sus empleados, para lograr este objetivo, se adoptó una metodología cuantitativa de tipo descriptiva-correlacional, lo que permitió evaluar la intensidad y dirección de la asociación entre ambas variables de estudio, la muestra seleccionada estuvo compuesta por 44 empleados de la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario diseñado para medir las dimensiones del liderazgo transformacional percibido y su impacto en la motivación laboral. Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico, específicamente mediante la aplicación de la prueba de spearman, revelaron un índice de correlación de 0.885, este valor indica una fuerte correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, sugiriendo que un aumento en las prácticas de liderazgo transformacional está asociado con un incremento en los niveles de motivación entre los empleados, además, el nivel de significancia obtenido fue de 0.000, lo cual es inferior al umbral de 0.05, proporcionando evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación significativa entre estas variables. En conclusión, el estudio evidencia que el liderazgo transformacional juega un papel crucial en la motivación laboral de los empleados de Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L.

Palabras claves: Influencia idealizada, inspiración, estimulación intelectual, consideración individualizada, liderazgo transformacional, factores intrínsecos, factores extrínsecos, motivación laboral.

## **Abstract**

The study carried out in Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., located in Chiclayo during the year 2021, had the general objective of determining the relationship between transformational leadership and work motivation among its employees. To achieve this objective, a quantitative methodology of type was adopted. descriptive-correlational, which allowed evaluating the intensity and direction of the association between both study variables, the selected sample was composed of 44 employees of the company, to whom a questionnaire designed to measure the dimensions of perceived transformational leadership and its impact on work motivation. The results obtained through statistical analysis, specifically through the application of the Spearman test, revealed a correlation index of 0.885, this value indicates a strong positive correlation between transformational leadership and work motivation, suggesting that an increase in practices of transformational leadership is associated with an increase in motivation levels among employees, in addition, the level of significance obtained was 0.000, which is lower than the threshold of 0.05, providing statistically significant evidence to reject the null hypothesis and confirm the existence of a significant relationship between these variables. In conclusion, the study shows that transformational leadership plays a crucial role in the work motivation of the employees of Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L.

Keywords: Idealized influence, inspiration, intellectual stimulation, individualized consideration, transformational leadership, intrinsic factors, extrinsic factors, work motivation.

## Índice general

|   |    |
|---|----|
| Acta de sustentación .....                              | 3  |
| Declaración jurada de originalidad.....                 | 4  |
| Dedicatoria.....  | 6  |
| Agradecimiento .....                                    | 7  |
| Resumen .....   | 8  |
| Abstract.....   | 9  |
| Índice general .....                                    | 10 |
| Índice tablas.....                                      | 12 |
| Índice figuras .....                                    | 13 |
| Introducción.....                                       | 14 |
| I. Diseño teórico .....                                 | 16 |
| 1.1. Antecedentes .....                                 | 16 |
| 1.2. Bases Teóricas.....                                | 20 |
| II. Diseño metodológico.....                            | 32 |
| 2.1. Diseño de contrastación de hipótesis .....         | 32 |
| 2.2. Población, muestra .....                           | 33 |
| 2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales ..... | 35 |
| III. Resultados y discusión de resultados.....          | 38 |
| 3.1. Resultados descriptivos .....                      | 38 |
| 3.2. Resultados inferenciales .....                     | 46 |
| 3.3. Discusión de resultados.....                       | 49 |
| Conclusiones.....                                       | 57 |
| Recomendaciones .....                                   | 59 |
| Referencias .....                                       | 63 |

|  |    |
|--|----|
| Anexos .....                             | 70 |
| Anexo 1. Instrumento de evaluación ..... | 71 |
| Anexo 2. Validación de instrumentos..... | 75 |

## Índice tablas

|                |  |    |
|----------------|--|----|
| <b>Tabla 1</b> | Operacionalización de variables.....           | 31 |
| <b>Tabla 2</b> | Prueba de normalidad.....                      | 46 |
| <b>Tabla 3</b> | Desarrollo del tercer objetivo específico..... | 47 |
| <b>Tabla 4</b> | Desarrollo del cuarto objetivo específico..... | 47 |
| <b>Tabla 5</b> | Desarrollo del quinto objetivo específico..... | 48 |
| <b>Tabla 6</b> | Desarrollo del sexto objetivo específico ..... | 48 |
| <b>Tabla 7</b> | Desarrollo del objetivo general .....          | 49 |

## Índice figuras

|                 |   |    |
|-----------------|---|----|
| <b>Figura 1</b> | Nivel de la influencia idealizada .....             | 38 |
| <b>Figura 2</b> | Nivel de la inspiración.....                        | 39 |
| <b>Figura 3</b> | Nivel de la estimulación intelectual .....          | 40 |
| <b>Figura 4</b> | Nivel de la consideración individualizada.....      | 41 |
| <b>Figura 5</b> | Nivel de a variable liderazgo transformacional..... | 42 |
| <b>Figura 6</b> | Nivel de los factores intrínsecos.....              | 43 |
| <b>Figura 7</b> | Nivel de los factores extrínsecos .....             | 44 |
| <b>Figura 8</b> | Nivel de la variable motivación laboral .....       | 45 |

## **Introducción**

En la empresa Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., ubicada en Chiclayo, se ha observado una disminución significativa en la productividad y compromiso de los empleados en los últimos años. A pesar de los esfuerzos por implementar nuevas estrategias y políticas organizativas, la motivación laboral parece haberse estancado, lo que ha generado preocupación entre la dirección, una de las principales causas identificadas es la falta de un liderazgo claro. Los líderes actuales o sea los gerente y jefes de área no están ejerciendo un liderazgo transformacional y, en lugar de inspirar y motivar a los empleados hacia una visión compartida, se centran en tareas rutinarias y directivas que no promueven el compromiso ni la innovación. A esto se suma el no reconocimiento de los logros de los empleados y una comunicación deficiente entre la alta dirección y los trabajadores.

Como consecuencia, se ha evidenciado una baja productividad, un alto índice de rotación de empleados y la creación de un ambiente laboral tóxico, carente de colaboración y trabajo en equipo. Si estas tendencias persisten, la empresa podría enfrentar un declive competitivo, una reputación dañada y potenciales conflictos laborales que complicarían aún más la situación. La alta rotación y el descontento laboral pueden afectar la imagen de la empresa, dificultando la atracción de nuevos talentos. Por ello, es imperativo abordar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral para buscar soluciones estratégicas que permitan revertir esta tendencia y garantizar el éxito a largo plazo de Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L. en Chiclayo.

Por lo tanto el problema general fue ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021?, planteando como hipótesis, Existe relación entre el liderazgo

transformacional y la motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021.

Por lo cual el objetivo principal fue, Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021. Y los específicos, Conocer el nivel del liderazgo transformacional en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021. Conocer el nivel de la motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021. Analizar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021. Identificar la relación entre la inspiración y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021. Evaluar la relación entre la estimulación intelectual y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021. Conocer la relación entre la consideración individualizada y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021.

## **I.      Diseño teórico**

### **1.1.Antecedentes**

#### ***1.1.1. Antecedentes internacionales***

Varela y Marín (2021), el artículo presentado tuvo como objetivo analizar diversos estudios ante la percepción de los estilos de liderazgo transformacional en relación con un sentido de pertenencia de los trabajadores en las organizaciones, la metodología llevó consigo una búsqueda bibliográfica de 45 artículos en relación con la presente investigación durante el periodo de 2010 al 2019 en diversos momentos y partes del mundo, los principales resultados bibliográficos indicaron que en los estudios encontraron un sentido de pertenencia promovido por las empresas permitiendo al empleado a esperar más de ellos dicho resultado genera un mayor compromiso por parte de ellos hacia el organización, dicho sentido de pertenencia se desarrolla bajo diversos aspectos como el compromiso, la afiliación, lealtad, pertenencia e identidad que genera con la organización. En el artículo se concluye que el liderazgo transformacional es el más adecuado dentro de los recursos humanos ya que la participación de los empleados dentro de la organización impacta significativamente en la dimensión antes mencionada en el contexto de diversas variables sociológicas y psicológicas para desarrollar dicho sentido de pertenencia.

Duitama (2019), el objetivo que desarrolló el artículo científico fue analizar e identificar el estilo de liderazgo transformacional como principal opción para el crecimiento empresarial, la investigación llevó una metodología descriptiva y cuantitativa tuvo como técnicas e instrumentos la revisión documental y la encuesta, los principales resultados llegaron a elaborar significados adecuados ante el liderazgo como el caso de la influencia idealizada la motivación inspiracional y la consideración. Se concluyó en el artículo que la ausencia de un liderazgo transformacional ha dado pie a

que un modelo administrativo tradicional sea predominante en la orientación del desempeño trayendo consigo diversas deficiencias en el desarrollo de los trabajadores.

Chuman (2023), el artículo publicado por revistas latinoamericanas en Paraguay menciona que el objetivo principal fue “conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en docentes de una institución”, la metodología que llevó a cabo fue netamente correlacionar con un enfoque cuantitativo en la cual participaron 90 docentes siendo ellos participantes de un cuestionario. Se conoció a través de los principales resultados que el nivel de liderazgo directivo el 42,2% indica estar en el nivel casi siempre, el 45,6% en el nivel siempre y el 8,9% en a veces, de acuerdo a las motivación laboral el 51,1% indica casi siempre estar motivado, el 40% en siempre estar motivado y el 8,9% en a veces, se conoce a través de los estudios inferenciales que la motivación inspiracional y la motivación laboral presentó un grado de relación de 0,651, posterior a ello en la estimulación intelectual fue de 0,573, seguido de consideración individualizada de 0,557. Se concluyo en el artículo que existió relación entre ambas variables presentando un coeficiente de 0,662 siendo una correlación positiva moderada.

### ***1.1.2. Antecedentes nacionales***

Cabanillas (2018) la investigación tuvo como objetivo “hallar relación entre el liderazgo transformacional en conjunto con la motivación laboral en el personal que laboren en un puesto de salud”, la investigación tuvo como fin cuantificar los datos recolectados por tal, fue cuantitativo, además se basó en desarrollar contenidos teóricos siendo una investigación básica, también su fin es conocer la relación entre las variables presentadas por tanto es correlacional y 51 personas fueron parte de la muestra a quienes se le aplicó el cuestionario siendo el instrumento. Se conoció que el nivel de liderazgo transformacional de acuerdo a los trabajadores indica que el 59,9% se ubique

en un nivel regular, el 39% en el nivel adecuado y el 2% en el nivel deficiente, respecto a la motivación indican que el 73% está en un nivel alto, el 27% en un nivel medio. Se concluyo que el grado de relación entre las variables fue de 0,332.

Inga y Sayaverde (2018), la investigación tuvo como objetivo “demostrar la relación entre el liderazgo transformacional en conjunto con la motivación en el personal de un centro de salud”, la investigación tuvo como fin cuantificar los datos recolectados por tal, fue cuantitativo, además se basó en desarrollar contenidos teóricos siendo una investigación básica, también su fin es conocer la relación entre las variables presentadas por tanto es correlacional y 37 personas fueron parte de la muestra a quienes se le aplicó el cuestionario siendo el instrumento. Se conoce que el liderazgo transformacional el 100% de los trabajadores indicaron estar en un nivel bajo, posterior a ello sucede el caso en la motivación laboral que nuevamente el 100% indica que se ubican en un nivel bajo en el puesto de salud. Se concluye la investigación que la relación entre la variable tuvo un coeficiente de 0,940.

Benites (2018), el estudio tuvo como propósito “demostrar la relación entre el liderazgo transformacional en conjunto con la motivación en el personal en los directivos de una institución educativa”, la investigación tuvo como fin cuantificar los datos recolectados por tal, fue cuantitativo, además se basó en desarrollar contenidos teóricos siendo una investigación básica, también su fin es conocer la relación entre las variables presentadas por tanto es correlacional y 134 directivos pertenecientes a una UGEL fueron parte de la muestra a quienes se le aplicó el cuestionario siendo el instrumento. A través de las tablas demostradas en el estudio se conoce que el liderazgo transformacional, el 53,7% indica estar en un nivel moderado el 42,5% en un nivel insatisfactorio y el 3,7% en el nivel satisfactorio respecto a la motivación laboral, el 53% de los directivos indican estar en un nivel medio el 42% en el nivel bajo y el 5% en

un nivel alto. Se concluye la investigación que el grado de relación en ambas variables fue de 0,954.

Vera (2022), el propósito de la investigación fue “conocer el coeficiente de correlación entre el liderazgo transformacional directivo en conjunto con la motivación laboral en una institución de Huancavelica”, la investigación tuvo como fin cuantificar los datos recolectados por tal, fue cuantitativo, además se basó en desarrollar contenidos teóricos siendo una investigación básica, también su fin es conocer la relación entre las variables presentadas por tanto es correlacional y 70 docentes fueron parte de la muestra a quienes se le aplicó el cuestionario siendo el instrumento. A través de los resultados inferenciales mostrados por la investigación se conoce que el grado de relación entre influencia idealizada y la motivación fue de 0,818, seguido de ello en la dimensión inspiracional fue de 0,148, así mismo de acuerdo a la consideración en relación a la motivación fue de 0,055 siendo una correlación muy baja. Se concluye en el estudio que el coeficiente entre ambas variables fue de 0,481.

Briceño (2018), el propósito de la investigación fue “conocer el liderazgo transformacional en relación con la motivación laboral en una institución pública”, en la investigación se deseó cuantificar los datos recolectados por tal fue cuantitativo, además se basó en desarrollar contenidos teóricos siendo una investigación básica, también su fin es conocer la relación entre las variables presentadas por tanto es correlacional y 180 docentes fueron parte de la muestra a quienes se le aplicó el cuestionario siendo el instrumento. Se conoció en la investigación que el liderazgo transformacional el 78,3% indica estar en un nivel favorable y el 21,7% en un nivel regular, asimismo se conoce que el 38,9% indica estar en un nivel alto en la motivación laboral y el 51,1% en un nivel medio, el 10% en un nivel bajo; de acuerdo a los resultados inferenciales se conoció y que la consideración individual en relación a las motivación tuvo un

coeficiente de 0,407, seguido de ello la estimulación intelectual de 0,477, la motivación inspiradora de 0,439. Se concluyó una investigación que las variables guardan relación con un coeficiente de 0,560 siendo una correlación positiva moderada.

## **1.2.Bases Teóricas**

### ***1.2.1. Liderazgo transformacional:***

#### **Teoría del estatus de Max Weber**

Max Weber, uno de los padres fundadores de la sociología, propuso una serie de conceptos y teorías para entender las dinámicas del poder y la autoridad en las organizaciones y sociedades, uno de sus conceptos más relevantes en este contexto es el de “estatus” o “status”; para Weber (Weber, 1978), el estatus no solo se refiere a la posición socioeconómica de un individuo, sino también a los honoríficos, privilegios y expectativas asociados a esa posición, esta perspectiva puede ofrecer una lente interesante para comprender el liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional, es aquel en el que el líder no solo dirige o guía, sino que inspira, motiva y transforma a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y trabajen por un bien colectivo más allá de sus propios intereses individuales, en lugar de basarse únicamente en la autoridad otorgada por su posición, estos líderes ganan la admiración, el respeto y la lealtad de sus seguidores debido a su visión, integridad y capacidad para generar un cambio significativo (Bargheer, 2017).

Desde la perspectiva de Weber, la autoridad puede ser legitimada de tres maneras: racional-legal, tradicional y carismática; de estas, la autoridad carismática es la que mejor se alinea con el liderazgo transformacional, Weber describió la autoridad carismática como aquella basada en la devoción y admiración hacia las cualidades excepcionales de un individuo, es una autoridad que no se deriva de las leyes o de la tradición, sino de la percepción de que el líder posee habilidades o cualidades

extraordinarias. Los líderes transformacionales suelen tener una fuerte autoridad carismática, ellos inspiran a sus seguidores no solo debido a su posición formal o estatus dentro de la empresa, sino principalmente por sus visiones, valores y su capacidad para motivar y movilizar a la gente hacia una causa común, al igual que los líderes carismáticos descritos por Weber, poseen una habilidad única para generar entusiasmo y compromiso entre sus seguidores. Sin embargo, sea sostenible a largo plazo, también es esencial que se combine con elementos de la autoridad racional-legal, que se basa en la legitimidad de leyes y reglamentos, garantizando así un equilibrio entre la inspiración carismática y la estructura y estabilidad organizacional (Aydin, 2018).

### **Teoría del interaccionismo simbólico de Herbert y Blumer**

Desde la teoría del interaccionismo simbólico, propuesta inicialmente por George Herbert Mead y posteriormente desarrollada por Herbert Blumer, sostiene que las personas actúan en función de los significados que las cosas tienen para ellas, estos significados surgen de las interacciones sociales y son interpretados y modificados a través de un proceso interpretativo que cada individuo utiliza al tratar con los signos o símbolos encontrados en la vida diaria. Desde esta perspectiva, el liderazgo transformacional puede ser entendido como un proceso interactivo en el cual el líder y los seguidores negocian y co-construyen significados y propósitos compartidos, el líder transformacional, a través del uso de símbolos y lenguaje, ayuda a crear un sentido de dirección y propósito que va más allá de los intereses individuales, hacia una visión compartida o un bien común (Blumer, 1986).

Blumer, al enumerar los tres principios básicos del interaccionismo simbólico, argumentaba que las personas actúan hacia los objetos (que incluyen todo, desde cosas físicas hasta acciones y otras personas) en función de los significados que esos objetos tienen para ellas, en el contexto del liderazgo transformacional, el líder puede ser visto

como alguien que influye y es influido por los significados compartidos dentro de un grupo u organización. Además, señaló que el significado de tales objetos se deriva o surge de la interacción social que uno tiene con otros y con uno mismo. Por lo tanto, el líder transformacional no impone significados de manera autoritaria, sino que trabaja con sus seguidores para construir una realidad que refleje una visión compartida. Finalmente, el tercer principio de Blumer establece que estos significados son utilizados y modificados a través de un proceso interpretativo, un líder transformacional, por lo tanto, está constantemente evaluando, interpretando y ajustando su enfoque en función de las respuestas y necesidades de sus seguidores (Blumer, 1980).

### **Teoría del liderazgo transformacional de Bernard M. Bass**

Desde la teoría de Bernard M. Bass ha sido ampliamente estudiada desde un enfoque sociológico, destacando su importancia para la legitimidad y estabilidad de las organizaciones; desde esta perspectiva, implica la capacidad de un líder para inspirar y motivar a su equipo, fomentar la creatividad y la innovación, y trabajar en estrecha colaboración con su equipo para lograr objetivos compartidos (Stewart, 2006). De acuerdo con la teoría, se basa en la capacidad del líder para identificar las necesidades y objetivos compartidos de su equipo y trabajar con ellos para lograr resultados positivos; en este sentido, el líder no sólo busca impulsar el rendimiento individual de los miembros del equipo, sino que también trabaja en la creación de una cultura empresarial sólida y sostenible (Anderson, 2017). Además, destaca la importancia de la ética y los valores en el liderazgo transformacional, según esta teoría, los líderes transformacionales deben ser capaces de establecer altas expectativas para sí mismos y para su equipo, mientras se esfuerzan por ser modelos a seguir éticos y morales, de esta manera, el líder transformacional inspira a su equipo no sólo con sus palabras, sino también con sus acciones (Reza, 2019).

### ***1.2.2. Motivación laboral***

#### **Teoría de las necesidades de David McClelland**

La teoría ofrece una perspectiva valiosa sobre las diferentes motivaciones que impulsan a las personas en el entorno laboral, esta teoría identifica tres necesidades básicas: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder; cada una de estas necesidades influye de manera distinta en el comportamiento y la motivación de los empleados, proporcionando un marco útil para entender la motivación en el trabajo. La necesidad de logro (n-Ach) se refiere al deseo de superar retos, alcanzar metas y experimentar un sentido de realización personal, las personas con una alta necesidad de logro buscan constantemente oportunidades para demostrar su competencia y habilidades. En el contexto laboral, estos individuos tienden a ser altamente productivos y se sienten motivados por tareas que implican un grado significativo de desafío y creatividad (Toro, 1998).

La necesidad de afiliación (n-Aff) se centra en el deseo de establecer y mantener relaciones interpersonales positivas y armoniosas, las personas con una alta necesidad de afiliación valoran la cooperación y disfrutan trabajando en equipo, buscan ambientes de trabajo donde puedan desarrollar vínculos estrechos con sus compañeros y prefieren situaciones que promuevan la colaboración en lugar de la competencia. La necesidad de poder (n-Pow) se relaciona con el deseo de influir, controlar y tener un impacto sobre los demás, esta necesidad se divide en dos tipos: poder personal y poder institucional, el poder personal es el deseo de controlar a otros por razones egoístas, mientras que el poder institucional es el deseo de influir y liderar para el bien de la organización, las personas con una alta necesidad de poder suelen ser buenos líderes y se sienten motivadas por roles que les permitan tomar decisiones y dirigir equipos (McClelland, 1989).

## **La inteligencia emocional de Daniel Goleman**

Goleman ofrece una perspectiva poderosa para fundamentar la motivación laboral, propone que la inteligencia emocional (IE), definida como la capacidad de reconocer, entender y gestionar nuestras propias emociones y las de los demás, es crucial para el éxito personal y profesional, sugiere que la IE es un predictor significativo de rendimiento laboral y que puede ser utilizada para mejorar la motivación de los empleados en el entorno laboral. En el modelo de Goleman, la inteligencia emocional se compone de cinco componentes clave: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales; cada uno de estos componentes juega un papel fundamental en la motivación laboral y en la creación de un ambiente de trabajo productivo y positivo (Goleman, 1998).

La autoconciencia es la capacidad de reconocer y comprender nuestras propias emociones, los empleados con alta autoconciencia son más conscientes de sus fortalezas y debilidades, lo que les permite fijar metas realistas y trabajar de manera más efectiva hacia su consecución. La autorregulación implica la capacidad de controlar y gestionar nuestras propias emociones de manera efectiva, los empleados que pueden autorregularse son capaces de mantener la calma bajo presión, adaptarse a los cambios y evitar reacciones impulsivas. En el modelo de Goleman, la motivación no es simplemente el deseo de ganar dinero u obtener reconocimiento, sino una pasión profunda y una persistencia para alcanzar metas a largo plazo, los empleados con alta motivación intrínseca están impulsados por un deseo de logro y compromiso con sus objetivos, estos individuos son proactivos, se fijan metas altas y trabajan diligentemente para alcanzarlas, lo que se traduce en altos niveles de productividad y satisfacción laboral (Conecta, 2018).

La empatía es la capacidad de entender y compartir los sentimientos de los demás, en el contexto laboral, los líderes y empleados empáticos son capaces de construir relaciones sólidas y comprensivas con sus colegas, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo. Las habilidades sociales son cruciales para la comunicación efectiva y la gestión de relaciones, los empleados con buenas habilidades sociales pueden trabajar bien en equipo, resolver conflictos y construir redes de apoyo dentro de la empresa, estas habilidades facilitan una mejor cooperación y coordinación, lo que puede mejorar la motivación al crear un entorno de trabajo armonioso y eficiente (Goleman, 2014).

### **Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg**

La motivación laboral es un componente esencial para el rendimiento y la satisfacción de los empleados en cualquier empresa, una de las teorías más influyentes en el estudio de la motivación en el lugar de trabajo es la Teoría de la Motivación-Higiene, propuesta por Frederick Herzberg en la década de 1950. Esta teoría, también conocida como la Teoría de los Dos Factores, distingue entre factores que causan satisfacción laboral (motivadores) y aquellos que causan insatisfacción (factores de higiene). Herzberg argumenta que los factores que llevan a la satisfacción y la motivación en el trabajo son intrínsecos al contenido del propio trabajo, estos factores motivacionales incluyen el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento y avance, cuando estos factores están presentes, los empleados tienden a experimentar una mayor satisfacción laboral, lo cual, a su vez, incrementa su motivación y su desempeño (Chiat y Panatik, 2019).

Por otro lado, los factores de higiene son aquellos elementos extrínsecos al trabajo que, aunque no necesariamente motiven a los empleados, su ausencia puede llevar a la insatisfacción, estos factores incluyen las condiciones de trabajo, la política

de la empresa, la supervisión, el salario, las relaciones interpersonales y la seguridad en el empleo, la teoría sostiene que incluso si se mejoran los factores de higiene, esto no llevará a una mayor satisfacción laboral, pero su deficiencia ciertamente puede generar insatisfacción. También sugiere que, para mejorar la motivación laboral, las organizaciones deben enfocarse en los factores motivacionales, diseñando trabajos que sean intrínsecamente satisfactorios, esto podría implicar la creación de roles que ofrezcan desafíos, autonomía y oportunidades para el desarrollo profesional, a la par, es crucial que las empresas mantengan los factores de higiene en un nivel adecuado para prevenir la insatisfacción, asegurando así un entorno de trabajo que no sea un obstáculo para el bienestar de los empleados (Mehrad, 2020).

### **1.3. Definición y operacionalización de variables**

#### ***1.3.1. Liderazgo transformacional:***

##### **Definición**

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el cual un líder inspira a su equipo a alcanzar metas más altas y a mejorar continuamente, este enfoque se basa en la idea de que un líder puede motivar y empoderar a su equipo al transmitirles una visión inspiradora y alentarlos a desarrollar todo su potencial (Montuori y Donnelly, 2018). El autor menciona el termino haciendo referencia a un estilo de liderazgo que se enfoca en transformar la cultura y los procesos de una organización, en lugar de simplemente administrar o mantener el status quo, los líderes transformacionales buscan cambiar la forma en que las cosas se hacen y fomentar un ambiente de innovación y crecimiento constante (Pedraja et al., 2021).

También menciona el autor que este liderazgo se caracteriza por un enfoque en el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, los líderes transformacionales trabajan para identificar y satisfacer las necesidades individuales de

cada miembro del equipo, proporcionando oportunidades de aprendizaje y crecimiento y fomentando la colaboración y el trabajo en equipo, al hacerlo, pueden crear un ambiente de trabajo motivador y satisfactorio que promueve el éxito individual y colectivo. El liderazgo transformador invita a todos a preguntarse qué tipo de mundo están creando a través de sus pensamientos, creencias, acciones e interacciones, y compararlo con el tipo de mundo que les gustaría crear y el tipo de persona que les gustaría ser, este liderazgo en esencia es un proceso participativo de colaboración creativa y transformación para el beneficio mutuo, no se limita a individuos que realizan grandes acciones y gestos dramáticos (Bukusi, 2020).

### **El liderazgo transformacional en las empresas.**

En el mundo empresarial actual, el liderazgo transformacional se ha convertido en un elemento clave para el éxito de cualquier organización. Los jefes de una empresa que adoptan este estilo de liderazgo son capaces de inspirar y motivar a su equipo, fomentando la creatividad y la innovación, el compromiso y la colaboración, y el rendimiento a nivel individual y organizacional. Un líder transformacional tiene la capacidad de visualizar un futuro para la empresa y establecer objetivos claros para lograrlo, al tiempo que trabaja en estrecha colaboración con su equipo para crear un ambiente de trabajo en el que todos se sientan valorados y motivados (Pertúz, 2018). Además, este tipo de liderazgo permite a los jefes de una empresa identificar y desarrollar el potencial de liderazgo en su equipo, lo que a su vez contribuye a la retención de talentos y el desarrollo de una cultura empresarial sólida y sostenible. En definitiva, el liderazgo transformacional es un elemento clave para el éxito de cualquier empresa en el mundo empresarial actual, ya que permite crear un ambiente de trabajo inspirador y motivador que impulsa el crecimiento, la innovación y el éxito sostenible en el largo plazo (Gonzales et al., 2018).

### **Evaluación de la variable**

De acuerdo a Montuori y Donnelly (2017), planteo las siguientes dimensiones:

**Influencia idealizada:** Se refiere a la capacidad de un líder para actuar como un modelo a seguir para sus seguidores, los líderes con influencia idealizada poseen valores y comportamientos que son admirados y emulados por aquellos a su cargo, estos líderes se ganan la confianza y el respeto de sus seguidores, quienes los ven como encarnaciones de ideales y principios elevados, en lugar de depender únicamente del poder jerárquico, estos líderes inspiran a través de su integridad, visión y compromiso personal (Khan et al., 2022).

**Inspiración:** Es la habilidad de un líder para motivar y animar a los seguidores a alcanzar metas y visiones compartidas, los líderes inspiradores transmiten una visión clara del futuro, generando entusiasmo y compromiso en su equipo, a través de su pasión y convicción, estos líderes pueden despertar un sentido renovado de posibilidad y propósito en sus seguidores (Khan et al., 2022).

**Estimulación intelectual:** Se refiere a la capacidad de un líder para desafiar y estimular el pensamiento de sus seguidores, líderes que ofrecen estimulación intelectual fomentan la creatividad, invitan a la innovación y animan a sus seguidores a cuestionar supuestos y explorar nuevas perspectivas, en lugar de promover una mentalidad conformista, estos líderes valoran la curiosidad y el aprendizaje continuo (Khan et al., 2022).

**Consideración individualizada:** Este concepto alude a la habilidad del líder para atender y responder a las necesidades y preocupaciones individuales de sus seguidores, líderes que practican la consideración individualizada reconocen y valoran la singularidad de cada miembro del equipo, ofreciendo apoyo, orientación y oportunidades de desarrollo personalizadas, esta atención personal permite construir

relaciones más profundas y confiables, facilitando así un ambiente de trabajo más colaborativo y productivo (Khan et al., 2022).

### ***1.3.2. Motivación laboral:***

#### **Definición**

La motivación laboral se conceptualiza como el conjunto de estímulos, razones o incentivos, tanto internos como externos, que sirven como catalizadores para que un individuo realice acciones o esfuerzos específicos en el contexto laboral, estos estímulos pueden variar desde el deseo personal de logro y reconocimiento, hasta incentivos materiales como el salario o beneficios laborales, su principal objetivo es impulsar a los trabajadores a alcanzar metas predeterminadas o a satisfacer necesidades directamente vinculadas a su función y rol dentro de la organización (Sugiarti, 2023). Además, la motivación laboral puede ser entendida como un proceso continuo y dinámico, no es simplemente un estado o condición pasajera, sino un mecanismo mediante el cual los empleados hallan el deseo, la energía y la determinación necesaria para cumplir sus tareas, esta motivación no surge de la nada; es alimentada y cultivada por una serie de factores tanto intrínsecos como extrínsecos (Andriani et al., 2018).

#### **Importancia**

La motivación laboral juega un papel crucial en el funcionamiento y éxito de cualquier organización, cuando los empleados están motivados, tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos con sus responsabilidades, esta actitud positiva no solo beneficia la calidad del trabajo realizado, sino que también contribuye a un mejor ambiente laboral, favoreciendo la colaboración y reduciendo la rotación de personal (Iis et al., 2022). Además, organizaciones con empleados motivados a menudo experimentan tasas más bajas de ausentismo y enfrentan menos conflictos internos, un equipo motivado también es más adaptable y resiliente ante los desafíos, siendo capaz

de afrontar cambios y situaciones adversas de una manera más efectiva. En un contexto más amplio, la motivación laboral es esencial para retener talento, mantener una ventaja competitiva en el mercado y garantizar la sustentabilidad a largo plazo de la organización (Arif et al., 2019).

### **Evaluación de la variable**

De acuerdo a López y Alejandro (2019), planteo las siguientes dimensiones:

**Factores intrínsecos:** Se refieren a las motivaciones internas que impulsan a un individuo a actuar o comportarse de una determinada manera debido a intereses personales, pasiones o satisfacción inherente, estos factores están relacionados con la realización personal, el sentido de logro y la motivación que proviene de la actividad misma, en lugar de las recompensas externas, están ligados al disfrute, al desafío y a la pasión que un individuo encuentra en una tarea o actividad, llevándolo a actuar incluso en ausencia de incentivos o recompensas externas (López y Alejandro, 2019).

**Factores extrínsecos:** Se refieren a los motivadores externos que incitan a un individuo a actuar o adoptar ciertos comportamientos en función de recompensas o incentivos externos, estos pueden incluir salarios, bonificaciones, promociones, reconocimiento o cualquier otra forma de recompensa que provenga del entorno externo; los factores extrínsecos a menudo se utilizan para inducir comportamientos específicos o alcanzar ciertos objetivos, pero no necesariamente están relacionados con la satisfacción o el placer inherente de la actividad en sí (López y Alejandro, 2019).

**Tabla 1**      *Operacionalización de variables*

| Variable                   | Def. Conceptual   | Def. Operacional  | Dimensiones                   | Indicadores                           |
|----------------------------|---|---|-------------------------------|---------------------------------------|
| Liderazgo transformacional | Se basa en la idea de que un líder puede motivar y empoderar a su equipo al transmitirles una visión inspiradora y alentarlos a desarrollar todo su potencial (Montuori y Donnelly, 2018).                          | De acuerdo a Montuori y Donnelly (2017), planteo las siguientes dimensiones | Influencia idealizada         | Identificación con el líder           |
|                            |   |   |                               | Confianza con el líder                |
|                            |   |   | Inspiración                   | Imitación de conductas del líder      |
|                            |   |   |                               | Alcanzar metas retadoras              |
|                            |   |   | Estimulación intelectual      | Promover toma de decisiones           |
|                            |   |   |                               | Promover enfoques innovadores         |
|                            |   |   |                               | Solución de situaciones de conflictos |
|                            |   |   | Consideración individualizada | Comunicación asertiva                 |
|                            |   |   |                               | Reconocimiento                        |
|                            |   |   |                               | Interés por el bienestar              |
| Motivación laboral         | Se conceptualiza como el conjunto de estímulos, tanto internos como externos, que sirven como catalizadores para que un individuo realice acciones o esfuerzos específicos en el contexto laboral (Sugiarti, 2023). | De acuerdo a López y Alejandro (2019), planteo las siguientes dimensiones   | Factores intrínsecos          | Trabajo estimulante                   |
|                            |   |   |                               | Sentimiento de autorrealización       |
|                            |   |   |                               | Crecimiento y ascenso                 |
|                            |   |   | Factores extrínsecos          | Independencia laboral                 |
|                            |   |   |                               | Condiciones económicas                |
|                            |   |   |                               | Condiciones laborales                 |
|                            |   |   |                               | Políticas administrativas             |
|                            |   |   |                               | Entorno laboral                       |

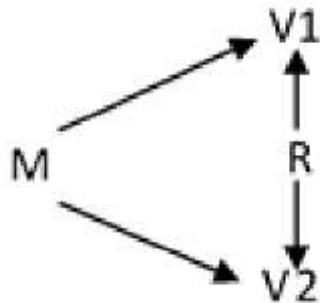
## **II. Diseño metodológico**

### **2.1. Diseño de contrastación de hipótesis**

En este estudio se optó por una metodología de investigación de carácter cuantitativo, a través de la cual se procedió a la recolección y análisis exhaustivo de datos, este enfoque se complementó con el uso de técnicas estadísticas sofisticadas para abordar la pregunta de investigación principal, este método cuantitativo facilitó una evaluación rigurosa de la hipótesis planteada, asegurando la obtención de resultados objetivos y exactos, y permitiendo demostrar estadísticamente la gestión de ventas y la sostenibilidad en proyectos acuícolas (Carhuancho et al., 2019). Además, se definió la naturaleza de la investigación como básica, buscando contribuir de manera sistemática al cuerpo de conocimiento existente y profundizar en el entendimiento de un fenómeno específico (Sánchez et al., 2018). En consonancia con este enfoque, Arispe (2020) sostiene que la investigación básica va más allá de la mera recolección de datos, enfocándose en comprender profundamente la naturaleza de los fenómenos observados mediante observaciones detalladas y un análisis meticuloso.

Por otra parte, este estudio adoptó un enfoque correlacional con el objetivo de describir exhaustivamente las cualidades del liderazgo transformacional y la motivación laboral dentro del entorno de la empresa de servicios. Posteriormente, se examinó la posible existencia de una relación o conexión entre estas dos variables. A pesar de que este enfoque permite identificar correlaciones, no implica una causalidad directa entre la gestión de ventas y la sostenibilidad (Hernández y Mendoza, 2018). El método utilizado fue no experimental, lo que significa que no se manipularon las variables estudiadas. Se optó por un diseño transversal, en el cual las variables fueron evaluadas en un momento específico, sin tomar en cuenta cambios futuros en las unidades analizadas. Aunque se llevó a cabo un análisis exhaustivo de los datos recopilados, no se consideraron las

posibles evoluciones de los sujetos de estudio con el tiempo. Este diseño brindó un panorama detallado de la situación en el momento de la evaluación, arrojando luz sobre las interacciones y características de las variables en ese instante concreto (Castro et al., 2020).



V1: Liderazgo transformacional

V2: Motivación laboral

M: Trabajadores

## **2.2. Población, muestra**

### **2.2.1. Población**

En cualquier investigación, la población se define como el amplio grupo de individuos o entidades que poseen características comunes y esenciales, las cuales son de vital importancia para el estudio en cuestión. La selección de esta población es intencional, constituyendo un conjunto definido elegido por el investigador debido a su capacidad para ofrecer perspectivas significativas sobre el tema investigado. Dentro de este estudio, cada miembro de la población no se considera simplemente como un dato más, sino como una entidad valiosa que contribuye con su singularidad y experiencia al estudio, enriqueciéndolo. Al buscar validar una hipótesis específica, resulta crucial reconocer la diversidad presente en la población estudiada, ya que es precisamente esta heterogeneidad la que proporciona una comprensión completa y detallada del tema. Además, esta variedad asegura que los hallazgos del estudio sean sólidos y tengan una

aplicabilidad más extensa, lo que permite que las conclusiones sean relevantes y extrapolables a diferentes situaciones y contextos, incrementando así el impacto y la importancia de los resultados obtenidos (Castro et al., 2020). Por lo tanto, en esta investigación la población estuvo constituida por 54 trabajadores en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo.

### **2.2.2. Muestra:**

La muestra representa un grupo selecto de individuos que, por sus atributos y diversidad, captura la esencia de una población más grande. Esta selección se realiza mediante técnicas de muestreo que buscan asegurar que la muestra sea representativa y reducir al mínimo cualquier sesgo, con el fin de reflejar las características y variabilidad del grupo total en un conjunto más reducido de sujetos. El objetivo de trabajar con esta muestra es que los resultados obtenidos se puedan aplicar de manera válida y precisa a la población completa. Esto hace la investigación más práctica y accesible, permitiendo interpretaciones más sólidas y fiables. Con una selección de muestra adecuada, se espera que las conclusiones y recomendaciones formuladas sean pertinentes y generen un beneficio real cuando se extiendan a escenarios más generales, aportando valor a la comunidad o sector de interés más amplio (Castro et al., 2020). Por lo tanto, en esta investigación la muestra estuvo constituida por 44 trabajadores en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo.

El muestreo constituye una técnica crucial en el ámbito de la investigación que involucra la elección de un grupo específico de personas de una población mayor para el análisis de datos. Esta estrategia se divide en dos categorías principales: muestreo probabilístico y muestreo no probabilístico. En el caso del muestreo probabilístico, la elección de los participantes se efectúa de manera aleatoria, asegurando que cada miembro de la población tenga las mismas oportunidades de ser seleccionado, lo cual

facilita la extensión de los hallazgos a la población general. Por otro lado, el muestreo no probabilístico depende de la selección basada en criterios específicos y no aleatorios, tal como la elección subjetiva del investigador o la facilidad de acceso a los sujetos, entre otros. Aunque este método puede resultar útil para estudios con objetivos específicos, presenta un mayor riesgo de introducir sesgos, lo cual podría restringir la capacidad de generalizar los resultados. Para este estudio en particular, se optó por un enfoque de muestreo no probabilístico intencional, en el cual los sujetos o unidades de estudio son elegidos de forma deliberada por el investigador según criterios o atributos específicos relevantes para la investigación (Ñaupas et al., 2018).

## **2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales**

### ***2.3.1. Técnica***

En relación con la metodología aplicada, se recurrió a la utilización de encuestas como la técnica primordial para la obtención de datos, estas encuestas, dentro del contexto de la investigación, están concebidas para recabar información manteniendo inalterado el fenómeno o contexto objeto de estudio, se fundamentan en la obtención estructurada y estandarizada de respuestas a través de cuestionarios definidos, asegurando así la coherencia y precisión de los datos recolectados, utilizar esta herramienta posibilita un estudio detallado de las variables claves, sin entrometerse de manera intrusiva en el entorno o en las experiencias de los participantes, uno de los beneficios destacados de las encuestas es su eficacia en la compilación de información, lo que simplifica el proceso de análisis e interpretación posterior, optar por esta estrategia metodológica fortalece la precisión y confiabilidad de los datos, lo que a su vez, realza la validez global de la investigación (Guillén, 2020). Por lo tanto, se desarrollaron encuestas pertinentes para las variables estudiadas.

### ***2.3.2. Instrumento***

En este estudio, se seleccionó el cuestionario como el instrumento principal para la recolección de datos. Consiste en un conjunto de preguntas minuciosamente elaboradas que buscan explorar los elementos clave de la investigación. Las preguntas se presentan de forma escrita, facilitando que los encuestados aporten respuestas específicas y profundas. Un beneficio destacado del cuestionario es su capacidad para ser completado sin requerir la presencia física del investigador, ofreciendo a los participantes la flexibilidad de responder cuando y donde prefieran. Esta herramienta no solo permite una recolección de datos sistemática y uniforme, sino que también promueve la reflexión y honestidad en las respuestas de los participantes, mejorando así la calidad, validez y fidelidad de la información obtenida. La utilización de cuestionarios en la investigación contribuye a la precisión y fiabilidad del estudio, permitiendo un análisis más exhaustivo y profundo de los temas abordados (Carhuancho et al., 2019).

Para desarrollar los instrumentos de medición, se basarán en conceptos y directrices identificados en la literatura especializada sobre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, se sometieron estos instrumentos a un proceso de validación, donde expertos en la materia evaluaron la relevancia y coherencia de los ítems en relación con cada variable. Paralelamente, para garantizar una consistencia interna en los instrumentos, se evaluó su confiabilidad utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, estos instrumentos también fueron aplicados en una fase de prueba piloto, con el objetivo de identificar y corregir posibles falencias antes de su implementación final en la investigación; este riguroso proceso de validación y verificación de confiabilidad no solo es fundamental para garantizar la integridad y precisión de los datos que se recolectarán, sino también para brindar credibilidad y autenticidad a la investigación, al someter los instrumentos a una revisión detallada por expertos y a

pruebas de consistencia, se refuerza la robustez metodológica del estudio, esto, a su vez, asegura que los datos recolectados son no sólo fiables sino también representativos de la realidad que se busca analizar.

### **2.3.3. *Materiales***

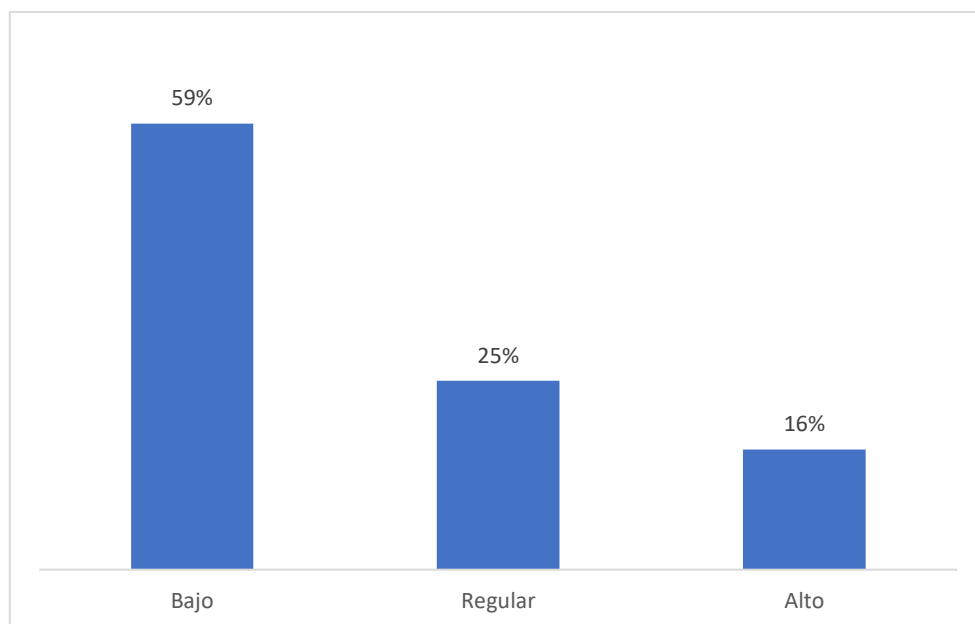
De Escritorio: Papel bond, folder manila, tinta de impresora.

De Investigación: Laptop, USB, grabados en CD.

### III. Resultados y discusión de resultados

#### 3.1.Resultados descriptivos

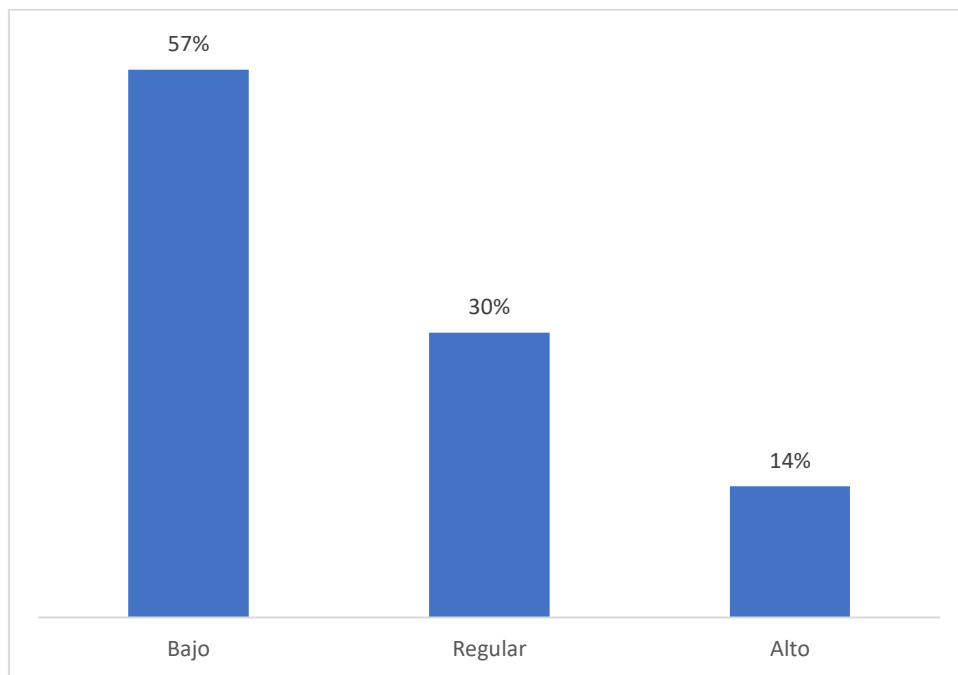
**Figura 1** *Nivel de la influencia idealizada*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se ha determinado que el 59% de los empleados posiciona en un nivel bajo la influencia idealizada, ya que no se sienten identificados con los valores y principios promovidos por su líder en el ámbito laboral, además, consideran que sus objetivos personales no se alinean con la visión del equipo. Por otro lado, el 25% se sitúa en un nivel regular, en parte porque perciben que su líder confía en ellos, mientras que el 16% indica un nivel alto de confianza plena en su líder en la toma de decisiones, pensando en el bienestar del equipo.

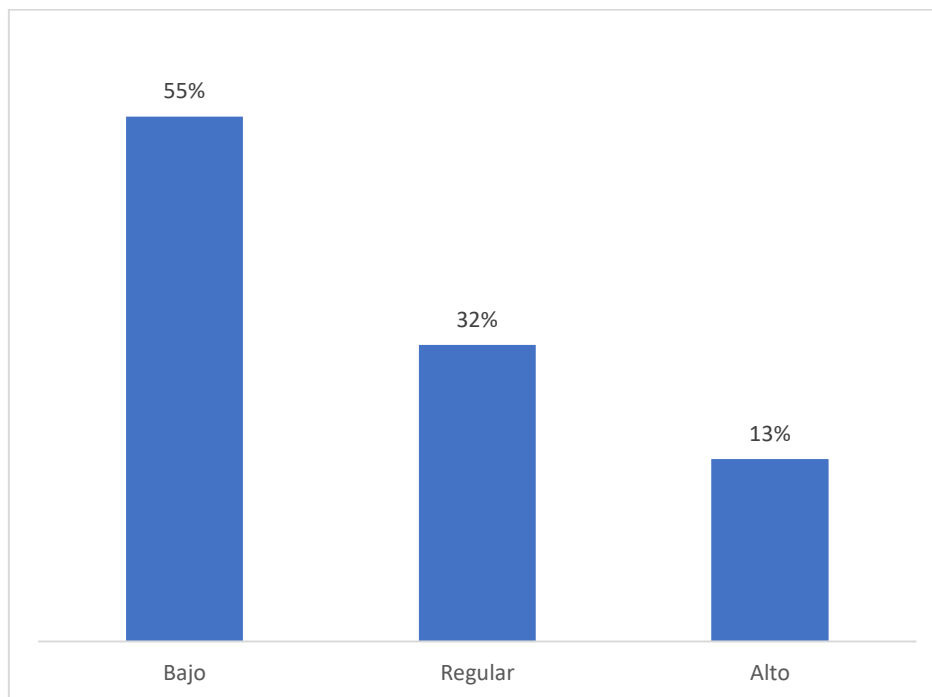
**Figura 2**      *Nivel de la inspiración*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

En cuanto a la inspiración, el 57% de los empleados señala que se encuentra en un nivel bajo, lo cual se debe a que frecuentemente se han enfrentado a comportamientos o actitudes inadecuadas en el ambiente de trabajo, además, consideran que su líder no suele ser un modelo a seguir. Sin embargo, el 30% se considera en un nivel regular y valora ciertos comportamientos de su líder que les motivan a alcanzar sus objetivos profesionales. Finalmente, el 14% se siente altamente inspirado por la labor de su jefe, ubicándose en un nivel alto.

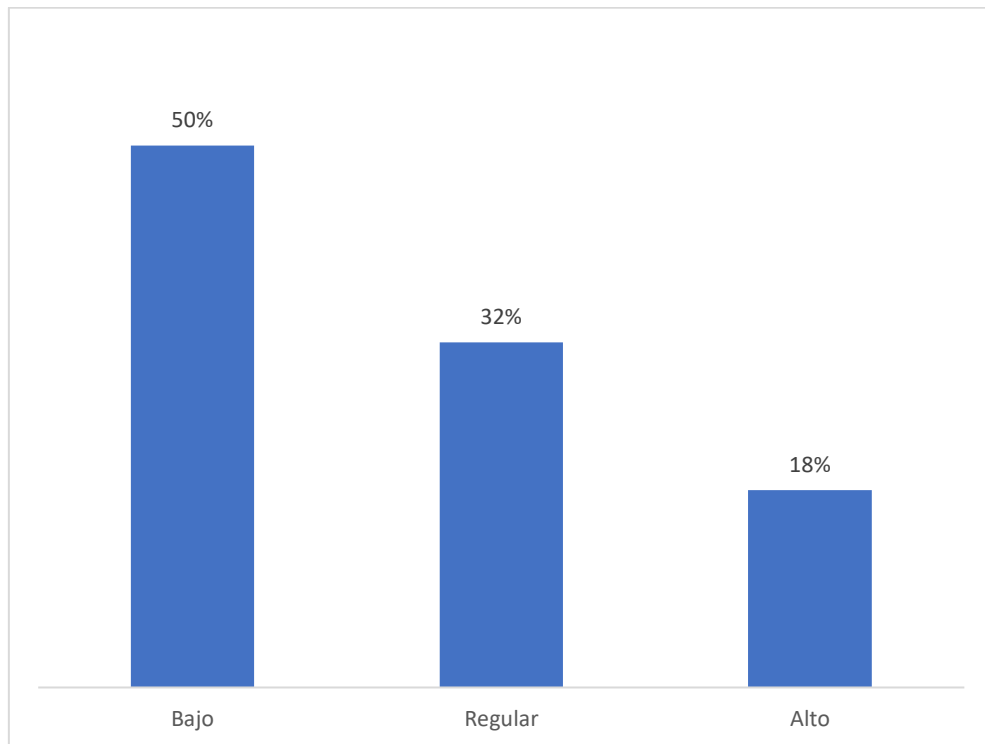
**Figura 3**      *Nivel de la estimulación intelectual*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

En cuanto a la estimulación intelectual, el 50% de los empleados se sitúa en un nivel bajo, ya que perciben que su líder no promueve decisiones importantes en el trabajo, ni se sienten empoderados para tomar decisiones. Por otro lado, el 32% se encuentra en un nivel regular, dado que ocasionalmente su líder fomenta un ambiente que valora la creatividad e innovación de cada trabajador, mientras que solo un 18% se considera en un nivel alto.

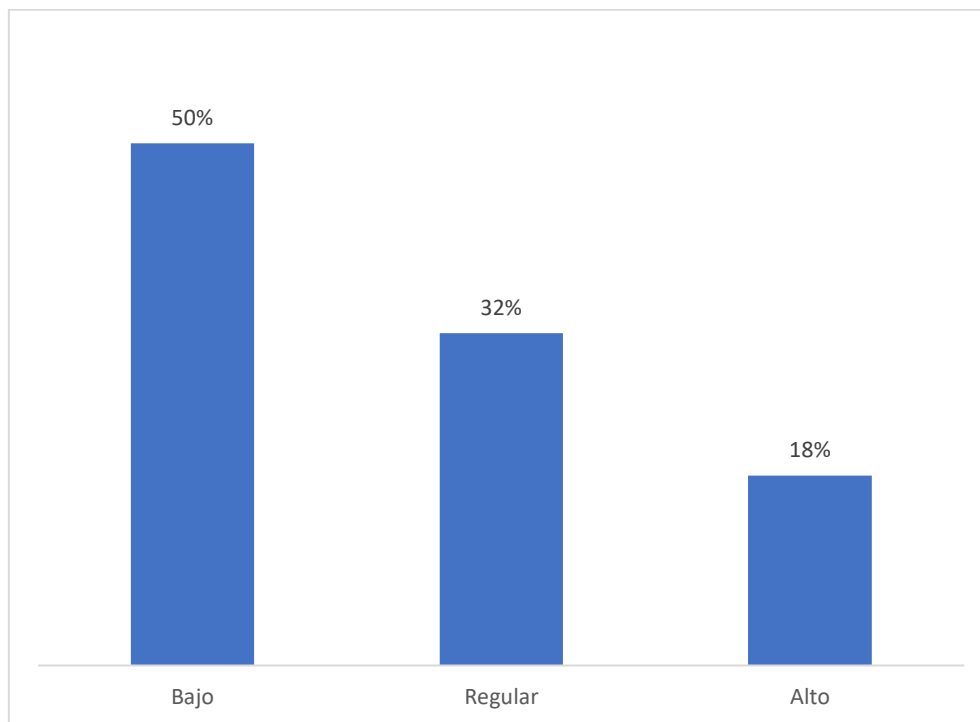
**Figura 4**      *Nivel de la consideración individualizada*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

Asimismo, el 52% de los empleados se identifica con un nivel bajo en consideración individualizada, lo cual se atribuye a una comunicación no clara y directa con su líder, dificultando el entendimiento en las actividades. Además, sienten que no se les escucha activamente ni se toman en cuenta sus opiniones. En contraste, el 30% se ubica en un nivel regular y solo un 18% en un nivel alto, quienes se sienten valorados en su trabajo.

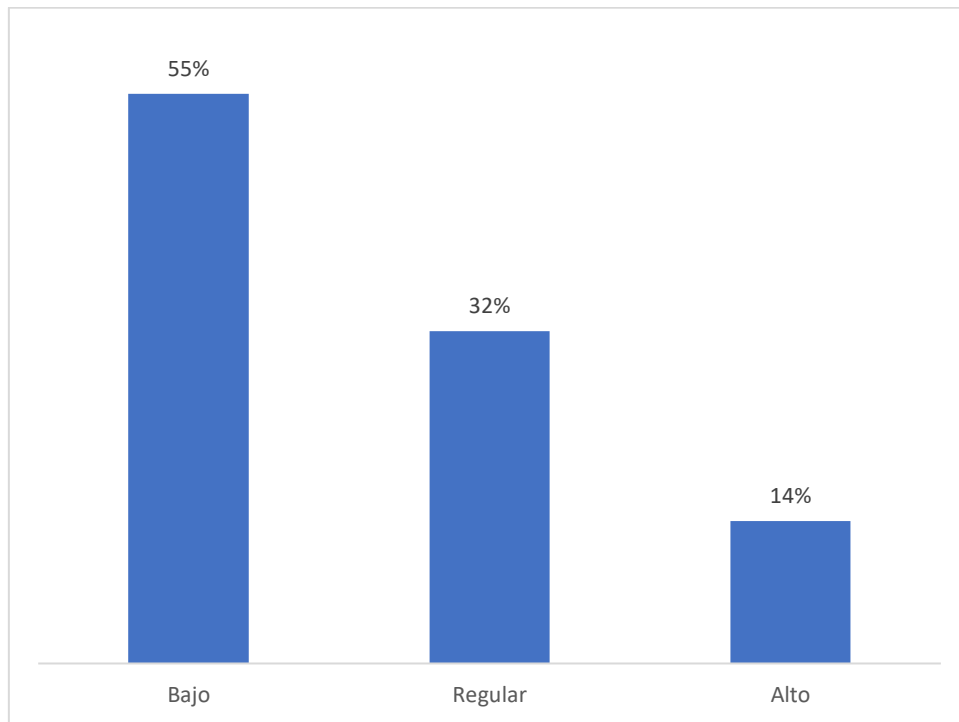
**Figura 5** *Nivel de la variable liderazgo transformacional*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

Respecto al liderazgo transformacional, el 50% de los empleados indica que se encuentra en un nivel bajo, lo que se debe a que, en diversas ocasiones, no se han sentido liderados por su jefe de área. También consideran que sus opiniones no son tomadas en cuenta y que el ambiente laboral no es el adecuado. Por otro lado, el 32% se encuentra en un nivel regular y solo el 18% considera que tiene un espacio apropiado y un líder íntegro en su trabajo.

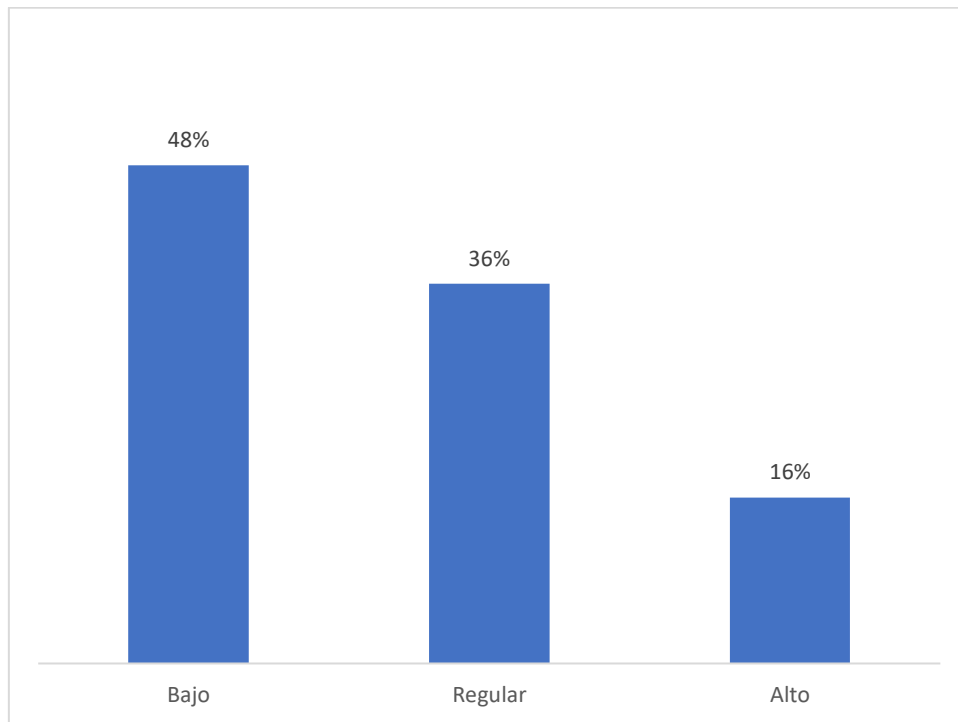
**Figura 6**      *Nivel de los factores intrínsecos*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

Respecto a los factores intrínsecos de la motivación laboral, el 55% de los empleados los ubica en un nivel bajo, argumentando que su trabajo no estimula su interés ni su deseo de superación. Además, consideran que las tareas que desempeñan no son significativas y no aportan valor especial a la empresa, lo que conlleva a un desarrollo personal ineficiente en su trabajo. En contraste, el 32% se sitúa en un nivel regular y solo el 14% percibe oportunidades de crecimiento profesional y ascenso dentro de la empresa.

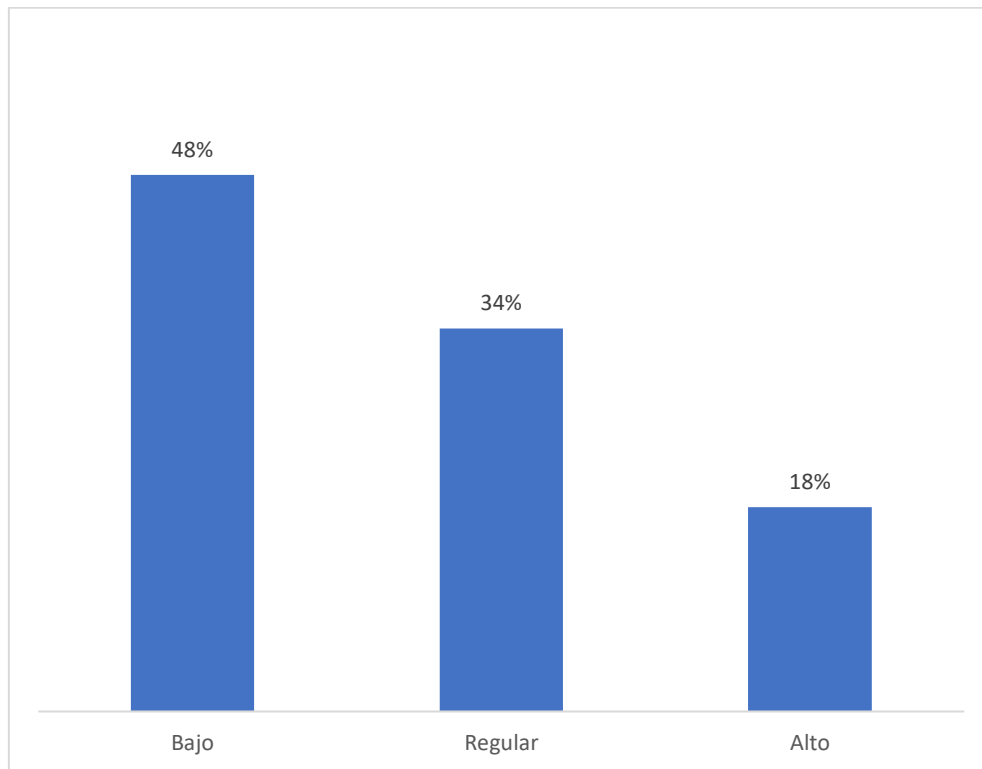
**Figura 7**      *Nivel de los factores extrínsecos*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

En lo que respecta a los factores extrínsecos, el 48% se encuentra en un nivel bajo, debido a la insatisfacción con el salario y los beneficios económicos que reciben. Argumentan que las recompensas económicas no son proporcionales a las responsabilidades de sus cargos. Por otro lado, un 36% se ubica en un nivel regular, reconociendo que la empresa se esfuerza por mantener un ambiente laboral saludable y seguro, y que ocasionalmente promueve un ambiente positivo y colaborativo. Sin embargo, el 16% se posiciona en un nivel alto, valorando que las políticas y procedimientos administrativos han facilitado su trabajo.

**Figura 8**      *Nivel de la variable motivación laboral*



*Nota:* Elaboración realizada en Ms Excel.

Con respecto a la motivación laboral en general, el 48% de los empleados la considera en un nivel bajo, lo cual se debe a la insatisfacción con los salarios y beneficios económicos, así como a la percepción de falta de autonomía en la toma de decisiones y a que sus opiniones no son valoradas ni influyen en las decisiones del área de trabajo. El 34% se ubica en un nivel regular, indicando que ocasionalmente se realizan actividades que los toman en cuenta, mientras que el 18% se encuentra en un nivel alto, reconociendo que su trabajo es valorado y se sienten satisfechos con sus labores dentro de la empresa.

### 3.2.Resultados inferenciales

$H_0$ : No existe distribución normal (no existe relación)

$H_i$ : Existe distribución normal (existe relación)

Si  $P$  valor  $> 0.05$ ; se rechaza  $H_i$ , se acepta  $H_0$

Si  $P$  valor  $< 0.05$ ; se rechaza  $H_0$ , se acepta  $H_i$

**Tabla 2** *Prueba de normalidad*

|                               | Shapiro-Wilk |    |       |
|-------------------------------|--------------|----|-------|
|                               | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Influencia idealizada         | 0.910        | 44 | 0.002 |
| Inspiración                   | 0.922        | 44 | 0.006 |
| Estimulación intelectual      | 0.949        | 44 | 0.050 |
| Consideración individualizada | 0.919        | 44 | 0.005 |
| Liderazgo transformacional    | 0.931        | 44 | 0.012 |
| Factores intrínsecos          | 0.935        | 44 | 0.016 |
| Factores extrínsecos          | 0.950        | 44 | 0.054 |
| Motivación laboral            | 0.941        | 44 | 0.025 |

Nota: Elaboración realizada en SPSS 26

Tras realizar la prueba de normalidad utilizando el método de Shapiro-Wilk, dado que el tamaño de la muestra es inferior a 50 personas, se observa que el valor  $p$  obtenido es superior a 0.05. Este resultado indica que no existe presencia de normalidad en la distribución de los datos, en consecuencia, dada esta evidencia, se ha seleccionado la prueba estadística de Rho de spearman para el análisis subsiguiente, lo que permite proceder con un análisis riguroso y fundamentado en las premisas estadísticas pertinentes.

**Tabla 3**      *Desarrollo del tercer objetivo específico*

|                       |                 | Motivación laboral |
|-----------------------|-----------------|--------------------|
| Influencia idealizada | Rho de spearman | ,816**             |
|                       | Sig.            | 0,000              |
|                       | Muestra         | 44                 |

Nota: Elaboración realizada en SPSS 26

Para abordar el tercer objetivo específico, el cual se enfocó en analizar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral, se ha llevado a cabo la prueba estadística, los resultados obtenidos indican un índice de correlación de 0.816, lo cual señala una fuerte correlación positiva. Adicionalmente, el nivel de significancia obtenido es de 0.000, el cual es inferior al umbral de 0.05, proporcionando evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Por lo cual existe una relación significativa y positiva dentro de la población estudiada.

**Tabla 4**      *Desarrollo del cuarto objetivo específico*

|             |                 | Motivación laboral |
|-------------|-----------------|--------------------|
| Inspiración | Rho de spearman | ,852**             |
|             | Sig.            | 0,000              |
|             | Muestra         | 44                 |

Nota: Elaboración realizada en SPSS 26

Se enfocó en analizar la relación entre la inspiración y la motivación laboral, se ha llevado a cabo la prueba estadística de spearman, los resultados obtenidos indican un índice de correlación de 0.852, lo cual señala una fuerte correlación positiva. Adicionalmente, el nivel de significancia obtenido es de 0.000, el cual es inferior al umbral de 0.05, proporcionando evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Por lo cual existe una relación significativa y positiva dentro de la

población estudiada, siendo esto los trabajadores de la empresa Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021.

**Tabla 5** *Desarrollo del quinto objetivo específico*

|              |                 | Motivación laboral |
|--------------|-----------------|--------------------|
| Estimulación | Rho de spearman | ,873**             |
| intelectual  | Sig.            | 0,000              |
|              | Muestra         | 44                 |

Nota: Elaboración realizada en SPSS 26

Se enfocó en analizar la relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral, se ha llevado a cabo la prueba estadística de spearman, los resultados obtenidos indican un índice de correlación de 0.873, lo cual señala una fuerte correlación positiva. Adicionalmente, el nivel de significancia obtenido es de 0.000, el cual es inferior al umbral de 0.05, proporcionando evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Por lo cual existe una relación significativa y positiva dentro de la población estudiada, siendo esto los trabajadores de la empresa Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021.

**Tabla 6** *Desarrollo del sexto objetivo específico*

|                 |                 | Motivación laboral |
|-----------------|-----------------|--------------------|
| Consideración   | Rho de spearman | ,885**             |
| individualizada | Sig.            | 0,000              |
|                 | Muestra         | 44                 |

Nota: Elaboración realizada en SPSS 26

Se enfocó en analizar la relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral, se ha llevado a cabo la prueba estadística de spearman, los resultados obtenidos indican un índice de correlación de 0.885, lo cual señala una fuerte

correlación positiva. Adicionalmente, el nivel de significancia obtenido es de 0.000, el cual es inferior al umbral de 0.05, proporcionando evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Por lo cual existe una relación significativa y positiva dentro de la población estudiada, siendo esto los trabajadores de la empresa Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021.

**Tabla 7** *Desarrollo del objetivo general*

|                            |                 | Motivación laboral |
|----------------------------|-----------------|--------------------|
| Liderazgo transformacional | Rho de spearman | ,885**             |
|                            | Sig.            | 0,000              |
|                            | Muestra         | 44                 |

Nota: Elaboración realizada en SPSS 26

Se ha llevado a cabo la prueba estadística de Spearman, los resultados obtenidos indican un índice de correlación de 0.885, lo cual señala una fuerte correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral. Adicionalmente, el nivel de significancia obtenido es de 0.000, el cual es inferior al umbral de 0.05, proporcionando evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Por lo cual existe una relación significativa y positiva dentro de la población estudiada, siendo esto los trabajadores de la empresa Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021.

### **3.3.Discusión de resultados**

De acuerdo al primer objetivo específico, la discusión de los resultados obtenidos en el presente estudio revela una panorámica compleja sobre el nivel de liderazgo transformacional, se observó que el 50% de los empleados se ubica en el nivel bajo de liderazgo transformacional, el 32% en un nivel regular y solo el 18% alcanza un nivel alto. Al comparar estos resultados con los hallazgos de otros estudios, se observa

una divergencia significativa, por ejemplo, Chuman (2023) indica que una mayoría de empleados percibe un nivel de liderazgo directivo alto, con un 42,2% en el nivel “casi siempre” y un 45,6% en “siempre”, sugiriendo un contraste con la percepción del liderazgo transformacional en nuestro estudio, este contraste puede señalar una posible confusión o mezcla de estilos de liderazgo dentro de la organización, donde prácticas más directivas podrían estar opacando o sustituyendo a las transformacionales.

Por otro lado, Cabanillas (2018) encontró que un 59,9% de los trabajadores perciben su liderazgo transformacional en un nivel regular, lo cual se acerca más a nuestros resultados en términos de una percepción no tan alta del liderazgo transformacional. Sin embargo, el estudio de Inga y Sayaverde (2018), donde el 100% de los trabajadores indicaron un nivel bajo de liderazgo transformacional, muestra una situación más crítica que la nuestra, aunque subraya la relevancia de abordar y mejorar estas prácticas de liderazgo.

En contraste, Benites (2018) y Briceño (2018) presentan resultados más positivos respecto al liderazgo transformacional, con percepciones moderadas y favorables, respectivamente. Específicamente, Briceño (2018) reporta un 78,3% en un nivel favorable, lo cual destaca como un resultado considerablemente más optimista en comparación con nuestro estudio. La discrepancia entre estos hallazgos y los de nuestro estudio podría deberse a múltiples factores, incluyendo diferencias en las culturas organizacionales, los sectores de actividad, los métodos de evaluación del liderazgo transformacional o las intervenciones de desarrollo profesional implementadas. Asimismo, estas diferencias resaltan la importancia de contextualizar los programas de liderazgo y desarrollo dentro de las necesidades específicas y características de cada organización.

Seguidamente el segundo objetivo específico la motivación laboral de los empleados revela una situación que merece atención, se encontró que el 48% de los empleados se ubica en el nivel bajo de motivación laboral, el 34% en un nivel regular y solo el 18% en un nivel alto. Al contrastar estos resultados con los hallazgos de investigaciones previas, se evidencia una variedad de percepciones sobre la motivación laboral. Por ejemplo, Chuman (2023) presenta un panorama más positivo, con un 51,1% de los empleados indicando que están motivados casi siempre, y un 40% afirmando que siempre están motivados. Este contraste resalta la variabilidad en las experiencias de motivación laboral entre diferentes contextos organizacionales.

Por su parte, Cabanillas (2018) reporta niveles aún más altos de motivación, con un 73% de los empleados ubicándose en un nivel alto, esto sugiere que en algunas organizaciones o sectores, existen prácticas, culturas o políticas que efectivamente fomentan un alto nivel de motivación entre los empleados. Sin embargo, el estudio de Inga y Sayaverde (2018), donde el 100% de los participantes reportaron un nivel bajo de motivación laboral, ilustra una situación extremadamente desafiante, que podría reflejar condiciones laborales particularmente adversas o insatisfactorias.

En comparación, Benites (2018) encontró que la mayoría de los directivos perciben su nivel de motivación como medio, lo cual sugiere una percepción moderadamente positiva, aunque con margen para mejoras. Este resultado es similar al reportado por Briceño (2018), quien identificó que una proporción significativa de empleados tiene niveles de motivación que varían de medios a altos, con solo un 10% reportando un nivel bajo de motivación.

Respecto al tercer objetivo específico, se examinó la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral, utilizando la prueba estadística de spearman, los resultados arrojaron un índice de correlación de 0.816, indicando una fuerte correlación

positiva entre ambas variables, este hallazgo se refuerza con un nivel de significancia de 0.000, sustancialmente inferior al umbral crítico de 0.05, lo que aporta evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula. Al comparar estos resultados con estudios previos, encontramos similitudes y diferencias notables que enriquecen la comprensión de esta dinámica. Por ejemplo, Vera (2022) reportó un grado de relación entre influencia idealizada y motivación laboral de 0.818, casi idéntico a nuestro hallazgo, esta concordancia refuerza la idea de que la influencia idealizada, como componente del liderazgo transformacional, juega un papel crucial en la motivación de los empleados, subrayando la consistencia de estos resultados en diferentes contextos.

Sin embargo, al contrastar nuestros resultados con el estudio de Briceño (2018), que encontró una correlación de 0.407 entre la consideración individual (otro componente del liderazgo transformacional) y la motivación, observamos que, aunque positiva, la correlación es moderada. Esto sugiere que mientras que la influencia idealizada tiene un impacto fuerte y directo en la motivación laboral, otros aspectos del liderazgo transformacional, como la consideración individual, pueden influir en la motivación de una manera más matizada o indirecta. La divergencia entre los coeficientes de correlación en estos estudios resalta la importancia de entender los distintos componentes del liderazgo transformacional y su impacto específico en la motivación laboral. Mientras que la influencia idealizada parece ser un predictor fuerte de la motivación, otros elementos como la consideración individual también contribuyen, aunque en menor medida, a fomentar un ambiente laboral motivador.

Seguidamente en el cuarto objetivo específico, la inspiración y la motivación laboral a través de la aplicación de la prueba estadística, los resultados revelaron un índice de correlación de 0.852, indicando una fuerte correlación positiva entre estas dos

variables. La significancia estadística de estos resultados, con un valor  $p$  de 0.000, claramente inferior al umbral establecido de 0,05, refuerza la validez de esta asociación significativa, permitiéndonos rechazar la hipótesis nula. Al comparar estos hallazgos con investigaciones previas, observamos una diversidad en la magnitud de las relaciones entre componentes similares de liderazgo y motivación laboral. Vera (2022) identificó una relación relativamente baja entre la influencia idealizada y la motivación, con un coeficiente de 0.148, sugiriendo que, aunque la influencia idealizada es un aspecto del liderazgo transformacional, su impacto directo en la motivación laboral puede ser limitado. Este contraste resalta la posibilidad de que diferentes facetas del liderazgo transformacional tengan variados grados de influencia sobre la motivación de los empleados.

Por otro lado, Briceño (2018) encontró una correlación moderada de 0.439 entre la consideración individual y la motivación, indicando que, aunque positiva, la relación no es tan fuerte como la observada en el presente estudio entre inspiración y motivación. Esto podría interpretarse como que la consideración individual, si bien importante, no tiene el mismo impacto que la inspiración en la motivación laboral. Adicionalmente, el estudio de Chuman (2023), que reportó un grado de relación de 0.651 entre el liderazgo inspiracional y la motivación laboral, se alinea más estrechamente con nuestros hallazgos, aunque con una correlación ligeramente inferior.

Estas comparaciones subrayan la complejidad de la relación entre el liderazgo y la motivación laboral, aunque diferentes estudios han examinado distintos aspectos del liderazgo transformacional, nuestro análisis enfocado en la inspiración destaca su papel predominante en fomentar la motivación laboral.

En el estudio actual, ante el quinto objetivo específico, se investigó la relación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral mediante la aplicación de la

prueba estadística, los resultados arrojaron un índice de correlación de 0.873, lo que indica una fuerte correlación positiva entre estas dos variables, la significancia estadística de este hallazgo, con un valor p de 0.000, sustancialmente inferior al límite convencional de 0,05. Al comparar estos resultados con los de investigaciones anteriores, se observa una variabilidad en la magnitud de la correlación entre la estimulación intelectual y la motivación laboral, Vera (2022) encontró una relación bastante baja, con un coeficiente de 0.055, lo que sugiere un impacto casi nulo de la estimulación intelectual sobre la motivación laboral en su contexto de estudio.

Por otro lado, Briceño (2018) y Chuman (2023) reportaron coeficientes de 0.477 y 0.557, respectivamente, indicando una correlación moderada entre la estimulación intelectual y la motivación laboral. Estos resultados, aunque más alineados con nuestro estudio que el de Vera (2022), todavía sugieren una influencia menos pronunciada de la estimulación intelectual sobre la motivación laboral en comparación con lo que se encontró en nuestro análisis. La divergencia entre estos estudios puede ser atribuida a varios factores, incluyendo diferencias metodológicas, variaciones en la composición de la muestra, o incluso distintas definiciones operacionales de los constructos de motivación y estimulación intelectual. Sin embargo, lo que queda claro es que la estimulación intelectual, entendida como el grado en que el liderazgo reta y promueve el pensamiento crítico y la solución creativa de problemas entre los empleados, tiene un impacto notable en la motivación laboral, aunque la magnitud de este impacto puede variar según el contexto.

Respecto al sexto objetivo específico, la consideración individualizada, un componente clave del liderazgo transformacional, y la motivación laboral, utilizando la prueba estadística, los resultados revelaron un índice de correlación de 0.885, lo que indica una fuerte correlación positiva entre la consideración individualizada por parte de

los líderes y la motivación de los empleados. Este hallazgo se ve reforzado por un nivel de significancia de 0.000, claramente inferior al umbral de 0.05. Al comparar nuestros resultados con investigaciones previas, observamos tanto consistencias como divergencias significativas que arrojan luz sobre el impacto de la consideración individualizada en la motivación laboral, Vera (2022) reportó un coeficiente de correlación de 0.818, lo que también indica una fuerte relación positiva, aunque ligeramente inferior a la encontrada en nuestro estudio.

Por otro lado, Briceño (2018) encontró un coeficiente de correlación de 0.407, sugiriendo una relación positiva pero moderada entre la consideración individualizada y la motivación laboral. Este resultado es sustancialmente más bajo que el nuestro, lo que podría indicar que en ciertos entornos o bajo ciertas condiciones, la influencia de la consideración individualizada en la motivación puede ser menos pronunciada. Similarmente, Chuman (2023) reportó un grado de relación de 0.556, que, aunque indica una correlación positiva, es considerablemente menor que la encontrada en nuestro estudio, esto indica que, mientras la consideración individualizada generalmente tiene un impacto positivo en la motivación laboral, la magnitud de este efecto puede variar significativamente dependiendo de factores específicos del entorno laboral o características de la población de empleados.

Finalmente, respecto al objetivo general, la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral ha revelado un índice de correlación de 0.885, este resultado indica una fuerte correlación positiva entre estas dos variables. El estudio realizado por Chuman (2023) en Paraguay encontró una correlación positiva moderada entre estas variables, con un coeficiente de 0.662, aunque esta correlación es positiva, es menos pronunciada que la identificada en nuestro estudio. Cabanillas (2018) reportó

una correlación aún más baja, de 0.332, lo que sugiere una relación menos fuerte entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en su contexto de estudio.

Por otro lado, Inga y Sayaverde (2018) y Benites (2018) encontraron correlaciones muy altas, de 0.940 y 0.954 respectivamente, lo que indica una relación extremadamente fuerte entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral. Vera (2022) y Briceño (2018) reportaron correlaciones de 0.481 y 0.560, respectivamente, lo que indica relaciones positivas moderadas similares a la de Chuman (2023), pero inferiores a la correlación encontrada en nuestro estudio. Estos resultados varían, lo que sugiere que la magnitud de la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral puede depender significativamente del contexto específico, incluidas las características de la población de empleados, la cultura organizacional, y la implementación del liderazgo transformacional.

## **Conclusiones**

Se conoció el nivel del liderazgo transformacional en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021, los resultados obtenidos en este estudio revelan que una proporción significativa de los empleados, específicamente el 50%, percibe una deficiencia, el 32% de los empleados califica en un nivel regular, evidenciando una percepción mixta, solo un 18% lo valoro positivamente.

Se conoció el nivel de la motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021, los hallazgos indicaron que específicamente el 48%, experimenta una motivación laboral baja, aunque un 34% de los empleados percibe su motivación como regular, reconociendo que la empresa realiza esfuerzos ocasionales para involucrarlos, solo un 18% se siente altamente motivado y satisfecho con su trabajo y el reconocimiento que reciben.

Se logro analizar la relación entre la influencia idealizada y la motivación laboral, evidenciando un índice de correlación de 0.816, este resultado indicó una fuerte correlación positiva, lo que presencia un liderazgo que los empleados perciben como idealizado, con un nivel de 0.000, refuerza la conclusión de que existe una relación directa y significativa.

Se identifico la relación entre la inspiración y la motivación laboral revelando hallazgos significativos, demostrando una fuerte correlación positiva de 0.852, este resultado robustece la teoría de que la inspiración, entendida como el impulso o estímulo que los empleados reciben para alcanzar sus metas y objetivos dentro del ambiente laboral, juega un papel crucial en la elevación de su motivación para desempeñar sus tareas y responsabilidades, la significancia estadística de estos hallazgos, evidenciada por un nivel de 0.000, valida de manera concluyente la relación entre la inspiración y la motivación laboral.

Se evaluó la relación entre la estimulación intelectual en el lugar de trabajo y la motivación laboral de los empleados, obteniendo resultados reveladores, la aplicación de la prueba estadística ha mostrado un índice de correlación de 0.873, evidenciando una fuerte correlación positiva, este hallazgo indica que cuando los empleados experimentan una mayor estimulación intelectual en su entorno laboral, su motivación laboral tiende a incrementarse significativamente, la significancia estadística de este resultado, con un nivel de 0.000.

Se conoció la relación de la consideración individualizada y la motivación laboral hallazgos significativos, mediante la aplicación de la prueba estadística, se ha determinado un índice de correlación de 0.885, evidenciando una fuerte correlación positiva, este resultado robustece la teoría de que una mayor consideración individualizada entendida como el grado en que los líderes atienden a las necesidades individuales de desarrollo y bienestar de sus empleados está asociada con niveles elevados de motivación laboral, la significancia estadística de este hallazgo, con un nivel de 0.000, confirma de manera concluyente la relación significativa entre la consideración individualizada por parte de los líderes y la motivación de los empleados.

Finalmente, se determinó que el liderazgo transformacional y la motivación laboral se relacionan, evidenciada por un índice de correlación de 0.885, este resultado indica que el liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad de inspirar y motivar a los empleados hacia un objetivo común y fomentar su desarrollo personal y profesional, está estrechamente vinculado con niveles elevados de motivación laboral, la significancia estadística de estos hallazgos, con un nivel de 0.000.

## **Recomendaciones**

Basado en los resultados obtenidos, se recomienda a la empresa implementar estrategias de desarrollo y capacitación dirigidas a los líderes y jefes de área, con el objetivo de fortalecer sus habilidades de liderazgo transformacional; específicamente, se sugiere enfocarse en mejorar la comunicación efectiva, el reconocimiento de las contribuciones individuales de los empleados y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y motivador, adicionalmente, es crucial establecer mecanismos de retrospectiva donde los empleados puedan expresar sus opiniones y sentirse escuchados, asegurando que sus aportes sean considerados en la toma de decisiones, implementar estas medidas no solo mejorará la percepción del liderazgo transformacional sino que también contribuirá a la creación de un entorno laboral más satisfactorio y productivo.

A la luz de estos resultados, se recomienda encarecidamente que la empresa implemente estrategias orientadas a mejorar los aspectos salariales y de beneficios económicos para alinearlos más estrechamente con las expectativas y necesidades de los empleados. Esto podría incluir la revisión y ajuste de las escalas salariales, así como la introducción o mejora de beneficios tangibles e intangibles que añadan valor al paquete de compensación total. Además, es crítico fomentar una cultura organizacional que promueva la autonomía y la participación activa de los empleados en los procesos de toma de decisiones, asegurando que sus voces sean escuchadas y valoradas. Esto no solo aumentaría la motivación laboral sino también fortalecería el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados hacia la empresa. Implementar mecanismos de retorno continuo y establecer canales de comunicación efectivos son pasos esenciales hacia la creación de un ambiente laboral más inclusivo y motivador.

Dado el vínculo claro entre la influencia idealizada y la motivación laboral identificado en este estudio, se recomienda que la empresa y sus líderes adopten y

fomenten estilos de liderazgo transformacional que se centren en ser modelos a seguir para sus empleados; específicamente, los líderes deben esforzarse por demostrar integridad, establecer altos estándares éticos y mostrar un compromiso genuino con los valores y objetivos de la empresa. Además, se sugiere que se implementen programas de formación y desarrollo dirigidos a mejorar las competencias de liderazgo entre sus líderes actuales y potenciales, con un enfoque particular en cómo sus acciones y comportamientos pueden inspirar y motivar a sus equipos, fomentar un entorno donde los líderes se vean como ejemplos positivos podría, según nuestros hallazgos, incrementar significativamente la motivación y, por ende, la productividad y satisfacción laboral en la empresa.

Basándose en la clara relación entre inspiración y motivación laboral identificada en este estudio, se recomienda encarecidamente que la empresa adopte estrategias para cultivar un entorno de trabajo inspirador, esto puede lograrse a través del reconocimiento del esfuerzo y logros de los empleados, la promoción de una cultura organizacional que valora la creatividad y la innovación, y la implementación de políticas que faciliten el desarrollo personal y profesional. Específicamente, sería beneficioso para los líderes y gerentes desarrollar habilidades para inspirar a sus equipos, tales como comunicarse de manera efectiva, establecer una visión clara y alentadora para el futuro, y demostrar un compromiso auténtico con los valores de la empresa, fomentar un ambiente que impulse la inspiración entre los empleados no solo mejorará su motivación sino que también potenciará la productividad y satisfacción en el trabajo, contribuyendo al éxito general de la empresa.

A la luz de estos hallazgos, es imperativo que la empresa implemente estrategias dirigidas a incrementar la estimulación intelectual entre sus empleados, esto puede lograrse mediante el diseño de tareas y proyectos que desafíen las capacidades de los

trabajadores y promuevan el pensamiento crítico y la creatividad, se sugiere, además, fomentar un entorno que permita la experimentación y el aprendizaje continuo, así como proporcionar acceso a formaciones y capacitaciones que expandan los conocimientos y habilidades de los empleados; la gestión debería también considerar la implementación de programas de mentoría y coaching que estimulen el intercambio de ideas y fomenten un clima de innovación constante, adoptando estas medidas, la empresa no solo mejorará la motivación laboral, sino que también incrementará la satisfacción y retención de talento, contribuyendo así al éxito y competitividad a largo plazo.

Dada la clara relación entre la consideración individualizada y la motivación laboral identificada en este estudio, se recomienda encarecidamente a la empresa y sus líderes que adopten enfoques de liderazgo más personalizados y atentos a las necesidades individuales de los empleados, esto puede implicar el desarrollo de habilidades de liderazgo enfocadas en la empatía, la comunicación efectiva y la capacidad para identificar y fomentar el potencial individual de cada miembro del equipo. Además, se sugiere la implementación de programas de desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de crecimiento adaptadas a los intereses y aspiraciones de cada empleado, fomentar un entorno de trabajo que priorice la consideración individualizada no solo mejorará la motivación y satisfacción laboral, sino que también potenciará la lealtad, el compromiso y, en última instancia, el desempeño general de la empresa.

A la luz de estos resultados, se recomienda que la empresa fomente y desarrollen estilos de liderazgo transformacional entre sus líderes y gestores, para lograr esto, se sugiere la implementación de programas de formación y desarrollo que se centren en las características clave del liderazgo transformacional, tales como la comunicación

efectiva, la visión estratégica, el reconocimiento y la valoración de las contribuciones individuales, y la promoción del desarrollo personal de los empleados. Asimismo, es recomendable crear un entorno que permita y aliente a los líderes a practicar un liderazgo más inclusivo y motivador, que no solo busque alcanzar los objetivos organizacionales, sino también apoyar el crecimiento y bienestar de cada miembro del equipo, adoptar estos enfoques contribuirá significativamente a mejorar la motivación laboral, la satisfacción y, en última instancia, el rendimiento general de la empresa.

## Referencias

- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1-13.  
<https://www.jstor.org/stable/90012919?typeAccessWorkflow=login>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29.  
<https://osf.io/9m426/download>
- Arif, S., Zainudin, H., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 2(4), 239-254.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arispe, C., Soledad, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Departamento de investigación y postgrados.  
<https://doceru.com/doc/18nnc81>
- Aydin, K. (2018). Max Weber's Theory of Inequality and Social Stratification. *Journal of economy culture and society*(57), 245-267.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.26650/jecs414077>
- Bargheer, S. (2017). The invention of theory: A transnational case study of the changing status of Max Weber's Protestant ethic thesis. *Theory and Society*, 46, 497-541.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11186-017-9303-5>
- Benites, E. (2018). *El liderazgo transformacional y la motivación laboral en los directivos de la UGEL 02 – SMP, año 2018*. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23944/Benites\\_IEDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23944/Benites_IEDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Blumer, H. (1980). *Mead and Blumer: The convergent methodological perspectives of social behaviorism and symbolic interactionism*. American Sociological Review. <https://www.jstor.org/stable/2095174>

Blumer, H. (1986). *Symbolic interactionism: Perspective and method*. University of California Pr. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=HVuognZFofoc&oi=fnd&pg=PA1&dq=Herbert+and+Blumer%27s+theory+of+symbolic+interactionism&ots=4oXiEaBX9y&sig=y3jKzljMA8AdRuqshNCawzFS6g#v=onepage&q=Herbert%20and%20Blumer's%20theory%20of%20symbolic%20interactionism>

Briceño, C. (2018). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02*. 2018. Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRI CENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bukusi, A. (2020). What Transformative Leaders do: Emerging Perspectives in the 21st Century. *Int. J. Sociol. Anthropol.*, 12(4), 85-93. <https://doi.org/https://doi.org/10.5897/IJSA2020.0871>

Cabanillas, E. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca*, 2018. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22514/Cabanillas\\_EEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22514/Cabanillas_EEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carhuancho , I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero , M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Guayaquil: Departamento de

investigación y posgrados, Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil.

Carhuancho, I., Nolasco, F., & Monteverde, L. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: UIDE.

<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa>

Castro, A., Parra, E., & Arango, I. (2020). Glosario para metodología de la investigación. *Working Paper ESACE*, 1(8), 1-38.

<https://doi.org/http://doi.org/10.17605/OSF.IO/5ANJB>

Chiat, L., & Panatik, S. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: A systematic literature review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15.

<https://doi.org/https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>

Chuman, R. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, Asunción, Paraguay, 4(1), 3713-3727. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>

Duitama, G. (2019). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Prospecta Colombia 2017*, 181-189.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22490/9789586516389.08>

Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-249.

<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>

Guillén, J. (2020). Los enfoques de la investigación a partir de la Teoría del conocimiento. *Ciencia, Cultura y Sociedad*, 6(1), 62-72.

[https://www.researchgate.net/publication/347642312\\_Los\\_enfoques\\_de\\_la\\_investigacion\\_a\\_partir\\_de\\_la\\_Teoria\\_del\\_conocimiento](https://www.researchgate.net/publication/347642312_Los_enfoques_de_la_investigacion_a_partir_de_la_Teoria_del_conocimiento)

Herzber, F. (1950). *Organizational Behavior: Essential theories of motivation and leadership*. one. M.E. Sharpe.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kUO5NWwaySYC&oi=fnd&pg=PA61&dq=Herzberg%27s+Motivation-Hygiene+Theory&ots=UHcFwIOIAO&sig=D8fIcfnAo-0NKdWVcmaLBFAcN1I#v=onepage&q=Herzberg's%20Motivation-Hygiene%20Theory&f=false>

Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.54443/ijeabas.v2i2.191>

Inga, Y., & Sayaverde, J. (2018). *Relación entre liderazgo transformacional y motivación del personal profesional del C.S. Pósope Alto- 2018*. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33481/inga\\_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33481/inga_ly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Khan, I., Amin, R., & Saif, N. (2022). Individualized consideration and idealized influence of transformational leadership: Mediating role of inspirational motivation and intellectual stimulation. *International Journal of Leadership in Education*, 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13603124.2022.2076286>

- López, O., & Alejandro, I. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vincula Téctica*, 5(2), 1238-1251.  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf)
- Mehrad, A. (2020). Evaluation of academic staff job satisfaction at Malaysian universities in the context of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Social Science Research*, 15(1), 157-166.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24297/jssr.v15i.8725>
- Montuori, A., & Donnelly, G. (2017). Transformative leadership. *Handbook of personal and organizational transformation*, 319-350.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-66893-2\\_59](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-66893-2_59)
- Montuori, A., & Donnelly, G. (2018). Transformative Leadership. *Handbook of Personal and Organizational Transformation*, 319–350.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-66893-2\\_59](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-66893-2_59)
- Ñaupas, H. & Mejía, E. (2011). *Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis*. Lima: Centro de Producción Editorial.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-in-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), :227-232.  
<https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pedraja, L., Rodríguez, E., & Muñoz, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1004-1018. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>

- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad. *Telos*, 20(2), 377-388.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99356889009>
- Reza, M. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research*, 5(3), 119-124.  
[https://www.researchgate.net/profile/Manjurul-Reza/publication/333798276\\_COMPONENTS\\_OF\\_TRANSFORMATIONAL\\_LEADERSHIP\\_BEHAVIOR/links/5d04a40592851c90043c93f8/COMPONENTS-OF-TRANSFORMATIONAL-LEADERSHIP-BEHAVIOR.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Manjurul-Reza/publication/333798276_COMPONENTS_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_BEHAVIOR/links/5d04a40592851c90043c93f8/COMPONENTS-OF-TRANSFORMATIONAL-LEADERSHIP-BEHAVIOR.pdf)
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.  
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Stewart, J. (2006). Transformational leadership: An evolving concept examined through the works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood. *Canadian journal of educational administration and policy*(54).  
<https://cdm.ucalgary.ca/index.php/cjeap/article/view/42735>
- Sugiarti, E. (2023). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Varela, N., & Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revision literaria en el contexto

organizacional. *NovaRua*, 13(22), 85-101.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>

Vera, L. (2022). *Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral docente en las instituciones educativas públicas de educación secundaria del distrito de Churcampa – Huancavelica*. Universidad Nacional del Centro del Perú.

[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8588/T10\\_48059379\\_M.\\_removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8588/T10_48059379_M._removed.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Weber, M. (1978). *Max Weber: selections in translation*. Cambridge University Press.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xPFQw17teFoC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Max+Weber%27s+status+theory&ots=cCym1tLHhW&sig=n5f\\_tEP7EiGG05Sx8lFKGAGGekg](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xPFQw17teFoC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Max+Weber%27s+status+theory&ots=cCym1tLHhW&sig=n5f_tEP7EiGG05Sx8lFKGAGGekg)

## **Anexos**

## Anexo 1. Instrumento de evaluación

**Instrucciones:** El presente cuestionario es anónimo, no es una prueba de conocimientos ni capacidades, por lo tanto, se le pide su colaboración para el llenado del presente instrumento, por ello se le agradece tomar en cuenta:

- a) Leer detenidamente cada pregunta.
- b) No dejar ninguna pregunta sin responder.
- c) Marcar con un aspa (X) la opción que mejor ciñe a su opinión.

### **Leyenda:**

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Imparcial, 4: De acuerdo, 5:

Totalmente en desacuerdo

| VARIABLE 1: Liderazgo transformacional    |   |              |   |   |   |   |
|---|---|--------------|---|---|---|---|
| N°  | ÍTEMS   | ALTERNATIVAS |   |   |   |   |
| Ítems                                     |   | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada</b> |   |              |   |   |   |   |
| 1   | Me siento identificado(a) con los valores y principios que mi líder promueve en el trabajo.                     |              |   |   |   |   |
| 2   | Percibo que mis objetivos personales se alinean con la visión que mi líder tiene para nuestro equipo o empresa. |              |   |   |   |   |
| 3   | Confío en que mi líder toma decisiones pensando en el bienestar del equipo.                                     |              |   |   |   |   |
| 4   | Siento que puedo confiar en mi líder para hablarle sobre mis inquietudes laborales.                             |              |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN 2: Inspiración</b>           |   |              |   |   |   |   |
| 5   | A menudo me encuentro adoptando comportamientos o actitudes similares a las de mi líder.                        |              |   |   |   |   |
| 6   | Considero a mi líder como un modelo a seguir en mi desarrollo profesional.                                      |              |   |   |   |   |
| 7   | Mi líder me motiva a establecer y alcanzar objetivos que inicialmente parecen difíciles o retadores.            |              |   |   |   |   |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 8   | Siento que, bajo la guía de mi líder, soy capaz de superar mis propias expectativas laborales.                      |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN 3: Estimulación intelectual</b>      |   |  |  |  |  |  |
| 9   | Mi líder fomenta que tome decisiones importantes relacionadas con mi trabajo.                                       |  |  |  |  |  |
| 10  | Me siento empoderado(a) para tomar decisiones sin necesidad de consultar cada detalle con mi líder.                 |  |  |  |  |  |
| 11  | Mi líder promueve un ambiente donde se valora la innovación y la creatividad.                                       |  |  |  |  |  |
| 12  | Se nos incentiva a proponer ideas nuevas y diferentes para mejorar nuestro trabajo.                                 |  |  |  |  |  |
| 13  | Mi líder maneja eficazmente los conflictos que surgen en el equipo, promoviendo soluciones justas.                  |  |  |  |  |  |
| 14  | Confío en la capacidad de mi líder para resolver situaciones conflictivas manteniendo un ambiente laboral positivo. |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION 4: Consideración individualizada</b> |   |  |  |  |  |  |
| 15  | La comunicación con mi líder es clara y directa, lo que facilita el entendimiento mutuo.                            |  |  |  |  |  |
| 16  | Mi líder escucha activamente y considera mis opiniones antes de tomar decisiones.                                   |  |  |  |  |  |
| 17  | Mi líder reconoce y valora mis logros y contribuciones al equipo.   |  |  |  |  |  |
| 18  | Siento que mi trabajo es apreciado y que recibo el reconocimiento adecuado por parte de mi líder.                   |  |  |  |  |  |

| VARIABLE 2: Motivación laboral    |   |              |   |   |   |   |
|-----------------------------------|---|--------------|---|---|---|---|
| N°                                | ÍTEMS   | ALTERNATIVAS |   |   |   |   |
| Ítems                             |   | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN 1: Factores intrínsecos |   |              |   |   |   |   |
| 1                                 | Mi trabajo me ofrece retos que estimulan mi interés y mi deseo de superación.   |              |   |   |   |   |
| 2                                 | Siento que las tareas que realizo son significativas y aportan valor tanto a mí como a la empresa.                      |              |   |   |   |   |
| 3                                 | Mi trabajo me permite desarrollar mi potencial y alcanzar mis objetivos personales.                                     |              |   |   |   |   |
| 4                                 | Me siento realizado(a) y satisfecho(a) con las oportunidades de desarrollo personal que mi trabajo ofrece.              |              |   |   |   |   |
| 5                                 | Percibo oportunidades claras de crecimiento profesional y ascenso dentro de la empresa.                                 |              |   |   |   |   |
| 6                                 | La empresa promueve activamente el desarrollo de carrera de sus empleados a través de formación y nuevas oportunidades. |              |   |   |   |   |
| 7                                 | Tengo autonomía para tomar decisiones en mi trabajo sin supervisión constante.  |              |   |   |   |   |
| 8                                 | Siento que mi opinión es valorada y que puedo influir en las decisiones relacionadas con mi trabajo.                    |              |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN 2: Factores extrínsecos |   |              |   |   |   |   |
| 9                                 | Estoy satisfecho(a) con mi salario y los beneficios económicos que recibo por mi trabajo.                               |              |   |   |   |   |
| 10                                | Considero que las recompensas económicas que recibo son justas en comparación con las responsabilidades de mi puesto.   |              |   |   |   |   |
| 11                                | Mi lugar de trabajo cuenta con las condiciones necesarias para realizar mis tareas de manera eficiente y cómoda.        |              |   |   |   |   |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | La empresa se preocupa por mantener un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados.       |  |  |  |  |  |
| 13 | Las políticas y procedimientos administrativos de la empresa facilitan mi trabajo en lugar de complicarlo. |  |  |  |  |  |
| 14 | Considero que las políticas administrativas de la empresa son justas y transparentes.                      |  |  |  |  |  |
| 15 | El ambiente de trabajo en la empresa es positivo y fomenta la colaboración entre colegas.                  |  |  |  |  |  |
| 16 | Me siento parte de una comunidad en el trabajo, donde hay respeto y apoyo mutuo entre los empleados.       |  |  |  |  |  |

***¡Muchas gracias por tu colaboración!***

## Anexo 2. Validación de instrumentos

### PRIMERA VALIDACION

#### DATOS GENERALES:

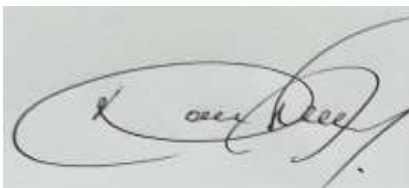
| Apellidos y nombres:  | Cargo e institución donde labora:  | Nombre del instrumento                                  | Autor(a) del instrumento           |
|---|--|---|------------------------------------|
| Guevara Servigón,<br>Dante Alfredo  | Jefe de<br>responsabilidad social<br>Docente principal E.<br>P. Sociología | Cuestionario sobre el<br>liderazgo<br>transformacional. | Huaman Osorio<br>Estefani Milagros |
| <b>Título del estudio:</b> El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021 |  |   |                                    |

| Variable                   | Dimensiones                   | Claridad |   |   | Objetividad |   |   | Consistencia |   |   | Coherencia |   |   |
|----------------------------|-------------------------------|----------|---|---|-------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|
|                            |                               | M        | R | B | M           | R | B | M            | R | B | M          | R | B |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Influencia idealizada         |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          | X |   |             | X |   |              | X |   |            |   | X |
|                            |                               |          | X |   |             | X |   |              | X |   |            |   | X |
|                            | Inspiración                   |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Estimulación intelectual      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Consideración individualizada |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |

**Leyenda:**    **M: Malo**                      **R: Regular**        **B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|          |  |
|----------|--|
| <b>X</b> | Procede su aplicación.   |
|          | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
|          | No procede su aplicación.  |

| <b>Lugar y fecha</b>             | <b>DNI. N°</b> | <b>Firma y sello del experto</b>   | <b>Teléfono</b> |
|----------------------------------|----------------|--|-----------------|
| Lambayeque 22 de<br>octubre 2021 | 16623450       |  | 981216286       |

### DATOS GENERALES:

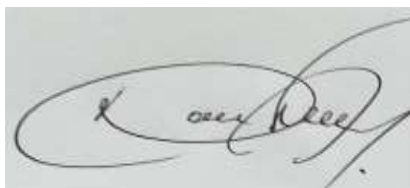
| Apellidos y nombres:  | Cargo e institución donde labora:                                       | Nombre del instrumento                   | Autor(a) del instrumento        |
|---|---|--|---------------------------------|
| Guevara Servigón, Dante Alfredo   | Jefe de responsabilidad social<br>Docente principal E.<br>P. Sociología | Cuestionario sobre la motivación laboral | Huaman Osorio Estefani Milagros |
| <b>Título del estudio:</b> El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021 |   |  |                                 |

| Variable           | Dimensiones          | Claridad |   |   | Objetividad |   |   | Consistencia |   |   | Coherencia |   |   |
|--------------------|----------------------|----------|---|---|-------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|
|                    |                      | M        | R | B | M           | R | B | M            | R | B | M          | R | B |
| MOTIVACIÓN LABORAL | Factores intrínsecos |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                    |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                    |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                    | Factores extrínsecos |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                    |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                    |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                    |                      |          |   |   |             |   |   |              |   |   |            |   |   |
|                    |                      |          |   |   |             |   |   |              |   |   |            |   |   |
|                    |                      |          |   |   |             |   |   |              |   |   |            |   |   |

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

|          |  |
|----------|--|
| <b>X</b> | Procede su aplicación.   |
|          | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
|          | No procede su aplicación.  |

| Lugar y fecha                 | DNI. N°  | Firma y sello del experto  | Teléfono  |
|-------------------------------|----------|--|-----------|
| Lambayeque 22 de octubre 2021 | 16623450 |  | 981216286 |

## SEGUNDA VALIDACION

### DATOS GENERALES:


| Apellidos y nombres:  | Cargo e institución donde labora: | Nombre del instrumento                            | Autor(a) del instrumento           |
|---|-----------------------------------|---|------------------------------------|
| Solano Cavero,<br>Jessica Karin   | Docente – UNPRG.<br>Docente- USAT | Cuestionario sobre el liderazgo transformacional. | Huaman Osorio<br>Estefani Milagros |
| <b>Título del estudio:</b> El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021 |                                   |   |                                    |

| Variable                   | Dimensiones                   | Claridad |   |   | Objetividad |   |   | Consistencia |   |   | Coherencia |   |   |
|----------------------------|-------------------------------|----------|---|---|-------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|
|                            |                               | M        | R | B | M           | R | B | M            | R | B | M          | R | B |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Influencia idealizada         |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Inspiración                   |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Estimulación intelectual      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Consideración individualizada |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |

**Leyenda:**    **M: Malo**                      **R: Regular**            **B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|          |  |
|----------|--|
| <b>X</b> | Procede su aplicación.   |
|          | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
|          | No procede su aplicación.  |

| <b>Lugar y fecha</b>            | <b>DNI. N°</b> | <b>Firma y sello del experto</b>   | <b>Teléfono</b> |
|---------------------------------|----------------|--|-----------------|
| Chiclayo, 21 de<br>Octubre 2021 | 16778269       |  | 979827293       |

### DATOS GENERALES:


| Apellidos y nombres:  | Cargo e institución donde labora: | Nombre del instrumento                            | Autor(a) del instrumento           |
|---|-----------------------------------|---|------------------------------------|
| Solano Cavero,<br>Jessica Karin   | Docente – UNPRG.<br>Docente- USAT | Cuestionario sobre el liderazgo transformacional. | Huaman Osorio<br>Estefani Milagros |
| <b>Título del estudio:</b> El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021 |                                   |   |                                    |

| Variable              | Dimensiones          | Claridad |   |   | Objetividad |   |   | Consistencia |   |   | Coherencia |   |   |
|-----------------------|----------------------|----------|---|---|-------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|
|                       |                      | M        | R | B | M           | R | B | M            | R | B | M          | R | B |
| MOTIVACIÓN<br>LABORAL | Factores intrínsecos |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       | Factores extrínsecos |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |

**Leyenda:**    **M:** Malo                      **R:** Regular        **B:** Bueno

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

|          |  |
|----------|--|
| <b>X</b> | Procede su aplicación.   |
|          | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
|          | No procede su aplicación.  |

| Lugar y fecha                   | DNI. N°  | Firma y sello del experto  | Teléfono  |
|---------------------------------|----------|--|-----------|
| Chiclayo, 21 de<br>Octubre 2021 | 16778269 |  | 979827293 |

### TERCERA VALIDACION

#### DATOS GENERALES:

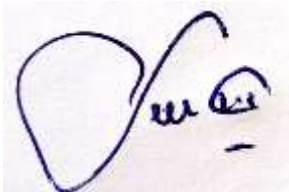
| Apellidos y nombres:  | Cargo e institución donde labora: | Nombre del instrumento                            | Autor(a) del instrumento           |
|---|-----------------------------------|---|------------------------------------|
| Zeña Coronado<br>Segundo Gabriel  | Docente – UNPRG.                  | Cuestionario sobre el liderazgo transformacional. | Huaman Osorio<br>Estefani Milagros |
| <b>Título del estudio:</b> El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021 |                                   |   |                                    |

| Variable                   | Dimensiones                   | Claridad |   |   | Objetividad |   |   | Consistencia |   |   | Coherencia |   |   |
|----------------------------|-------------------------------|----------|---|---|-------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|
|                            |                               | M        | R | B | M           | R | B | M            | R | B | M          | R | B |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Influencia idealizada         |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Inspiración                   |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Estimulación intelectual      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            | Consideración individualizada |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                            |                               |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |

**Leyenda:**    **M: Malo**                    **R: Regular**        **B: Bueno**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

|          |  |
|----------|--|
| <b>X</b> | Procede su aplicación.   |
|          | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
|          | No procede su aplicación.  |

| <b>Lugar y fecha</b>          | <b>DNI. N°</b> | <b>Firma y sello del experto</b>   | <b>Teléfono</b> |
|-------------------------------|----------------|--|-----------------|
| Chiclayo, 19<br>octubre, 2021 | 17642623       |  | 979827293       |

### DATOS GENERALES:

| Apellidos y nombres:  | Cargo e institución donde labora: | Nombre del instrumento                            | Autor(a) del instrumento           |
|---|-----------------------------------|---|------------------------------------|
| Zeña Coronado<br>Segundo Gabriel  | Docente – UNPRG.                  | Cuestionario sobre el liderazgo transformacional. | Huaman Osorio<br>Estefani Milagros |
| <b>Título del estudio:</b> El liderazgo transformacional y motivación laboral en Representaciones y Servicios Ingenieros S.R.L., Chiclayo, 2021 |                                   |   |                                    |

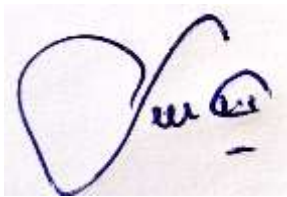
| Variable              | Dimensiones          | Claridad |   |   | Objetividad |   |   | Consistencia |   |   | Coherencia |   |   |
|-----------------------|----------------------|----------|---|---|-------------|---|---|--------------|---|---|------------|---|---|
|                       |                      | M        | R | B | M           | R | B | M            | R | B | M          | R | B |
| MOTIVACIÓN<br>LABORAL | Factores intrínsecos |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       | Factores extrínsecos |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |
|                       |                      |          |   | X |             |   | X |              |   | X |            |   | X |

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

|          |  |
|----------|--|
| <b>X</b> | Procede su aplicación.   |
|          | Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan. |
|          | No procede su aplicación.  |

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

| Lugar y fecha                 | DNI. N°  | Firma y sello del experto  | Teléfono  |
|-------------------------------|----------|--|-----------|
| Chiclayo, 19<br>octubre, 2021 | 17642623 |  | 979827293 |



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Estefani Milagros Huaman Osorio  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: Informe final  
Nombre del archivo: IN-ESTEFANI.docx  
Tamaño del archivo: 334.06K  
Total páginas: 73  
Total de palabras: 13,551  
Total de caracteres: 81,505  
Fecha de entrega: 18-mar.-2024 02:03a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2323506257



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dra. Martha Ríos Rodríguez  
Asesora


## Informe final

### INFORME DE ORIGINALIDAD


|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>17</b> %         | <b>16</b> %         | <b>3</b> %    | <b>6</b> %              |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

### FUENTES PRIMARIAS

|          |   |                |
|----------|---|----------------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                                 | <b>6</b> %     |
| <b>2</b> | <b>repositorio.unprg.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                               | <b>4</b> %     |
| <b>3</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet   | <b>2</b> %     |
| <b>4</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante             | <b>1</b> %     |
| <b>5</b> | <b>Submitted to uncedu</b><br>Trabajo del estudiante                                | <b>&lt;1</b> % |
| <b>6</b> | <b>repositorio.ucsp.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                                | <b>&lt;1</b> % |
| <b>7</b> | <b>Submitted to Universidad Señor de Sipan</b><br>Trabajo del estudiante            | <b>&lt;1</b> % |
| <b>8</b> | <b>Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo</b><br>Trabajo del estudiante | <b>&lt;1</b> % |
| <b>9</b> | <b>Submitted to unapiquitos</b><br>Trabajo del estudiante                           |                |

  
Dra. Martha Ríos Rodríguez  
Asesora

|    |   |      |
|----|---|------|
|    |   | <1 % |
| 10 | repositorio.upagu.edu.pe<br>Fuente de Internet      | <1 % |
| 11 | repositorio.unsm.edu.pe<br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 12 | www.slideshare.net<br>Fuente de Internet            | <1 % |
| 13 | cienciadigital.org<br>Fuente de Internet            | <1 % |
| 14 | repositorio.uncp.edu.pe<br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 15 | es.scribd.com<br>Fuente de Internet                 | <1 % |
| 16 | produccioncientificaluz.org<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 17 | Submitted to ECCI<br>Trabajo del estudiante         | <1 % |
| 18 | repositorio.uladech.edu.pe<br>Fuente de Internet    | <1 % |
| 19 | repositorio.untumbes.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 20 | repositorio.unprg.edu.pe:8080<br>Fuente de Internet | <1 % |

  
 Dra. Martha Ríos Rodríguez  
 Asesora

|    |  |      |
|----|--|------|
| 21 | Sana Mumtaz, Misbah Tariq, Muhammad Abbas. " Do ethical values buffer against workplace stressors? Interactive effects of challenge-hindrane stressors and Islamic work ethics on individualized change outcomes ( ) ", Studies in Psychology, 2023<br>Publicación | <1 % |
| 22 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |
| 23 | eprints.uanl.mx<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 24 | europa.eu<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 25 | www.web.facpya.uanl.mx<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 26 | repositorioacademico.upc.edu.pe<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 27 | Submitted to consultoriadeserviciosformativos<br>Trabajo del estudiante  | <1 % |

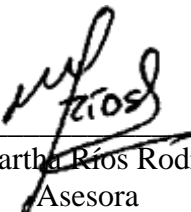
Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

  
Dra. Martha Ríos Rodríguez  
Asesora