



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Influencia del liderazgo transformacional en la motivación
extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES
Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Coronel Coronel, Jackson Leonard (ORCID: 0000-0003-1420-1121)

Pastor Trujillo, Jesús Rolando (ORCID: 0000-0002-3581-9812)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (ORCID: 0000-0002-9808-7719)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestros padres por ser los principales quienes nos ayudan en cada momento a poder seguir adelante y no darnos por vencidos en nuestras adversidades y a nuestro asesor por la guía y orientación que nos presentó para así poder lograr la presente tesis.

Agradecimiento

A Dios por la fortaleza y salud constante y alcanzar nuestros objetivos y a la universidad Cesar Vallejo por formarnos académicamente y entregarnos las herramientas de investigación necesarias para el desarrollo de nuestra tesis

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles De La Variable Liderazgo Transformacional.....	20
Tabla 2 Niveles de la dimensión Estimulo Intelectual.....	21
Tabla 3 Niveles de la dimensión Influencia Idealizada.....	22
Tabla 4 Niveles de la dimensión Consideración Individual.....	23
Tabla 5 Niveles De La Variable Motivación Extrínseca.....	24
Tabla 6 Niveles de la dimensión Incentivos.....	25
Tabla 7 Niveles de la dimensión Castigo.....	26
Tabla 8 Niveles de la dimensión Recompensa.....	27
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	28
Tabla 10 Prueba de normalidad para la hipótesis general.....	28
Tabla 11 Contrastación de la variable liderazgo transformacional y motivación extrínseca.....	30
Tabla 12 Contrastación de la primera hipótesis específica.....	31
Tabla 13 Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	32
Tabla 14 Contrastación de la tercera hipótesis específica.....	33

Índice de Figuras

Figura 1 Porcentaje de Niveles de la Variable Liderazgo Transformacional.....	20
Figura 2 Porcentaje de Niveles de la dimensión Estimulo Intelectual.....	21
Figura 3 Porcentaje de Niveles de la dimensión Influencia Idealizada.....	22
Figura 4 Porcentaje de Niveles de la dimensión Consideración Individual.....	23
Figura 5 Porcentaje de Niveles de la Variable Motivación Extrínseca.....	24
Figura 6 Porcentaje de Niveles de la dimensión Incentivos.....	25
Figura 7 Porcentaje de Niveles de la dimensión Castigo.....	26
Figura 8 Porcentaje de Niveles de la dimensión Recompensa.....	27
Figura 9 Histograma de la distribución para la variable liderazgo transformacional	29
Figura 10 Histograma de la distribución para la variable motivación extrínseca	29

Resumen

La investigación mostrada tuvo la finalidad de identificar la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. La investigación fue de tipo aplicada bajo diseño no experimental, transversal con enfoque cuantitativo y de nivel explicativo causal utilizando una muestra censal a toda el área administrativa obteniendo 20 muestras. Se aplicó un total de dos cuestionarios separado por las dos variables usando como alternativa la escala tipo Likert validados por 3 expertos, una vez obtenido la información, antes de proseguir se determinó el alfa de Cronbach para validar el instrumento. Los resultados obtenidos para las variables según Spearman en la contratación de hipótesis nos dieron 0.501 y con una significancia de 0.025 siendo menor que $\alpha = 0.05$, además de que el coeficiente de determinación fue de 0.25. Con esto se concluyó que existe una significancia positiva moderada y que la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos es de un 25%.

Palabras clave: Influencia, liderazgo transformacional, motivación extrínseca

Abstract

The research shown had the purpose of identifying the influence of transformational leadership on the extrinsic motivation of the collaborators of Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. The research was of an applied type under a non-experimental, transversal design with a quantitative and level approach. causal explanatory using a census sample to the entire administrative area obtaining 20 samples. A total of two questionnaires were applied, separated by the two variables, using the Likert-type scale as an alternative, validated by 3 experts. Once the information was obtained, Cronbach's alpha was determined before proceeding to validate the instrument. The results obtained for the variables according to Spearman in the hiring of hypotheses gave us 0.501 and with a significance of 0.025 being less than $\alpha = 0.05$, in addition to the fact that the coefficient of determination was 0.25. With this, it was concluded that there is a moderate positive significance and that the influence of transformational leadership on the extrinsic motivation of the employees of Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos is 25%.

Keywords: Influence, transformational leadership, extrinsic motivation

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años las empresas han desarrollado diferentes maneras de mejorar su productividad, en el mundo se está experimentando como nunca antes una serie de rápidas y complejas modificaciones ahora no solo por la globalización que nos dio mucha más competitividad sino que también con una pandemia presente y todos los problemas que conlleva el traslado a teletrabajo en casi todas las áreas muchas organizaciones, las dificultades de la nueva realidad le han dado las nuevas generaciones un status protagonista e indispensable a los líderes ya que de ellos depende los cambios consecuentes e importantes para los trabajadores y más aún para los administradores ya que concretamente ellos deben asumir un rol de liderazgo general y facilitar todos los procesos necesarios para que la empresa tenga nociones claras de las exigencias del presente, estos llegan a ser líderes transformacionales ya que revaloran la razón final de ser de la empresa, el camino por el cual se lograra y su reestructuración si es necesario para su sobrevivencia.

La motivación extrínseca es una alternativa de mejora para realizar ciertas tareas y alcanzar los objetivos trazados pero que a su vez es un arma de doble filo y debe ser tratada solo en momentos específicos para que no se vea afectada el rendimiento de la empresa. Con respecto a lo anterior mencionado, Gennaro (2019) en su investigación publicada en una revista científica explica la importancia de los líderes transformacionales en sectores públicos italianos elucidando una alternativa ante una mala motivación extrínseca y dando a entender como esta motivación y riesgo es común en empresas privadas. Se concluyó en que se tienen intenciones de privatizar los sectores públicos bajo un liderazgo transformacional sin riesgo de afectar la eficiencia bajo motivaciones extrínsecas. Por otro lado, Gamage (2018) en su artículo sobre efectos del liderazgo sobre la motivación del trabajador explica como los estilos de liderazgo provenientes de los altos cargos tienen una influencia mayor y como el transformacional demuestra respuestas positivas en los trabajadores bajo motivación intrínseca y negativo bajo motivación extrínseca. Se concluyó con resaltar la importancia de los estilos de liderazgo para aplicarlos.

Acercándonos a la realidad nacional Gonzales y Atahuaman (2019) en su proyecto que tuvo como objetivo aportar con su investigación el nivel motivacional

en los colaboradores de una empresa de productos químicos usando como metodología el modo no experimental descriptivo usando como muestra 40 trabajadores y que concluyo en que el colaborador tiene una inclinación de atención a los estímulos extrínsecos que al aprendizaje y experiencia al realizar sus labores. Como contexto local Corporación Pléyades siendo una empresa desarrolladora de proyectos constructores constantemente presenta problemas de incertidumbre sobre si sus presentaciones de oferta fueron aprobadas otorgándoles la buena pro, el gerente es un líder autoritario generando tensión y estrés a los trabajadores disminuyendo su rendimiento para realizar ofertas de otras obras, él es consciente de ello y usa incentivos extrínsecos que sirven de mucho en etapas vitales del desarrollo de obras, para evitar las discrepancias de su liderazgo autoritario se plantea cambiar a un modo de liderazgo transformacional con esto en cuenta se formuló la siguiente problemática general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022? Y como primera problemática específica tenemos: ¿Cuál es la influencia entre el estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022? Como segunda problemática específica: ¿Cuál es la influencia entre la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022? Y como tercera problemática específica: ¿Cuál es influencia entre la consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022?

Sobre la justificación teórica para Álvarez (2021) manifiesta que la tiene el propósito de explicar y completar los fallos o incertidumbres que existentes en un tema en específico para reducir la falta de información (p. 1). Terminando el proyecto, las conclusiones que salgan permitirán servir de ayuda a las problemáticas y podrá ser una base a futuras investigaciones, así como un sustento para los interesados en la al área de gestión o cualquier interesado en realizar una investigación ya que ambas variables son temas empresariales vitales, sobre la parte metodológica según Bernal (2006) se refiere a que “la investigación que expresa una nueva manera para crear conocimiento científico” (p. 107). Se usaron herramientas científicas para establecer la problemática, los objetivos e hipótesis

de la presente investigación y con relación a la practicidad, según Rivera (2000) trata de “generar soluciones técnicas que tengan que ver con alguna problemática”, las conclusiones del estudio le servirán al líder y dueño de la empresa Corporación Pléyades tomar la decisión sobre si el liderazgo transformacional será la mejor opción a elegir, permitiendo brindar un mejor soporte a sus trabajadores obteniendo un mayor desempeño. Para ocupar el instrumento se prefirió por el uso de un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional que tuvo como propósito medir la influencia entre el liderazgo transformacional con la motivación extrínseca.

Como **objetivo general** se planteó: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.

Mientras que como primer objetivo específico: Determinar la influencia entre el estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. Como segundo objetivo específico: Determinar la influencia entre la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022 y como tercer objetivo específico: Determinar la influencia entre la consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.

Como **hipótesis general** se tiene: Existe influencia de liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.

Como primera hipótesis específica tenemos: Existe influencia de estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. Como segunda hipótesis específica: Existe influencia de influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. Y como tercera hipótesis específica: Existe influencia de consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.

II. MARCO TEÓRICO.

En esta etapa se contempló antecedentes nacionales e internacionales para empaparse más de otros casos sobre este tema de investigación.

Como **antecedentes internacionales** tenemos, Rodríguez, Green y Baggerly (2017) en una revista americana sobre el liderazgo auténtico y el liderazgo transformacional teorizando que son predictores significativos de la satisfacción laboral donde el propósito fue denotar como el liderazgo auténtico no es muy compatible con un sistema de trabajo democrático y sus alternativas. El método usado fue descriptivo y se utilizaron datos de una muestra de trescientos veinte y tres adultos de clase trabajadora con un análisis factorial exploratorio revelando que el 81 % de la varianza en nueve factores éticos afectaban directamente la satisfacción del trabajo. Se determinó que la autoconciencia y un equilibrado procesamiento son significativos para la satisfacción laboral extrínseca.

También, Kark, Dijk y Vasdi. (2017) en su artículo aseguran que, si bien el liderazgo transformacional promueve la creatividad, al menos parcialmente al mejorar el SRF de promoción situacional del seguidor, el estilo de liderazgo transaccional está alineado con el SRF situacional de prevención de los seguidores, que se asocia con la obstaculización de la creatividad de los seguidores por parte de los líderes. Los hallazgos de dos estudios, un estudio experimental (N = 189) y un estudio de campo (N = 343 empleados y 75 gerentes), respaldan este modelo y muestran que la relación entre los diferentes tipos de liderazgo y creatividad es más compleja de lo que se pensaba discutiendo las implicaciones teóricas y prácticas.

Al respecto Robertson, J. (2018) en su artículo teorizan que cuando los líderes promulgan un liderazgo transformacional ambientalmente específico, afectan positivamente la responsabilidad ambiental corporativa. El método que usaron fue cualitativo y se utilizó una muestra de doscientos sesenta y tres empleados de diferentes industrias en EE. UU y se concluyó que la investigación emergente sugiere que ETFL (liderazgo transformacional ambientalmente específico) afecta la responsabilidad ambiental corporativa.

También Waglay, Becker y Plessis(2020) en su artículo enfocado a cómo afecta el rol del control de emociones y su autonomía en la efectividad del liderazgo

en las organizaciones a través de relaciones bajo un alto intercambio de miembros líderes con un diseño de investigación ex post facto y un enfoque de muestreo por conveniencia con una muestra de doscientos veinte y seis gerentes de instituciones financieras sudafricanas aseguraron según su teoría que el liderazgo transformacional es eficaz para impulsar el desempeño de los seguidores a través de la inteligencia emocional y las relaciones sólidas.

Para acotar, Bunjak, Bruch y Černe, (2021) teorizan que el liderazgo transformacional respalda la innovación tecnológica y la participación de los empleados en el proceso de cambio, sosteniendo que este tipo de liderazgo puede motivar a los seguidores a participar en la retroalimentación de ideas liderando la adopción de la innovación y adopción de nuevas tecnologías en el trabajo, y la innovación en la gestión puede actuar como habilitador contextual a nivel de empresa desde arriba y permitir la implementación de nuevas prácticas de gestión esenciales para promover el cambio digital.

Siswanto (2022) en su artículo teorizan que hay influencia del director y jefe a sus seguidores para que se apegaran a su puesto de trabajo con los estándares nuevos ya establecidos. Además, podría estimular a los empleados a desarrollar ideas creativas de aprendizaje una vez que mejore la cohesión del equipo. Los resultados del análisis ejecutado también indicaron que la cohesión del equipo no tiene un papel mediador en el mecanismo de transmisión de la influencia de la motivación inspiradora y la consideración individualizada en la satisfacción laboral en Madrasah en Indonesia.

Squillace, et. al. (2020) en su investigación donde tuvieron como objetivo medir la concordancia entre la cronobiología y la motivación en las personas bajo una metodología observativa participativa usando un recopilado de información teorizando que en la motivación intrínseca si bien afecta positivamente propicia un cierto relajamiento que genera una confianza que, en temas laborales se extiende el tiempo para la entrega de trabajos contrario a la extrínseca en donde considerando el castigo entre otros medios de atención provocan estar más atento dando una percepción muy rápida del tiempo incentivando una entrega prioritaria.

Tziner, Shkoler y Bat Zur (2019) en su artículo que tuvo el objetivo medir la concordancia entre el compromiso de un grupo de ingenieros y motivaciones

extrínsecas con una muestra de doscientos cuarenta y dos trabajadores y estudiantes de ese rubro concluyen afirmando su teoría con que la motivación extrínseca tenía una presencia muy fuerte en ingenieros con contrato temporal.

Ritala, Vanhala y Järveläinen (2021) en su publicación científica que tuvo como objetivo evidenciar la influencia de la motivación en organizaciones usando un estudio empírico de cuatrocientas veinte y cinco empresas finlandesas en industrias tecnológicas concluyeron con que bajo estructuras jerárquicas la motivación extrínseca no conduce a la innovación.

Lares (2020) en su artículo que tuvo como objetivo denotar el impacto en la motivación para un desempeño excepcional entre los subordinados para investigaciones futuras concluyendo con que los incentivos financieros tienen un efecto positivo en el desempeño.

Volker, Rau y Solch (2021) en la investigación con objetivo de describir como una mala gestión de incentivos monetarios puede desencadenar una mala costumbre que afecta el desempeño de colaboradores en las compañías, con una muestra de trescientos cuarenta y siete sujetos con metódica bajo diseño experimental concluyendo en que, en hombres el bajo rendimiento al quitar los incentivos monetarios no se ha por ser parte de la motivación extrínseca si no, por un desplazamiento de la motivación intrínseca.

Matoskova (2021) en su publicación académica que tuvo como objetivo examinar la motivación de los empleados para compartir conocimientos y averiguar qué tipo de motivación es esencial para compartir conocimientos, bajo una metodología de análisis factorial con una muestra de doscientos veinte y nueve participantes, se concluyó que la motivación para el intercambio de conocimientos y todos sus subtipos se relacionaron significativamente con el intercambio de conocimientos.

Para Heyns y Marilyn (2018) en su artículo que tuvo como objetivo denotar las similitudes y diferencias de la motivación intrínseca y extrínseca en tres generaciones distintas usando como metodología un enfoque de encuesta transversal bajo diseño cuantitativo y como muestra ciento sesenta y cuatro colaboradores de una planta de agua, se dio por concluido en los millennials indican en promedio el nivel más alto de motivación, y los resultados presentados muestran

que esto se basa en una relación entre motivaciones intrínsecas y extrínsecas. Esta conclusión indica que, para mantener los niveles de motivación actuales entre los millennials, la organización debe enfocarse en recompensas tanto intrínsecas como extrínsecas.

Además, Meixner (2021) en su revista que tuvo como objetivo explorar las relaciones de varias medidas de compromiso organizacional entre sí y responder a la pregunta de hasta qué punto el modelo propuesto de compromiso organizacional se refleja en las medidas existentes bajo una metodología de enfoque empírico y de análisis factorial confirmatorio con una muestra de trescientos participantes donde se concluyó que los niveles de compromiso normativo y racional están poco relacionados al empleado y empleador bajo un liderazgo positivo.

Por último, Rojas, et al. (2020) en su publicación en una revista científica en Chile que tuvo como finalidad recolectar información relevante sobre liderazgo transformacional bajo un punto de vista psicológico usando como metodología la cualitativa fenomenológica dio por concluido que este tipo de liderazgo genera el incentivo de una reestructuración de la empresa bajo éticas y compromisos sociales arraigados al bienestar.

Dentro **del apartado nacional**, Condezo y Sánchez, S (2018) en su tesis realizada en PUCP con la finalidad de contribuir hallazgos sobre el liderazgo en áreas de ventas teniendo como metodología el método cuantitativo usando como muestra a cuatro supervisores. Se tuvo por concluido que el tipo de liderazgo transformacional y sus dimensiones predominan por los ejecutivos de ventas ya que son muy valoradas.

En suma, Sulca (2018) en su investigación tuvo objetivo medir influencias entre el liderazgo transformacional y la eficacia de los docentes de una institución educativa utilizando como metodología tipo básico descriptivo correlacional no experimental transversal con una muestra de cincuenta docentes tuvo por concluido que la influencia del liderazgo transformacional en la eficacia del plantel docente es alta.

Asimismo, Sadith y Zavala (2018) en su tesis donde tuvo como objetivo denotar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores en un conglomerado constructor bajo una metodología correlacional y

enfoque cuantitativo no experimental hipotético-deductivo, usaron como muestra ciento setenta trabajadores de esa constructora concluyendo en que mientras mejor sea el liderazgo transformacional mayor será la motivación laboral.

En suma, Cornejo (2019) en su tesis que tuvo como objetivo denotar si la motivación influye en la satisfacción laboral en trabajadores del área logística de una institución pública con metodología con enfoque cualitativo tipo aplicada diseño no experimental descriptiva correlacional con una muestra de ciento quince trabajadores y que tuvo por concluido que la motivación extrínseca influye positivamente con la satisfacción laboral indicando una mala gestión de esta motivación que dio como respuesta negativa una mala relación con su jefe.

Por otro lado, Mayorga y Pacheco (2019) en su tesis que tuvo como objetivo identificar una relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en una compañía usando como metodología no experimental explicativa con una muestra de trescientos trabajadores de esa empresa y que tuvo por concluido que no existe una relación significativa entre estas dos variables.

Para agregar, Castillo, et al (2019) en su publicación en una revista científica que tuvo como objetivo identificar alguna relación existente entre liderazgo y clima organizacional con una muestra de ochenta y ocho colaboradores usando como metodología la descriptiva transversal correlacional dio por concluido que mientras mayor manejo de liderazgo haya el clima laboral sea mejor.

Además, Coaquira (2017) en su tesis doctoral que tuvo como objetivo determinar que tanto beneficia diferentes tipos de gestión y liderazgo transformación en la eficacia de los colaboradores bajo una metodología correlacional múltiple transversal y con una muestra de doscientos veinte y dos titulados en distintas áreas destacamos las conclusiones de que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño empresarial como también con el manejo de conocimiento.

Asimismo, Flores, et al., (2018) en su artículo que tuvo como objetivo identificar cuanto influye los liderazgos de tipo predominante (entre ellos el transformacional) en la resiliencia de un grupo de estudiantes universitarios de clase trabajadora donde se tuvo por concluido que hay correlación nivel media entre la influencia de estos tipos de liderazgo en la resiliencia de estos estudiantes

trabajadores.

En suma, Chung y Espinoza (2020) en su publicación en una revista científica que tuvo como objetivo cual es la relación entre liderazgo transformacional y el control de conocimiento, con una muestra de ciento cincuenta trabajadores titulados dio por concluido que el liderazgo transformacional mejora este control de conocimiento a través de una buena cultura empresarial interna impulsando una mejora en la gestión del intelecto.

Por otro lado Álvarez, et al. (2018) en una revista científica perspectiva que tuvo como objetivo saber cuál es el tipo de liderazgo que se aplica en una organización hotelera usando como muestra al gerente que es el líder directo de toda la empresa usando como metodología mixta aplicada transversal no experimental descriptiva dando por concluido que el tipo de liderazgo es el transformacional ya que se necesita de una organización interna que tenga en cuenta la capacidad de los colaboradores para el desarrollo e implementación de nuevas maneras de trabajo para lidiar con sus problemáticas existentes o por haber.

Para agregar, Alegre, et al. (2021) en una publicación de revista científica tuvo como objetivo conocer la resonancia entre los tipos de liderazgo y las actitudes en un cambio empresarial con metodología descriptiva prospectiva y correlacional usando como muestra doscientos quince trabajadores titulados del área farmacéutica dando por concluido que el liderazgo transformacional bajo un modo de aplicación controlada se logra evitar resistencia ante cambios de proceso interno empresariales evitando afectar tanto el clima organizacional y por ende su productividad.

También, Ortega (2020) en una revista científica que tuvo como objetivo conocer el beneficio emocional y su efectividad en el desempeño laboral con una metodología cualitativa experimental descriptiva transversal usando como muestra a ciento siete trabajadores profesionales dando por concluido que los incentivos extrínsecos cumplen con la mayoría de las necesidades de los colaboradores aportando un mejor rendimiento en el trabajo.

Además, Lora (2017) en su artículo científico que tuvo como objetivo saber la relación que hay entre motivación, ansiedad y actitud de un grupo de profesionales

bajo una metodología transversal descriptivo correlacional y con una muestra de doscientos cuarenta titulados se dio por concluido que hay una relación significativa positiva entre la motivación extrínseca y el rendimiento de estos profesionales.

Dentro de cada investigación existen teorías sacada de hipótesis hechas en investigaciones posteriores, al respecto dentro de la variable “Liderazgo transformacional” rescatamos tres teorías de libros, la primera es la de Palomo (2008). El término “Transformacional” esta concatenado con el liderazgo logrando un cambio interno a diferencia del transaccional siendo este último externo en el sentido de mantener a los trabajadores bajo un trabajo “estático” siendo este la manera más cómoda para los lideres, en el transformacional el líder posee la habilidad de implementar los recursos humanos con la finalidad de lograr su satisfacción en base a incentivos propios por lograr sus objetivos (p. 41).

También, Esparcía y Noguera (2011) manifiestan que el liderazgo transformacional bien implementando resalta la relevancia de los incentivos internos dados por los propios trabajadores en base a sus propias metas ya que esto les dio una identificación con la empresa más arraigada (p. 181).

Y por último Martínez (2004) nos dice que el liderazgo transformacional influye colateralmente en la productividad de los trabajadores ya que les recuerda o despierta una razón personal para saber porque laboran en una empresa del rubro que se dedique (p. 175).

A continuación, la definición teórica de las dimensiones de la primera variable “Liderazgo transformacional” tenemos:

El **estímulo intelectual** según Sardon (2017) se centra en lograr un cambio constante en el ánimo y esmero por parte de las personas para generar un mayor esmero en sus labores. De esta forma forjar actitud creadora e innovadora para alcanzar los objetivos de la organización, sin criticar algún aporte por más discrepantes que sean a los del líder, ni corregir errores de manera abierta (p. 297).

Para Madrigal, B (2020) consiste en priorizar los intereses de sus trabajadores desarrollando capacidades que permitan a sus seguidores adaptarse a los cambios estimulándolos a llegar a las metas con un aporte de esfuerzo mayor (p.146)

La **influencia idealizada** muestra la relación del líder y el grado de confianza

y respeto con su equipo de trabajo, el compromiso mostrado en cada colaborador y la consideración hacia su líder como un buen ejemplo a tomar en cuenta. (Rojero, Gómez y Quintero, 2019, p. 181)

Según Baquero, Escortell y Delgado (2020) el liderazgo transformacional fue vinculado con la eficiencia del trabajo grupal en las organizaciones, también con el aumento del compromiso y satisfacción de los trabajadores con la empresa a su vez, se les ve como personas que inspiran confianza gracias a una visión clara que el líder tiene gracias a un análisis previo como puede ser la planificación estratégica. (p.12)

Sobre la **consideración individual**, de acuerdo con Arévalo, et al. (2019) indican que exhibe al comportamiento del líder en relación a sus colaboradores, tanto de ejemplo a seguir como el rol de jefe (p. 240).

Dentro de la variable “Motivación extrínseca” rescatamos tres teorías de libros, según Llanga Vargas, E. F. (2019) indican que la motivación extrínseca se da en una forma externa y motiva a la realización de alguna actividad, como parte de resultado se tiene a la recompensa (pág. 14). En referencia a ello, cabe mencionar que este tipo de motivación son promovidas desde afuera, lo cual al aplicarlas se pueden obtener resultados positivos como negativos, ya que existen distintas dimensiones de este tipo de motivación.

Por otro lado, para Zarauz y Ruiz (2016) la motivación extrínseca la detallan como un canal para lograr un objetivo y no un beneficio propio (pág. 38). Por ejemplo, en el caso de los individuos que ejercen deporte solo por dar el gusto a familiares o amistades.

Para Sunil, et. al. (2020) las motivaciones externas son recompensas para dar deseo y también existe la posibilidad de castigo en caso de mala conducta. Como definición teórica de las dimensiones de la segunda variable “motivación extrínseca” tenemos:

Los **incentivos** son una muestra atractiva que se otorga previo al accionar, esto fomenta que la persona ejerza una acción o conducta deseada y constante (Arenal, 2016, p. 14).

Según la Dirección de recursos humanos (2011), la motivación extrínseca la identifican por el hecho de tener como recompensa beneficios monetarios entre otros tangibles (p.109).

El **castigo** anula alguna actitud, comportar o actuar indeseado, sin necesidad de aplicar reforzamiento, resaltando que, es sólo un efecto momentáneo y puede conllevar sucesos inesperados, tales como mal clima laboral, ausencias en los puestos de trabajo e incremento de la rotación de personal (Yanac Campos, 2017, p.12).

Según Domínguez Alonso, J. y Pino Juste, M. R. (2014) mencionan que la motivación extrínseca se adapta al sujeto y a la autonomía que este posea, midiéndola gradualmente desde un valor menor a uno mayor (p. 350). De ello se logra inferir en que un individuo estará motivado extrínsecamente sólo si obtendrá alguna ganancia de por medio.

Sobre la **recompensa** si hablamos de talento humano, promueve de forma extrínseca al compromiso en la persona a quien se le otorgue ello, para impulsar una mejora en su trabajo. No obstante, por más que se ejerza esto, puede generar factores negativos, tales como el ser repetitivo, se valore poco las labores del colaborador, todo ello genera dudas al empleado de su continuidad en la empresa (Sánchez Chavarría y Sifuentes Eche,2018, p. 16).

Para Salcedo, A (2018), El liderazgo transaccional se le reconoce o se le pone una falta al trabajador dependiendo si cumplió o no con lo impuesto solamente lo impuesto por su jefe, motivándolo extrínsecamente ya que si esa motivación de reconocimiento o falta no existe también lo hará su modus operandi del empleado (p.21).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Al tratarse de un tema que serán útiles para el desarrollo o creación de posibles soluciones, se determinó como tipo **aplicada** que si bien no posee finalidades de ser aplicadas inmediatamente busca aportar para la solución de la problemática a futuro. Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018), indicaron que es una clase de investigación pragmática que emplea los estudios alcanzados por la investigación teórica para el entendimiento y resolución de dificultades urgentes. (pág. 79).

Se buscó saber el efecto de un tema optando por un diseño de estudio **explicativo causal**, de ese modo lograr observar lo que suceda en la variable independiente, según Hernández, Fernández, Batista (2014) mencionaron que este tipo de investigación trata de saber la consecuencia a un acontecimiento, acción o tema en específico sobre algo en particular y saber qué relación tendrían esas variables. (pág. 83).

Es **no experimental** ya que las variables no fueron manipuladas dedicándose a la observación de situaciones actuales que generan la problemática, según Toro y Parra (2006) este tipo de investigación trata de entender y aportar en resolver alguna situación específica en un contexto determinado usando únicamente la observación sin intervenir directamente tratándose de una investigación aplicada.

Por otro lado, es **transversal**, debido a que la consolidación de los apuntes se da en tan solo una prueba, por ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que: la finalidad es detallar las variables y luego efectuar estudios de los incidentes entre ambas, esto significa sacar una captura de un suceso que esté aconteciendo en el acto.

El enfoque que se efectuó será **cuantitativo**. Se consideró un punto de vista numérico, ya que luego de recolectar los datos, se procederá con el análisis estadístico para conocer a profundidad el problema. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren que este enfoque repercute en la aplicación de herramientas para recopilar números, en esta consolidación de los datos se usaría

posterior a ello la observación, de manera analítica y a su vez estadísticamente en general.

El nivel será **correlacional** según los autores Hernández, Fernández, Batista (2014) nos indican que esto se da con la finalidad de indagar el vínculo y el nivel de este entre ambas variables de acuerdo a alguna situación o problemática específica.

3.2 Variables y operacionalización

Para poder estructurar adecuadamente la investigación y detallar sus características fue primordial hacer la matriz de operacionalización de las variables con cada dimensión y sus respectivos indicadores e ítems (Anexo 2), por consecuencia se definirá conceptualmente las dimensiones y también operacionalmente las variables.

Variable independiente

Liderazgo Transformacional: Para Fichman y Matos (2010), La persona que toma el papel de líder transformador tendrá la responsabilidad de velar por la complementación y el crecimiento mutuo de todos los colaboradores (p.8).

Variable Dependiente

Motivación Extrínseca: Reeve, J (2010) nos dice que: Este tipo de motivación funciona usando incentivos como base y los efectos que da como respuesta de esos incentivos ya sean premios físicos o intangibles siempre que la o los individuos que son de la parte beneficiadas sean fácilmente destacadas del resto gracias a esos incentivos (p.84).

Definición de indicadores provenientes de la primera variable

Generador de trabajo en equipo: Para Chen,Z (2021) manifestaron que, en general, la atención plena mejora las cualidades positivas de liderazgo, las relaciones de los empleados con la gerencia y sus líderes propiciando el trabajo en equipo y el compromiso de los empleados para mejorar el desempeño, el bienestar y la sostenibilidad.

Entusiasmo y optimismo: Según Zhang, et al. (2021) nos cuenta que a medida que las empresas crecen, los empleados desean respeto y desarrollo en mayor medida, lo que ha dado lugar a nuevos modelos de liderazgo, logrando cierto entusiasmo generando optimismo, para esto se debe establecer una estructura

organizativa para proporcionar el desarrollo de los empleados, y los líderes integradores deben prestar atención para inspirar el potencial de los empleados y estimular su entusiasmo para aumentar el optimismo general que se tenga al momento de trazar objetivos a corto plazo.

Visión futura: Resumiendo los conceptos de Maran, Baldegger y Klösel (2022) Una visión es una representación tangible de los objetivos a futuro de la empresa, si esta es clara ayudara a coordinar las acciones de las personas dentro de una organización ya que el líder proporcionaría una serie de qué haceres del cual los seguidores establecen objetivos, que por lo tanto están alineados con la visión a futuro alcanzando objetivos estratégicos generales.

Ética profesional y moral: Para Jain (2022) y basándose en el concepto de autoconciencia moral, la ética profesional posee una mentalidad aspiracional en evolución informada por la reflexión sobre la identidad moral, es decir, lo que las acciones de uno dicen sobre uno mismo dado su valor positivo o negativo en los demás y en la sociedad.

Resolutivo: Según Wade y Griffiths (2021) el líder desde un concepto transformacional en la organización lograría la resolución de problemas importantes, como el clima en el área, un líder organizacional tiene el potencial de cambiar la conceptualización de los negocios y el liderazgo, transmitiendo una nueva visión a través de sus comunicaciones, dando forma a la estrategia, los valores y los sistemas de creencias para la resolución de distintos puntos de intereses.

Confianza profesional: Resumiendo a Heavey, et.al. (2022) la construcción de confianza entre el líder y los empleados reduciría las intenciones de rotación en las organizaciones esta confianza se traza usualmente mediante un plan de incentivos, encontrando que la experiencia profesional atenúa la influencia de la confianza en cualquier situación que involucre dinero.

Creatividad e innovación facilitando el aprendizaje: Valaei, et.al. (2022) argumenta que hay varios factores internos y externos que participan en las actividades de innovación como comportamientos de los empleados compartiendo ideas retroalimentándose de información aprendiendo entre ellos y que son críticos para la innovación.

Interacción empática: Según Ghuezzi (2021) actualmente los líderes en la era

moderna afrontan mayores esfuerzos por ser más empático y emocionalmente inteligentes entre sus competidores, a menudo se basan en enfoques de aprendizaje y de acción, como autoevaluaciones, discusiones de casos, análisis e interpretación de videos, interpretación de roles e interacciones de juegos serios.

Escucha y atención: Rescatando lo dicho por Hanning, Woisetschläger y Holzmüller nos dicen que la importancia para la innovación de las empresas a menudo se subestima sin embargo la globalización lo logro posicionar de manera que le den importancia a mantener una escucha del cliente y empleado y hacer que esta voz se escuche de manera interna a través de un liderazgo que se adecue mejor a la situación de la organización.

Definición de indicadores provenientes de la segunda variable:

Positivo: Frăticiu (2020) concluyo en que ahora la primera y principal preocupación de las empresas debe representar una motivación positiva de los empleados y que cualquier forma de motivación del personal debe abordarse como una inversión a largo plazo que generará muchos beneficios a la organización evitando caer en limitaciones trabajando sólo a lo que la experiencia nos ha demostrado, a saber, que desde la perspectiva de la garantía de calidad, la motivación del personal es una condición importante.

Negativo: Según Chiu, et.al. (2022) la gestión y la armonización de las relaciones intergrupales son fundamentales para un liderazgo de equipo eficaz, no obstante, esto puede ser un arma de doble filo si no se aplica correctamente, la idea es que los líderes puedan mejorar el rendimiento y la viabilidad del equipo al influir primero en la densidad de vínculos positivos y negativos dentro del grupo y, por lo tanto, promover normas de ayuda al equipo.

Impresión pesimista: Para Deborah y Gerrod (2012) la impresión tiene implicaciones sobre cómo funcionan socialmente las emociones sosteniendo que durante tiempo las expresiones o la falta de ellas sirven como señales sociales. afectando la impresión que le damos a la persona de interés. En la medida en que creamos que las emociones son genuinas y relativamente incontrolables, podemos ver la expresión emocional como una ventana a la psique de la persona, que revela sus motivaciones, creencias y tendencias conductuales y en este caso la negativa o pesimista suele ayudar dependiendo de la situación.

Desconfianza: Además Feenstra, et. al (2020) nos cuentan que muy aparte de la

desconfianza, la motivación de un líder para demostrar competencia podría, por, mediar en esta relación, ya que los líderes que temen perder sus posiciones de poder están particularmente ansiosos por demostrar su propia competencia y, por lo tanto, prefieren manejar tareas y decisiones importantes ellos mismos, sin depender del trabajador afectado considerándose extrínseco al retar indirectamente al afectado en hacerlo mejor siendo más competitivo.

Reconocimiento por iniciativa: Bimal, Gopal y Jena (2020) entienden que, el reconocimiento de los empleados es la gratitud activa por un logro, a través del cual la organización refuerza los comportamientos y reconoce los resultados que a la organización le gustaría ver repetidos durante todo el ciclo de vida del empleado manteniendo ese esfuerzo de los empleados en todas las oportunidades posibles dentro de la configuración del lugar de trabajo.

Invitaciones por cumplir objetivos importantes: Para Keller, Hesselton y Volpp (2020) un incentivo financiero de tiempo limitado puede aumentar la motivación, sin embargo existe arrepentimiento anticipado por no completar la tarea, el formato de incentivo financiero en declive genera una regulación motivada por el deseo de manejar las emociones negativas por lo que la mejor alternativa serían otras opciones de motivación como acercamientos a grupos sociales de mayor status, reconocimientos entre otros.

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2015) entienden a la población como un conjunto de individuos con características en común.

Para la muestra de la población se tomó el 100% entendiéndose teóricamente como censal habiéndose considerado toda el área administrativa de Corporación Pléyades que consta de 20 trabajadores incluyendo gerencia y subgerencia. Ramírez (1997) explicó que cuando se habla de muestra censal se entiende por el total de individuos, en otras palabras, toda la población del estudio.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El cuestionario es la búsqueda de respuestas individuales de forma discreta con fines de alcanzar el objeto de estudio. Según García Ferrando (1986), indica que este instrumento es estándar y conlleva un método de recolección de datos que luego podrán ser comparadas las respuestas, mediante medidas cuantitativas de varios factores o puntos específicos y objetivos de la muestra censal.

Asimismo, este instrumento que se aplicó consta de un total de 60 preguntas, distribuidas 30 preguntas para cada variable con cinco elecciones de réplica modo Likert; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Deseando tener un instrumento validado y de peso se recurrió a tres doctores en la rama de estudio agradeciendo una vez más a el Dr. Cárdenas Saavedra Abraham, la Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira y el Dr. Manrique Céspedes Julio Cesar, lo sustentan como el grado del instrumento que cada variable verdaderamente pretende medir.

El instrumento se validó con el método de alfa de Cronbach, obteniendo los resultados por SPSS. La confiabilidad que resultó para la primera variable fue (0.779), entendiéndose según la interpretación como buena. Sobre la segunda variable sacando un resultado de (0.955), significa una alta confiabilidad, con estos dos resultados se sacó un promedio de ambas variables es (0.867), concluyendo en que según la interpretación del coeficiente esta figura como confiabilidad buena para el instrumento.

3.5 Procedimientos

Los datos obtenidos se consiguieron a través por el cuestionario que se aplicó en él trabajo de forma virtual, a través de un hipervínculo generado y enviado por la red social WhatsApp, todo esto como medidas preventivas ante el COVID-19. Para cualquier duda o consulta se podrá mandar alguna por un número que se le brindo a cada trabajador con el link del cuestionario.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron recolectados a través de cuestionarios, los cuales fueron reflejados en una hoja SPSS luego de seleccionar la pestaña de vista de datos y de esta forma se calculó la validez del instrumento, creando los resultados a través de una fórmula automatizada y generando gráficas y tablas para analizar los resultados de ambas variables.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación realizada se buscó cumplir con todo principio ético respetando en todo momento la propiedad intelectual resumiendo mediante nuestras propias palabras lo que se entendió de los aportes buscados para esta investigación sin cambiar ningún texto afirmando que es propio del autor y solo mencionarlos como

referencia del texto del cual se leyó para su posterior resumen sin incidir en plagios y mencionando a cada autor en cada cita textual en cuyo caso se saque directamente del texto ajeno, además se manejó el consentimiento informado hacia las personas a quienes se les aplicó el cuestionario conservando sus datos en estricta reserva y confidencialidad, teniendo en cuenta que la gerente estuvo informada de todos los acontecimientos ocurridos.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

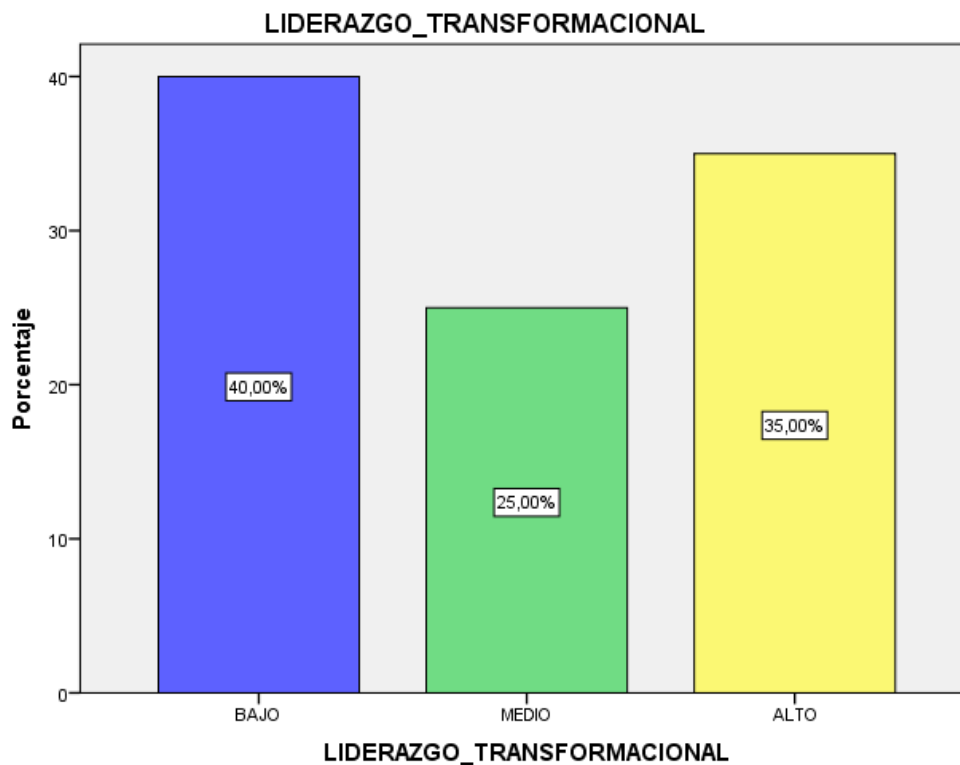
Niveles de la variable liderazgo transformacional de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	8	40,0	40,0	40,0
	MEDIO	5	25,0	25,0	65,0
	ALTO	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Propia del autor

Figura 1

Porcentaje de niveles de la variable liderazgo transformacional de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 1 y figura 1 se observa que del 100 % de encuestados, el 40 % considera que existe un nivel bajo de liderazgo transformacional en la empresa, 35 % nivel alto y 25 % nivel medio respectivamente.

Tabla 2

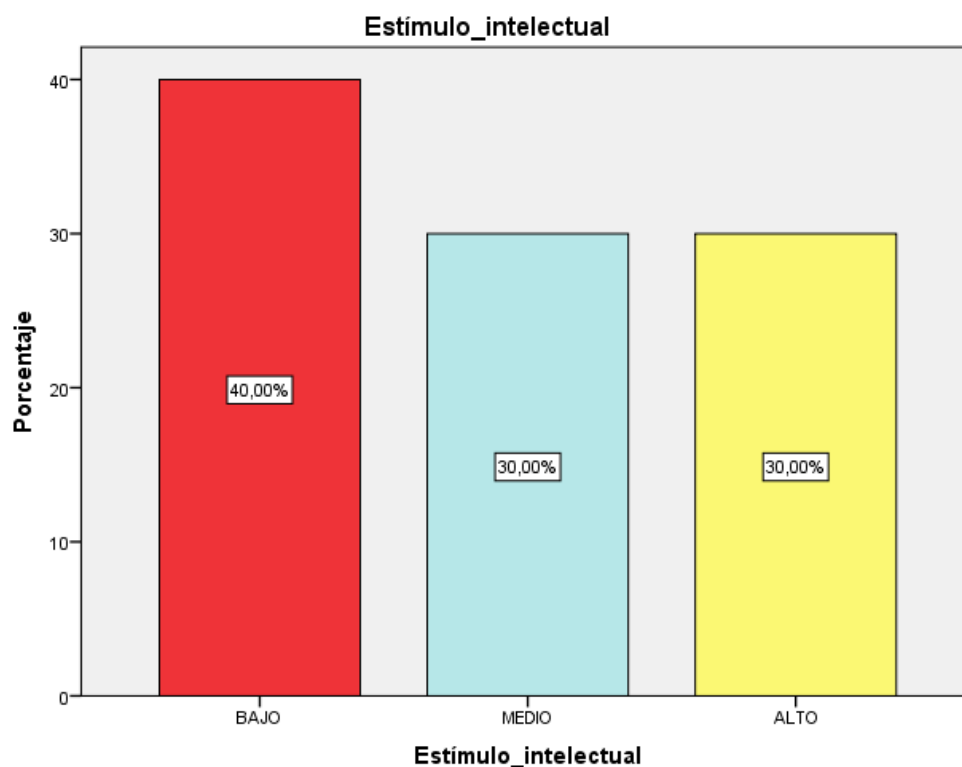
Niveles de la dimensión estímulo intelectual de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	8	40,0	40,0	40,0
	MEDIO	6	30,0	30,0	70,0
	ALTO	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Porcentaje de niveles de la dimensión estímulo intelectual de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 y figura 2 se observa que del 100 % de encuestados, el 40 % considera que existe un nivel bajo de estímulo intelectual en la empresa, 30 % nivel alto y 30 % nivel medio respectivamente.

Tabla 3

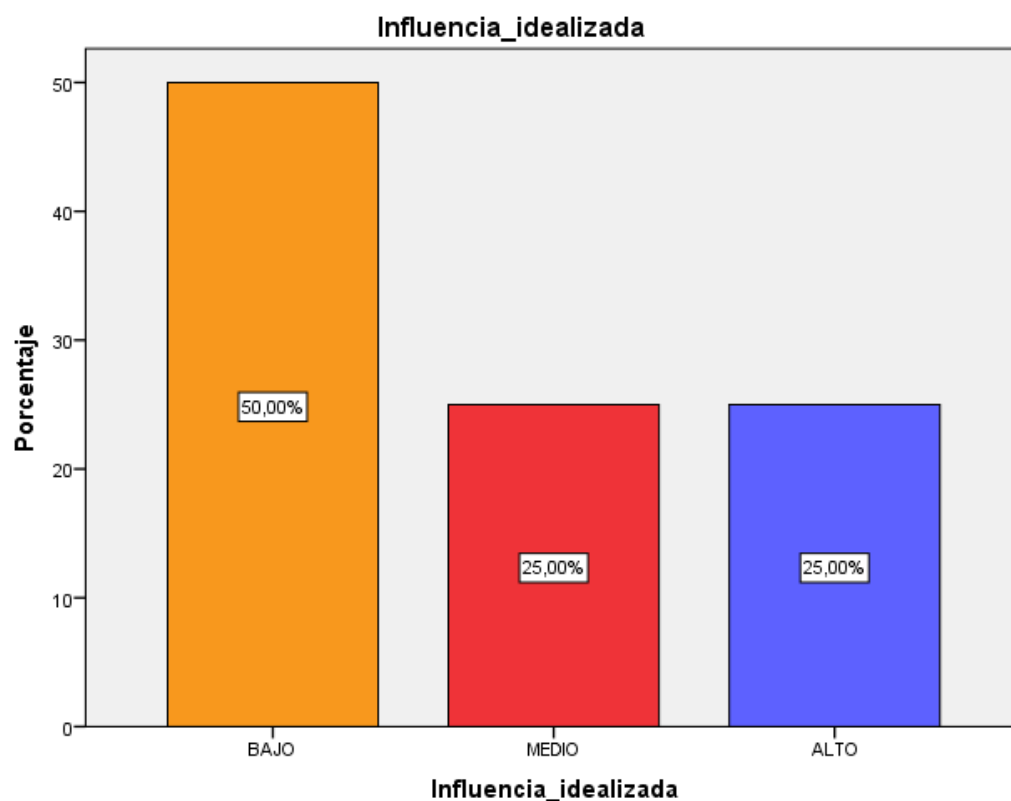
Niveles de la dimensión influencia idealizada de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	10	50,0	50,0	50,0
	MEDIO	5	25,0	25,0	75,0
	ALTO	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Porcentaje de niveles de la dimensión influencia idealizada de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 3 y figura 3 se observa que del 100 % de encuestados, el 50 % considera que existe un nivel bajo de influencia idealizada en la empresa, 25 % nivel alto y 25 % nivel medio respectivamente.

Tabla 4

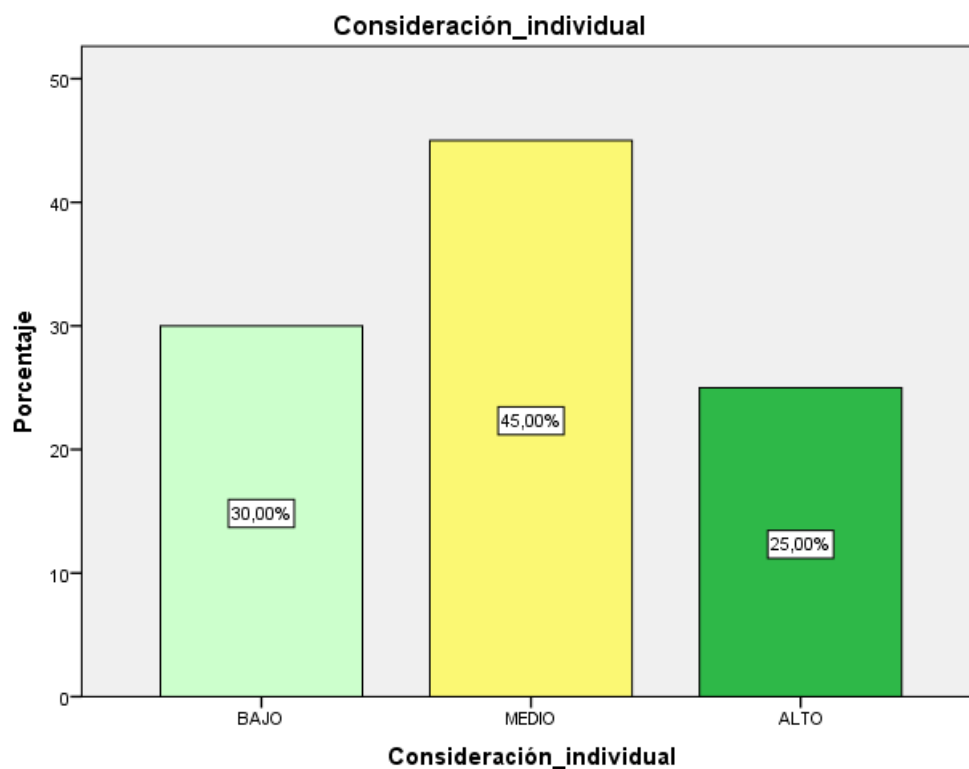
Niveles de la dimensión consideración individual de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	6	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	9	45,0	45,0	75,0
	ALTO	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

Porcentaje de niveles de la dimensión consideración individual de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 4 y figura 4 se observa que del 100 % de encuestados, el 45 % considera que existe un nivel medio de consideración individual en la empresa, 30 % nivel bajo y 25 % nivel alto respectivamente.

Tabla 5

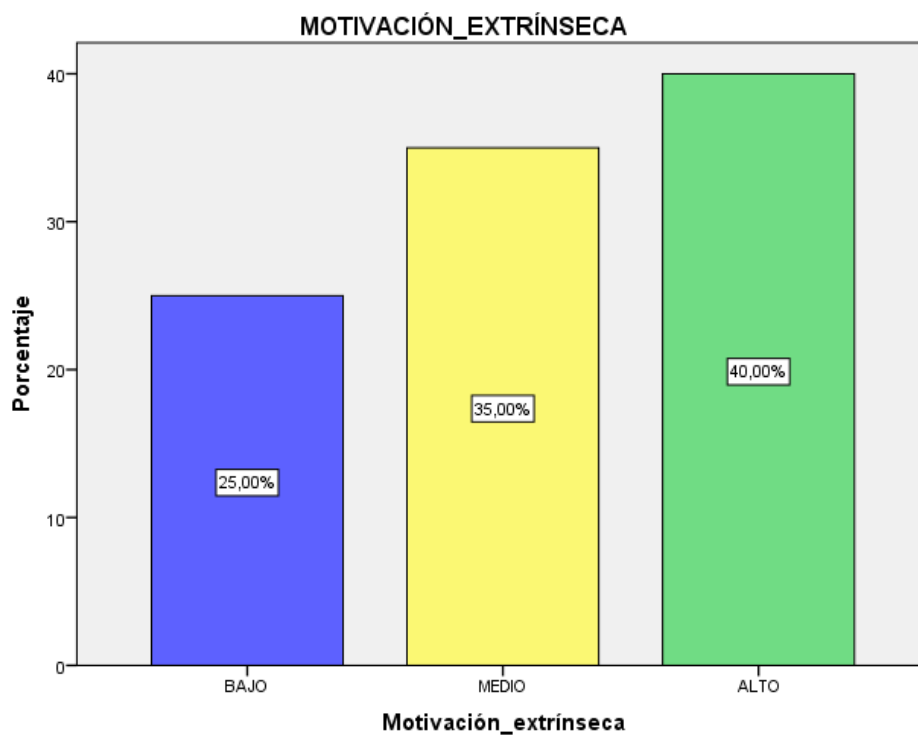
Niveles de la variable motivación extrínseca de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	5	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	7	35,0	35,0	60,0
	ALTO	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

Porcentaje de niveles de la variable motivación extrínseca de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 5 y figura 5 se observa que del 100 % de encuestados, el 40 % considera que existe un nivel alto de motivación extrínseca en la empresa, 35 % nivel medio y 25 % nivel bajo respectivamente.

Tabla 6

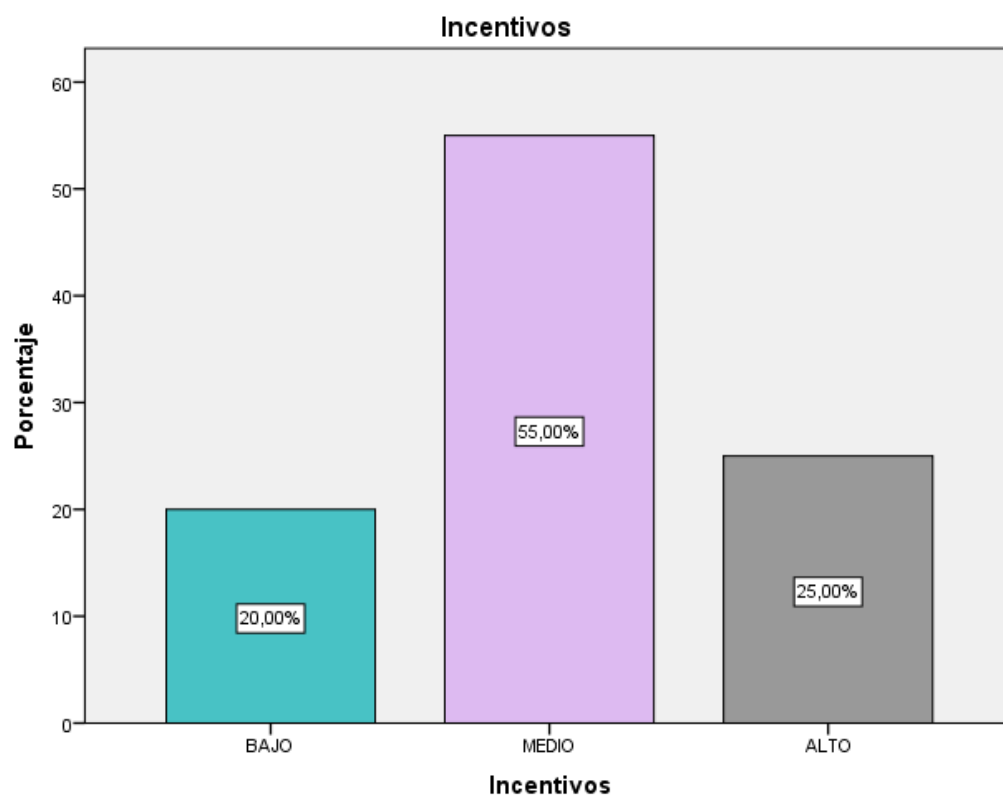
Niveles de la dimensión incentivos de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	4	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	11	55,0	55,0	75,0
	ALTO	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

Porcentaje de niveles de la dimensión incentivos de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 6 y figura 6 se observa que del 100 % de encuestados, el 55 % considera que existe un nivel medio de incentivos en la empresa, 25 % nivel alto y 20 % nivel bajo respectivamente.

Tabla 7

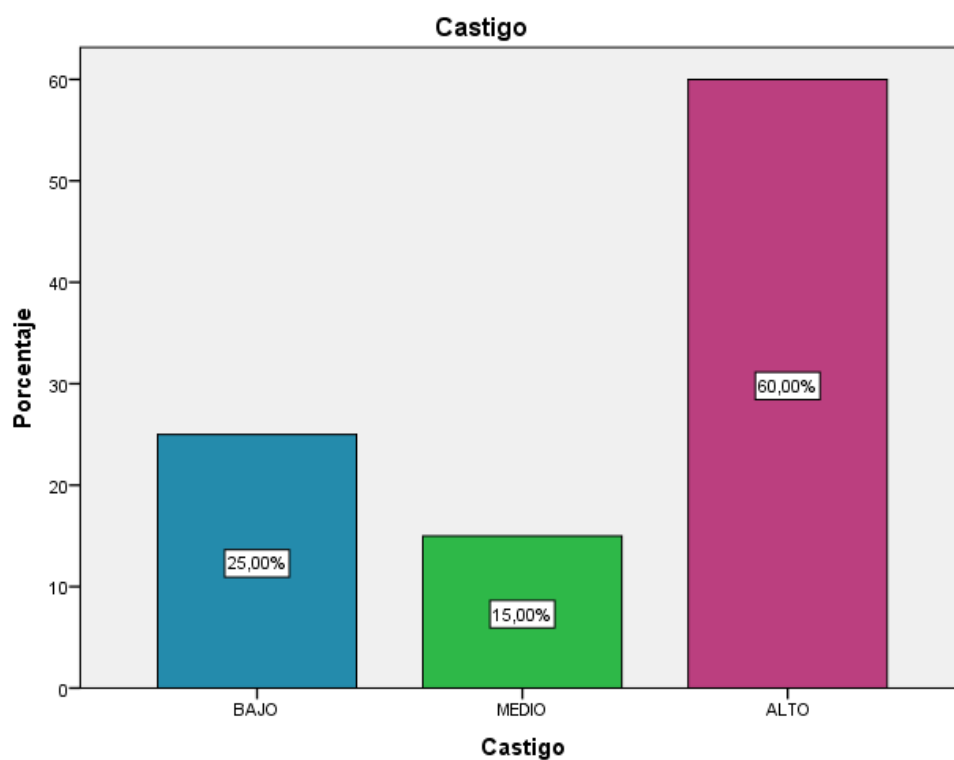
Niveles de la dimensión castigo de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	5	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	3	15,0	15,0	40,0
	ALTO	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

Porcentaje de niveles de la dimensión castigo de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 7 y figura 7 se observa que del 100 % de encuestados, el 60 % considera que existe un nivel alto de castigo en la empresa, 25 % nivel bajo y 15 % nivel medio respectivamente.

Tabla 8

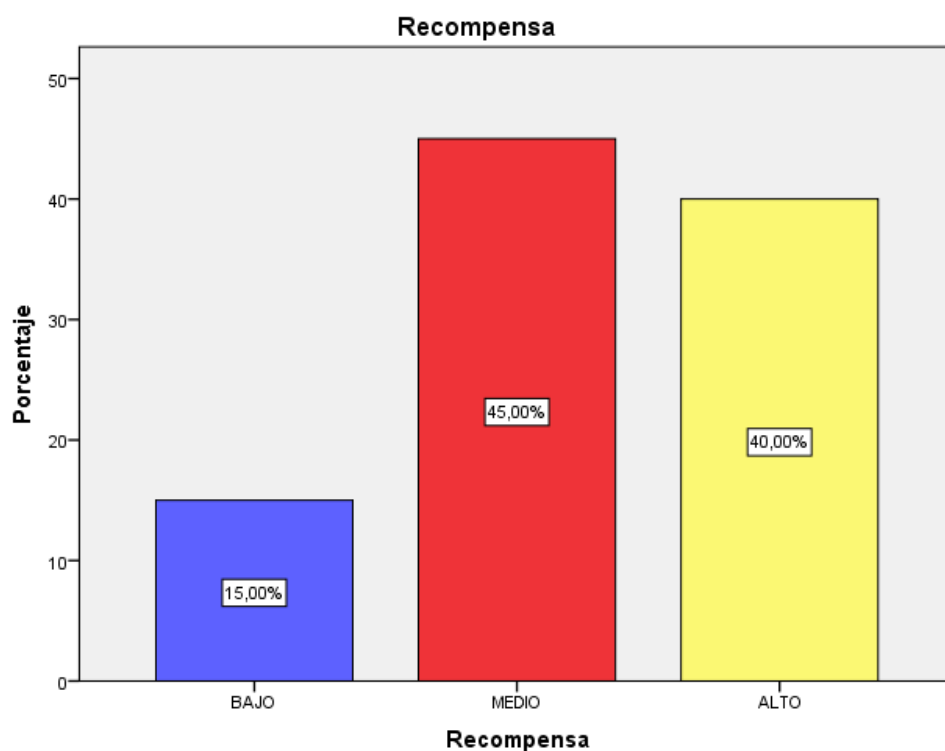
Niveles de la dimensión recompensa de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	3	15,0	15,0	15,0
	MEDIO	9	45,0	45,0	60,0
	ALTO	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

Porcentaje de niveles de la dimensión recompensa de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022



Interpretación: De acuerdo a la tabla 8 y figura 8 se observa que del 100 % de encuestados, el 45 % considera que existe un nivel medio de recompensa en la empresa, 40 % nivel alto y 15 % nivel bajo respectivamente.

Tabla 9

Prueba de Normalidad

Shapiro - Wilk	Kolmogorov - Smirnov
n<=50	n>50

Plantear la Hipótesis**Ho:** Los datos tienen una distribución normal.**Ha:** Los datos no tienen una distribución normal.**Nivel de Confianza**

Confianza: 95 %

Significancia alfa (α): 5 %**Criterio de decisión**Si $p < 0.05$ rechazamos Ho y aceptamos Ha.Si $p \geq 0.05$ aceptamos Ho y rechazamos la Ha.**Tabla 10**

Prueba de normalidad para la hipótesis general

	Pruebas de normalidad					
	KolmogórovSmirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,130	20	,200*	,931	20	,162
Motivación extrínseca	,204	20	,029	,903	20	,047

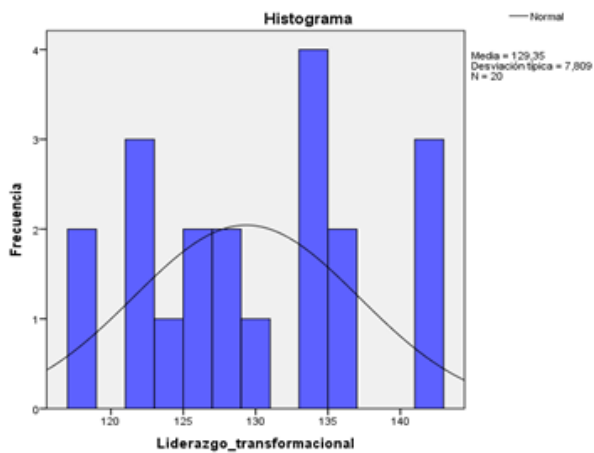
*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los datos de **Shapiro – Wilk** se observa que $p = 0.162 > 0.05$ para la variable de liderazgo transformacional y $p = 0.047 < 0.05$ para la variable de motivación extrínseca. En consecuencia, los datos que provienen del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Se concluye que para contrastar la hipótesis tuvo que usar los estadísticos no paramétricos.

Figura 9

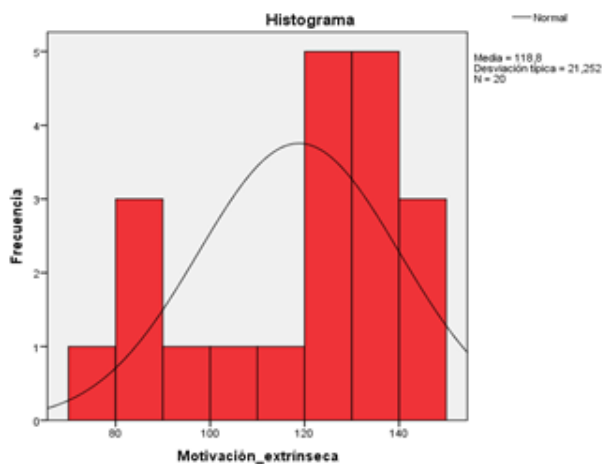
Histograma de distribución en la variable Liderazgo Transformacional



Interpretación: Se visualiza en el gráfico de la campana de gauss que las informaciones que provienen del tamaño de muestra para la variable Liderazgo Transformacional no tienen una distribución normal.

Figura 10

Histograma de distribución en la variable Motivación Extrínseca



Interpretación: Se visualiza en el gráfico de la campana de gauss que las informaciones que provienen del tamaño de muestra para la variable Motivación Extrínseca no tienen una distribución normal.

Estadística inferencial

Prueba de correlación y contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe influencia de liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de corporación PLEYADES SAC, 2022

Ha: Existe influencia de liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de corporación PLEYADES SAC, 2022

Tabla 11

Contrastación de la variable Liderazgo Transformacional y Motivación Extrínseca

		Correlaciones		
		Liderazgo transformacional	Motivación extrínseca	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,501*
		Sig. (bilateral)	.	,025
	N	20	20	
Motivación extrínseca		Coeficiente de correlación	,501*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
	N	20	20	

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de correlación (0.501) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.025 < alfa = 0.05) por lo que se acepta la hipótesis alterna. Además, $R^2 = 0.25$. Se concluye que de acuerdo al coeficiente de determinación la variable liderazgo transformacional influye en un 25% sobre la variable motivación extrínseca.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe influencia de estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

Ha: Existe influencia de estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

Tabla 12

Contrastación de la primera hipótesis específica

Correlaciones				
		V1_Estímulo_Intelectual	V2_Incentivos	
Rho de Spearman	V1_Estímulo_Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,072
		Sig. (bilateral)	.	,762
	N	20	20	
	V2_Incentivos	Coefficiente de correlación	,072	1,000
Sig. (bilateral)		,762	.	
N		20	20	

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de correlación (0.072) es positiva muy baja y además no es significativa (Sig = 0.762 > alfa = 0.05) por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Además, $R^2 = 0.005$. Se concluye que de acuerdo al coeficiente de determinación la variable estímulo intelectual influye en 1% sobre la variable incentivos.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe influencia de la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

Ha: Existe influencia de influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

Tabla 13

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Correlaciones			
		V1_Influencia_Idealizada	V2_Castigo
Rho de Spearman	V1_Influencia_Idealizada	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.533*
		N	20
Rho de Spearman	V2_Castigo	Coefficiente de correlación	.533*
		Sig. (bilateral)	.015
		N	20

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de correlación (0.533) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.015 < alfa = 0.05) por lo que se acepta la hipótesis alterna. También, $R^2 = 0.28$. Se concluye que de acuerdo al coeficiente de determinación la variable influencia idealizada influye en un 28% sobre la variable castigo.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe influencia de la consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

Ha: Existe influencia de consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES SAC, Los Olivos, 2022

Tabla 14

Contrastación de la tercera hipótesis específica

		Correlaciones	
		V1_Consideración_Individual	V2_Recompensa
Rho de Spearman	V1_Consideración_Individual	Coeficiente de correlación 1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	20
Rho de Spearman	V2_Recompensa	Coeficiente de correlación ,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
		N	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo al coeficiente de correlación (0.611) es positiva moderada y además es significativa (Sig = 0.004 < alfa = 0.05) por lo que se acepta la hipótesis alterna. También, $R^2 = 0.37$. Se concluye que de acuerdo al coeficiente de determinación la variable consideración individual influye en un 37% sobre la variable recompensa.

V. DISCUSIÓN

La investigación realizada tuvo la finalidad de medir la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de corporación PLEYADES sociedad anónima cerrada, Los Olivos, 2022.

Acorde a los resultados conseguidos de los trabajadores en la empresa se pudo determinar que el 40 % manifestó un nivel bajo de liderazgo transformacional, un 35 % nivel alto y 25 % un nivel medio, no obstante, para la segunda variable un 40 % considera que existe un nivel alto de motivación extrínseca en la empresa, 35 % un nivel medio y un 25% nivel bajo.

De acorde a los resultados de la estadística inferencial se pudo concluir que el coeficiente de correlación es positiva moderada con 0.501 y además es significativa ($\text{Sig} = 0.025 < \alpha = 0.05$) concluyendo que de acuerdo al coeficiente de determinación la variable liderazgo transformacional influye en un 25% sobre la variable motivación extrínseca.

Para Barriento en el año 2021 en su tesis buscando la semejanza entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de una empresa minera new horus con resultados descriptivos obtenidos bajo una muestra de 105 empleados se aclara que el liderazgo transformacional tiene una presencia deficiente en un 31.4%, mientras que un 33.3% indico que es regular y por ultimo un 35.2% indico que es eficiente, comparando estos resultados con nuestra primera variable, la diferencia de resultados es muy semejante y esto se debe a que existe relación de rubros entre el constructor y este tipo de empresa minera peruana ya que de este último mencionado se saca la materia prima para distribuir a diferentes fábricas de materiales de construcción y equipos que importan al país por lo que existe semejancita entre ambas.

Para la dimensión estímulo intelectual partiendo de la variable 1, para Vílchez en el año 2020 en su tesis de maestría buscando las repercusiones del liderazgo transformacional para el compromiso de los trabajadores en la empresa PROMINE CIA LTDA contando con una muestra de 150 trabajadores comparando los resultados descriptivos de esa dimensión con los nuestros, se determinó que poco más de un 68% considera una presencia alta de estímulo intelectual dentro la organización mientras que solo un 5.30% considera un nivel bajo, también, un

26.49% considero un nivel medio de este estímulo, comparando con nuestros resultados siendo 40 % nivel bajo, 30 % nivel alto, 30 % nivel medio existe una diferencia bastante notable y esto se debe a que, a pesar de ser también una empresa minera esta exporta plata y oro, estos materiales no se usan en muchos materiales, solo en algunos equipos de construcción, este tipo de minerales se usa más en tecnologías referentes a entretenimiento y medicina.

En el caso de la variable 2, para Guerra, 2021 en su tesis denominada influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa multiservicios de terminación de edificios contando con una muestra de 12 empleados del área de marketing, gerencia, contabilidad y operaciones se obtuvo como dato cuantitativo según su gráfica se considera como nivel alto en motivación extrínseca solo un 16.7%, mientras que un 58.30% considero un nivel medio de este tipo de motivación y solo un 25% considera una presencia baja, comparando con nuestra investigación donde se obtuvo que un 40 % considera un nivel alto de motivación extrínseca, 35% nivel medio y solo un 25 % nivel bajo respectivamente se observa una clara diferencia notoria siendo el resultado de los que votaron como baja la única coincidente exacta, la empresa siendo de terminación de edificios abarca ciertas semejanzas respecto a la nuestra contemplando el revestimiento de pisos, cristales, pintura, baldosas etc., este tipo de servicios se suelen subcontratar siendo parte de pero no un todo, además según la propia tesista en la formulación de su problemática la empresa es familiar por lo que el uso de incentivos es usualmente poco usados al confiar plenamente en el familiar que cumplirá con la tarea.

Para la dimensión recompensa de la variable 2, según Cantaro y Mendoza 2019 en su tesis que busco determinar la influencia de la dimensión recompensa en el clima laboral en un grupo de empresas pequeñas de Lima, como correlación de la dimensión recompensa podemos rescatar que significativa con 0,000, y con una correlación de 0,547 siendo significativamente “diferente” a diferencia de la que se obtuvo en esta investigación con 0.611 siendo positiva moderada, la diferencia de resultados respecto a la correlación se debe a que el caso de la tesis usada las dos dimensiones son recompensa y clima laboral a diferencia de la consideración individual y recompensa en nuestro caso.

VI. CONCLUSIONES

1. Con relación al objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. De acuerdo al coeficiente de correlación (0.501) es positiva moderada y además es significativa ($\text{Sig} = 0.025 < \alpha = 0.05$). Se concluye que la variable liderazgo transformacional y motivación extrínseca tienen correlación. Asimismo, de acuerdo al coeficiente de determinación la variable liderazgo transformacional influye en un 25.10% sobre la variable motivación extrínseca.
2. Con relación al objetivo específico 1: Determinar la influencia entre la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. De acuerdo al coeficiente de correlación (0.072) es positiva muy baja y además no es significativa ($\text{Sig} = 0.762 > \alpha = 0.05$). Se concluye que la dimensión estímulo intelectual e incentivos tienen correlación. Además, de acuerdo al coeficiente de determinación la dimensión estímulo intelectual influye en un 1% sobre la dimensión incentivos.
3. Con relación al objetivo específico 2: Determinar la influencia entre la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. De acuerdo al coeficiente de correlación (0.533) es positiva moderada y además es significativa ($\text{Sig} = 0.015 < \alpha = 0.05$). Se concluye que la dimensión influencia idealizada y castigos tienen correlación. Asimismo, de acuerdo al coeficiente de determinación la dimensión influencia idealizada influye en un 28.41% sobre la dimensión castigo.
4. Con relación al objetivo específico 3: Determinar la influencia entre la consideración individual en la recompensa de los colaboradores de

Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022. De acuerdo al coeficiente de correlación (0.611) es positiva moderada y además es significativa ($\text{Sig} = 0.004 < \alpha = 0.05$). Se concluye que la dimensión consideración individual y recompensa tienen correlación. Además. de acuerdo al coeficiente de determinación la dimensión consideración individual influye en un 37.33% sobre la dimensión recompensa.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se sugiere coaching para el gerente por parte de un profesional especializado en liderazgo transformacional, de tal manera que tenga mayor amplitud y visión de su equipo de trabajo, adaptación a los cambios, logrando ser un gran líder con visión clara y ejemplo a seguir para sus colaboradores, también con ello, logrará ser innovador y buscar ideas creativas para diseñar nuevos esquemas motivacionales y así premiar el óptimo desempeño de su equipo de trabajo.
- 2.** Se recomienda que, se tome importancia a los resultados obtenidos donde se aprecia que el estímulo intelectual influye en una medida porcentual muy pobre sobre los incentivos; un trabajador no motivado no llegará a su máximo potencial, para obtener mejores resultados es necesario que el gerente sea abierto a escuchar las propuestas de su equipo de trabajo por más discrepancia que pueda existir, evitar críticas y en lugar de ello promover las ideas propuestas en equipo y en conjunto trabajarlas, además que tenga empatía hacia sus colaboradores, preocuparse por su bienestar de cada uno de ellos, eso se verá reflejado en un buen desempeño laboral y acompañado de los incentivos tendrán mayor facilidad de llegar a las metas proyectadas en la empresa.
- 3.** Se aconseja que, se promuevan reuniones de equipo, para afianzar más la confianza, respeto y compromiso entre los miembros, de tal manera que tanto el gerente como los colaboradores entablen mejor comunicación y se conozcan bien, esto se debe reforzar con capacitaciones constantes en donde involucren temas en función a la empresa, cultura organizacional, códigos de ética y valores, procedimientos en las área de trabajo, entre otros factores; así se reduciría el margen de castigo, generando mejor satisfacción y un óptimo clima laboral en los trabajadores, obteniendo como resultado a su vez una mejor fidelización del equipo de trabajo con la empresa.

4. Como última recomendación, es indispensable que la empresa tome mayor importancia en las alternativas de solución referentes a la gestión para que se tengan una visión más concreta a futuro, y pueda así dirigir idóneamente a su equipo de trabajo, debido a que manera estadística se comprueba que si el gerente aplica buenas prácticas de liderazgo influenciará positivamente en la motivación extrínseca que se otorguen a los trabajadores en esta organización.

REFERENCIAS

- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C. y Salas, R. (2021). *Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante covid-19*. revista cubana de investigaciones. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es&tlng=pt.
- Arenal, A., Feijoo, C., Moreno, A., Armuña, C. and Ramos, S. (2020). *An academic perspective on the entrepreneurship policy agenda: themes, geographies and evolution*. Journal of Entrepreneurship and Public Policy. Vol. 9 No. 1, pp. 65-93. <https://doi.org/10.1108/JEPP-06-2019-0056>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R. y Cevallos, H. (2019). *Los dominios de la personalidad y su relación con el estilo de liderazgo transformacional*. información tecnológica. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Barriento, G. y Casafranca, K. (2021). *Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la contrata minera*. New Horus. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/fd1b7ed2-1012-45a1-ae68-e0a0b4326367/full>
- Bass, B. y Riggio, R (2008). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. DOI:10.4324/9781410617095
- Bat Zur, Bat-El, & Tziner, Aharon, & Shkoler, Or (2019). *Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 35(3),207-215.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Education. Recuperado de: <https://fhcevirtual.umsa.bo/btecavirtual/?q=node/60>
- Bunjak, A., Bruch, H., Černe, M. (2022). *The joint roles of transformational and shared leadership and management innovation in predicting employee it innovation adoption*. International Journal of Information Management, DOI:

10.1016/j.ijinfomgt.2022.102516

- Castillo, E., Medina, M., Bernardo J., Reyes, C. y Ayal, J. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Revista Cubana de Salud Pública, 45(2), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004&lng=es&tlng=es
- Catalán Dávila, C. G. (2017). *Motivación y estrés laboral en trabajadores administrativos de la gerencia regional de educación de Arequipa*. Arequipa. Pág. 14. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6883/PScadacg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiu, Y., Balkundi, P., Owens, P y Tesluk, E. (2022). *Shaping positive and negative ties to improve team effectiveness: the roles of leader humility and team helping norms*. Human Relations, 75(3), 502–531. <https://doi.org/10.1177/0018726720968135>
- CHUNG, V. M. y ESPINOZA, J. L. *Efecto mediador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión del conocimiento*. Revistas USS. Vol. 12, 360-370 <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i3.1333>
- Coaquira, C. (2017). *Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en la universidad peruana unión*. [Tesis de doctorado, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1126>
- Condezo, V y Sánchez, S (2018). *Percepción de las conductas de los supervisores a partir de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13721>
- Cornejo, A. (2019). *La motivación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de logística y control patrimonial de una institución del*

sector público. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma].
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/3120>

Dirección y gestión de empresas (2011). *Dirección de recursos humanos*. Argentina, Editorial Vértice, recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=BTEOfieVT94C&pg=PA109&dq=motivacion+extrinseca&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj8Ma59pT3AhVejZUCHeBfCDAQ6AF6BAgCEA#v=onepage&q=motivacion%20extrinseca&f=false>

Domínguez, J. y Pino, M. (2014). *Motivación intrínseca y extrínseca: análisis en adolescentes gallegos*. International Journal of Developmental and Educational Psychology. [:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851780036](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851780036)

Escortell, R., Baquero, A., and Delgado, B. (2020). *The impact of transformational leadership on the job satisfaction of internal employees and outsourced workers*. Cogent Business & Management 7(1). DOI:10.1080/23311975.2020.1837460

Esparcia, J., Noguera, J. y Pitarch, D. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Publicacions de la Universitat de València. <http://dx.doi.org/10.7203/PUV-OA-8045-1>

Feenstra, S., Jordan, J., Walter, F. and Stoker, J. (2020). *Antecedents of leaders' power sharing: The roles of power instability and distrust*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 157, pp. 115-128 DOI: 10.1016/j.obhdp.2020.01.005

Fichman, D y Matos, L (2010). *El líder transformador ii*. Planeta.

Fischman, D (2018). *Motivación 360°: cómo implementarla en la vida y en la empresa*. Planeta.

Flores E., García M., Yapuchura A, y Yapuchura C. (2018). *Liderazgo y su influencia sobre el nivel de resiliencia de los estudiantes de la universidad nacional del altiplano - Perú*. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la

Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 33-47.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200004&lng=es&tng=es.

Frăticu, L. (2020). *Positive Motivation of the Employees -- One of the Organizations' Extremely Important Aspects*. Ovidius University Annals, Series Economic Sciences, 20(2), 657–660.
<https://doaj.org/article/43036d9e2b1443deb43ae988d162fbb6>

Friedland, J y Jain, T. (2022). *Reframing the purpose of business education: crowding-in a culture of moral self-awareness*. Journal of Management Inquiry, 31 (1), pp. 15-29. DOI: 10.1177/1056492620940793

Gamage, C. (2018). *Effects of leadership on motivating public sector technology worker*. International Journal of Scientific and Technology Research, 7 (8), pág. 181-188.

Gennaro, D. (2019). *Transformational leadership for public service motivation*. Journal of Economic and Administrative Sciences, 35(1), 5-15.
<http://dx.doi.org/10.1108/JEAS-06-2018-0075>

Ghezzi, A. (2021). *Competitive empathy: sharing values and strategies with rivals*. Journal of Business Strategy. DOI: 10.1108/JBS-05-2021-0088

Gonzales Villar, M. A., & Atahúaman Poma, J. R. (2019). *La motivación laboral en los trabajadores de la corporación peruana de productos químicos sa*.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2530>

Hanning, D., Woisetschlager, M y Holzmueller, H. (2017). *Frontline Employees as Innovators: Generating Innovative Ideas from Customer Contact Situations*. Developments in Marketing Science: Proceedings of the Academy of Marketing Science, p. 308. DOI: 10.1007/978-3-319-50008-9_80

Heavey, C., Simsek, Z., Fox, C y Hersel, C. (2022). *Executive Confidence: A Multidisciplinary Review, Synthesis, and Agenda for Future Research*. Journal

of Management. DOI: 10.1177/01492063211062566

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6^a ed. México. McGRAW-HILL. Recuperado de: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Heyns, M. y Marilyn D. (2018). *Generational differences in work motivation*. South African Journal of Human Resource Management 16.2. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1351bee6b5>

International Journal of Innovation Management (2020). *Business Insights: Global*. 24.04. NA https://www.scilit.net/journal-articles?q=journal_id%3A%281032316%29

Kark, R., Dijk, D y Vashdi, D. (2017). *Motivated or Demotivated to Be Creative: The Role of Self-Regulatory Focus in Transformational and Transactional Leadership Processes*. Applied Psychology. 67. 186-224. <https://doi.org/10.1111/apps.12122>

Keller, P., Hesselton, K. and Volpp, K. (2020). *Increasing recruitment and engagement with time-limited financial incentives* Journal of the Association for Consumer Research. 5 (3), pp. 259-270. DOI: 10.1086/708879

Lares, M., Sosa-Fey, J., y Worley, A. (2020). *Financial work incentives: what is the impact on motivation for exceptional performance?* International Journal of Business Research and Information Technology, 7(1), 13+. <https://link.gale.com/apps/doc/A657476875/AONE?u=anon~4969f097&sid=googleScholar&xid=c7f08569>

Lora Loza, Miryam Griselda. (2020). *Actitud, motivación y ansiedad y surelación con el rendimiento académico en estudiantes del posgrado*. Horizonte Medico, 20(1), 37-44. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed2020.v20n1.06>

Madrigal, B. (2020). *Líderes y liderazgo*. Guadalajara, Universidad de Guadalajara, recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=cTEHEAAAQBAJ&dq=Liderazgo+transformacional&source=gbs_navlinks_s

- Maran, T., Baldegger, U y Klösel, K. (2022). *Turning visions into results: unraveling the distinctive paths of leading with vision and autonomy to goal achievement*. Leadership and Organization Development Journal, 43 (1), pp. 133-154. DOI: 10.1108/LODJ-06-2021-0268
- Martínez, C. (2004). *Orientación a mercado. un modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. Editorial Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Matošková, Jana. (2019). *Why employees share their knowledge*. E+M Economy and Management 22.2: 83+. doi: 10.15240/tul/001/2019-2-006
- Meixner, Thomas. (2021). *Organizational engagement: restructuring a crucial concept for management and leadership through confirmatory factor analysis*. International Journal of Organizational Leadership 9.2 http://www.ijol.cikd.ca/article_60497_95d7208a164866bb0f67b29d6c06868e.pdf
- Sánchez, S., Reyes, C. y Mejía, L. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Nayak, B., Nayak, G. and Jena, D. (2020). *Social recognition and employee engagement: The effect of social media in organizations* International Journal of Engineering Business Management, 12. DOI: 10.1177/1847979020975109.
- Pacheco Cabezas, F. D. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Archivo digital. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/673>
- Palomo, M. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC editorial.
- Panditharathne, P.N.K.W y Chen, Z. (2021). *An integrative review on the research progress of mindfulness and its implications at the workplace*. Sustainability

DOI: 10.3390/su132413852

- Pérez, A. (2020). *El director de hotel y su equipo: liderazgo y satisfacción laboral*. España, recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=5vUFEAAAQBAJ&dq=Liderazgo+transformacional&source=gbs_navlinks_s
- Reeve, R., Vanhala, M. y Järveläinen, K. (2020). *The role of employee incentives and motivation on organizational innovativeness in different organizational cultures*. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500759>
- Reeve, J. (2010). *Motivation and emotion*. Mcgraw hill/interamericana editors.
- Rivera, J. (2011). *Cómo escribir y publicar una tesis doctoral*. ESIC Editorial. https://books.google.com.pe/books?id=7XCDY9qu0pUC&dq=JUSTIFICACION+PRACTICA&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Robertson, J.L. *The Nature, Measurement and Nomological Network of Environmentally Specific Transformational Leadership*. *J Bus Ethics* 151, 961–975 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3569-4>
- Rodríguez, H., Martínez, A., Madariaga, A. y Miño, D. (2018). *Identificación del Estilo de Liderazgo en una Empresa Peruana de la Industria Turística*. *Rev. Perspectiva* 19 (1), 2018: 41-54 - ISSN 1996- 5389. <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/569>
- Rodríguez, N. (2020). *El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad*. *Universidad Y Sociedad*. 12(1), 141-149. Recuperado de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1433>
- Rodriguez, R., Green, M., Sun, Y. y Baggerly, B. (2017), *Authentic Leadership and Transformational Leadership: An Incremental Approach*. *J Ldrship Studies*, 11: 20-35. <https://doi.org/10.1002/jls.21501>
- Rojas, R., Vivas, B., Mota, L. y Quiñónez, F. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía*. Sophia, colección de Filosofía de la

Educación, 28(1), pp. 237-262. DOI:10.17163/soph. n28.2020.09

Rojero, R., Gómez, J. y Quintero, L. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas*. Estudios Gerenciales, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>

Sadith, J. y Zavala, D. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú S.A, 2017*. Universidad César Vallejo Repositorio Institucional – UCV Universidad Cesar Vallejo. Numero de acceso: edsair.od.....3056daf01ca37aa261eda1ff0fcf6ebcff74

Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. Barcelona, ESIC, recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Sánchez, N. y Sifuentes, A. (2018). *Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/Sanchez_C_N.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sardon, D. (2017). *Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias*. Revista de Investigaciones Altoandinas, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>

Siswanto, I. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness Journal of Management Development, 41 (2), pp. 94-117. <http://dx.doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293>

Squillace, K., Picón, R., Menéndez, M. y Azzollini, I. (2020). *Time perception: a psychophysiological approach*. Latin American Neuropsychology Journal; 2020, Vol. 12 Issue 4, p1-7, 7p doi: 10.5579/rl.2019.0663

- Stearns, C. y Parrott, G. (2012). *When feeling bad makes you look good: Guilt, shame, and person perception*. *Cognition & Emotion*, 26(3), 407–430. DOI:10.1080/02699931.2012.675879
- Sullca, P. (2018). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en el Cepre de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. *Socialium*, Vol 2, Iss 2, Pp 34- 47 DOI: <https://doaj.org/article/4d64fb29710c419d89919301e3043705>
- Sunil L., Dixit G., Ashish A. and Sachin K. (2020). *Total, Quality Management (TQM): Principles, Methods, and Applications*. Taylos & Francis Group, L.L.C. Florida, EEUU. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=3K73DwAAQBAJ&dq=extrinsic+motivation+punishment&hl=es&source=gbs_navlinks_s.
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. Universidad EAFIT.
- Valaei, N., Rezaei, S., Bressolles, G y Dent, M. (2022). *Indispensable components of creativity, innovation, and fmcg companies' competitive performance: a resource-based view (rbv) of the firm*. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 14 (1), pp. 1-26. DOI: 10.1108/APJBA-11-2020-0420
- Vargas, E., Pardo., J, Moreno., K, Paucar., M y Orna, M. (2019). *La motivación como factor en el aprendizaje*. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1906motivacion-aprendizaje>
- Volker, B., Rau, H y Sölch, C. (2019): *Gender differences in motivational crowding out of work performance economic inquiry*. *Business Insights: Global*. <https://doi.org/10.1111/ecin.12718>
- Wade, B. y Griffiths, A. (2021). *Exploring the cognitive foundations of managerial (climate) change decisions*. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04855-8>

- Waglay, M., Becker, J., and Plessis, M. (2020). *The role of emotional intelligence and autonomy in transformational leadership: A leader member exchange perspective*. SA Journal of Industrial Psychology, 46 doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1762>
- Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura, periodo 2017*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima, Perú. Pág. 32. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/658/TFCE-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Zarauz, A. y Ruiz, J. (2016). *Motivación, satisfacción, percepción y creencias sobre las causas del éxito en atletas veteranos españoles*. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte. ISSN: 1886-8576. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=311143051004>

ANEXOS

ANEXO 1

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.779	30

Motivación extrínseca

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.955	30

ANEXO 2 Matriz de Operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Liderazgo transformacional	Para Bass y Riggio (2008): Los líderes transformacionales, por otro lado, son aquellos que estimulan e inspiran a los seguidores tanto para lograr resultados extraordinarios como, en el proceso, desarrollar su propia capacidad de liderazgo (p.9).	El liderazgo transformacional es la variable 1 que será medida a través de un cuestionario que permitirá recolectar datos, procesarlos y obtener resultados	Estímulo intelectual	• Generador de trabajo en equipo	1, 2, 3	Likert Ordinal Donde: 5=Siempre 4=Casi siempre 3= A veces 2=Casi Nunca 1=Nunca
				• Entusiasmo y optimismo	4, 5, 6, 7	
				• Visión futura	8, 9, 10	
			Influencia idealizada	• Ética profesional y moral	11, 12, 13	
				• Resolutivo	14, 15, 16	
				• Confianza profesional	17, 18, 19, 20	
				• Creatividad e innovación facilitando el aprendizaje	21, 22, 23	
Consideración individual	• Interacción empática	24, 25, 26				
	• Escucha y atiende	27, 28, 29, 30				

Fuente: Elaboración propia

Variable: Motivación extrínseca

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación extrínseca	Según Fischman (2017) Una forma de identificar los motivadores extrínsecos es cuando las personas realizan una actividad únicamente como medio para conseguir un fin, es decir, cuando lo que le interesa a la persona es principalmente este «fin», las consecuencias de hacer «algo» (p.25).	La motivación extrínseca es la variable 2 que será medida a través de un cuestionario que permitirá recolectar datos, procesarlos y obtener resultados	Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> • Positivo • Negativo 	31, 32, 33, 34, 35 36, 37, 38, 39, 40 41, 42, 43, 44, 45	Likert Ordinal Donde: 5=Siempre 4=Casi siempre 3= A veces 2=Casi Nunca 1=Nunca
			Castigo	<ul style="list-style-type: none"> • Desconfianza 	46, 47, 48, 49, 50	
			Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento por iniciativa • Invitaciones por cumplir objetivos importantes 	51, 52, 53, 54, 55 56, 57, 58, 59, 60	

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES											
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre el estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Existe correlación entre la influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁. Existe relación entre el estímulo intelectual en los incentivos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022</p> <p>H₂ Existe relación entre la influencia idealizada en los castigos de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022</p> <p>H₃ Existe relación entre la consideración individual en la recompensa de los colaboradores de Corporación PLEYADES Sociedad Anónima Cerrada, Los Olivos, 2022</p> <p>-Variable 1 Liderazgo Transformacional Para Fichman y Matos (2010), La persona que toma el papel de líder transformador tendrá la responsabilidad de velar por la complementación y el crecimiento mutuo de todos los colaboradores (p.8).</p> <p>-Variable 2 Motivación extrínseca Reeve, J (2010) nos dice que: Este tipo de motivación funciona usando incentivos como base y los efectos que da como respuesta de esos incentivos ya sean premios físicos o intangibles siempre que la o los individuos que son de la parte beneficiadas sean fácilmente destacadas del resto gracias a esos incentivos (p.84).</p>	<p>V. Influyente: (1): Liderazgo transformacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3"> I. Estímulo intelectual II. Influencia idealizada III. Consideración individual </td> <td> Generador de trabajo en equipo Entusiasmo y optimismo 1.3 Visión futura 2.1 Ética profesional y moral 2.2 Resolutivo 2.3 Confianza profesional 3.1 Creatividad e innovación facilitando el aprendizaje 3.2 Interacción empática 3.3 Escucha y atiende </td> <td>1-30</td> <td> INDICES 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca </td> </tr> </tbody> </table>				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	I. Estímulo intelectual II. Influencia idealizada III. Consideración individual	Generador de trabajo en equipo Entusiasmo y optimismo 1.3 Visión futura 2.1 Ética profesional y moral 2.2 Resolutivo 2.3 Confianza profesional 3.1 Creatividad e innovación facilitando el aprendizaje 3.2 Interacción empática 3.3 Escucha y atiende	1-30	INDICES 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca
	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA										
	I. Estímulo intelectual II. Influencia idealizada III. Consideración individual	Generador de trabajo en equipo Entusiasmo y optimismo 1.3 Visión futura 2.1 Ética profesional y moral 2.2 Resolutivo 2.3 Confianza profesional 3.1 Creatividad e innovación facilitando el aprendizaje 3.2 Interacción empática 3.3 Escucha y atiende	1-30	INDICES 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca										
<p>V. Influida: (2) Motivación extrínseca</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3"> I. Generador de trabajo en equipo II. Entusiasmo y optimismo III. Visión futura </td> <td> Positivo Negativo 2.1 Impresión pesimista 2.2 Desconfianza 3.1 Reconocimiento por iniciativa 3.2 Invitaciones por cumplir objetivos importantes </td> <td>31-60</td> <td> INDICES 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca </td> </tr> </tbody> </table>				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	I. Generador de trabajo en equipo II. Entusiasmo y optimismo III. Visión futura	Positivo Negativo 2.1 Impresión pesimista 2.2 Desconfianza 3.1 Reconocimiento por iniciativa 3.2 Invitaciones por cumplir objetivos importantes	31-60	INDICES 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca			
DIMENSIONES		INDICADORES	ITEMS	ESCALA										
I. Generador de trabajo en equipo II. Entusiasmo y optimismo III. Visión futura	Positivo Negativo 2.1 Impresión pesimista 2.2 Desconfianza 3.1 Reconocimiento por iniciativa 3.2 Invitaciones por cumplir objetivos importantes	31-60	INDICES 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca											

ANEXO 4 Validación de juicio por expertos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide *Liderazgo transformacional*

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: ESTÍMULO INTELECTUAL														
1	El líder incentiva el trabajo en equipo.				✓				✓				✓	
2	El líder asigna las funciones equitativamente a cada miembro del equipo.				✓				✓				✓	
3	El líder fomenta capacitaciones constantes a su equipo.				✓				✓				✓	
4	El líder presenta entusiasmo y optimismo ante situaciones negativas.				✓				✓				✓	
5	El líder se responsabiliza de las decisiones que se toman en el equipo.				✓				✓				✓	
6	El líder prepara y anticipa al equipo para afrontar contextos adversos.				✓				✓				✓	
7	El líder realiza dinámicas que aportan entusiasmo al equipo.				✓				✓				✓	
8	El líder demuestra una visión positiva del futuro de la empresa.				✓				✓				✓	
9	El líder fomenta el desarrollo profesional de su equipo para concretar mejores resultados a futuro.				✓				✓				✓	
10	El líder considera opiniones e ideas del equipo que ayuden a alcanzar eficazmente los objetivos a largo plazo de la empresa.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA														
11	El líder demuestra una correcta ética y profesional.				✓				✓				✓	
12	El líder informa sobre buenas prácticas de ética laboral a su equipo.				✓				✓				✓	
13	El líder es un ejemplo a seguir en el equipo por su profesionalismo y ética laboral.				✓				✓				✓	
14	El líder apoya en la resolución de problemas por más graves que estos puedan ser.				✓				✓				✓	
15	El líder posee un mecanismo efectivo para la resolución de conflictos.				✓				✓				✓	
16	El líder analiza junto al equipo las posibles soluciones antes de tomar una decisión frente a un problema.				✓				✓				✓	
17	El líder fomenta confianza en el equipo de trabajo.				✓				✓				✓	
18	El líder incentiva la comunicación asertiva en el equipo.				✓				✓				✓	
19	El líder realiza charlas para tener al equipo más comprometido con las labores.				✓				✓				✓	
20	El líder escucha críticas positivas o negativas por parte del equipo para mejorar a futuro en su gestión.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL														
21	El líder promueve diferentes opciones para la resolución de problemas.				✓				✓				✓	
22	El líder reúne al equipo para analizar mejor las problemáticas que se presenten.				✓				✓				✓	
23	El líder fomenta la participación activa de cada integrante del equipo para concretar soluciones más eficientes e innovadoras ante problemas que se puedan presentar.				✓				✓				✓	
24	El líder interactúa de manera personal con algún miembro del equipo cuando es necesario.				✓				✓				✓	
25	El líder es empático con el equipo cuando afrontan situaciones adversas.				✓				✓				✓	

26	El líder fomenta la empatía entre los integrantes de su equipo para así generar un mejor clima laboral.				✓				✓				✓
27	El líder escucha los requerimientos de los colaboradores para mejorar su productividad en el equipo.				✓				✓				✓
28	El líder escucha a cada integrante del equipo para fomentar una mejor integración laboral y tener una retroalimentación más efectiva para el equipo.				✓				✓				✓
29	El líder atiende con efectividad los requerimientos del equipo.				✓				✓				✓
30	El líder resuelve con eficacia los problemas o conflictos entre los integrantes del equipo.				✓				✓				✓

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham**

DNI: 07424958

Especialidad del validador Dr. en Administración

19 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Firma del Experto Informante.
Especialidad**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide *Liderazgo transformacional*

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: ESTÍMULO INTELECTUAL														
1	El líder incentiva el trabajo en equipo.				✓				✓				✓	
2	El líder asigna las funciones equitativamente a cada miembro del equipo.				✓				✓				✓	
3	El líder fomenta capacitaciones constantes a su equipo.				✓				✓				✓	
4	El líder presenta entusiasmo y optimismo ante situaciones negativas.				✓				✓				✓	
5	El líder se responsabiliza de las decisiones que se toman en el equipo.				✓				✓				✓	
6	El líder prepara y anticipa al equipo para afrontar contextos adversos.				✓				✓				✓	
7	El líder realiza dinámicas que aportan entusiasmo al equipo.				✓				✓				✓	
8	El líder demuestra una visión positiva del futuro de la empresa.				✓				✓				✓	
9	El líder fomenta el desarrollo profesional de su equipo para concretar mejores resultados a futuro.				✓				✓				✓	
10	El líder considera opiniones e ideas del equipo que ayuden a alcanzar eficazmente los objetivos a largo plazo de la empresa.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA														
11	El líder demuestra una correcta ética y profesional.				✓				✓				✓	
12	El líder informa sobre buenas prácticas de ética laboral a su equipo.				✓				✓				✓	
13	El líder es un ejemplo a seguir en el equipo por su profesionalismo y ética laboral.				✓				✓				✓	
14	El líder apoya en la resolución de problemas por más graves que estos puedan ser.				✓				✓				✓	
15	El líder posee un mecanismo efectivo para la resolución de conflictos.				✓				✓				✓	
16	El líder analiza junto al equipo las posibles soluciones antes de tomar una decisión frente a un problema.				✓				✓				✓	
17	El líder fomenta confianza en el equipo de trabajo.				✓				✓				✓	
18	El líder incentiva la comunicación asertiva en el equipo.				✓				✓				✓	
19	El líder realiza charlas para tener al equipo más comprometido con las labores.				✓				✓				✓	
20	El líder escucha críticas positivas o negativas por parte del equipo para mejorar a futuro en su gestión.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL														
21	El líder promueve diferentes opciones para la resolución de problemas.				✓				✓				✓	
22	El líder reúne al equipo para analizar mejor las problemáticas que se presenten.				✓				✓				✓	
23	El líder fomenta la participación activa de cada integrante del equipo para concretar soluciones más eficientes e innovadoras ante problemas que se puedan presentar.				✓				✓				✓	
24	El líder interactúa de manera personal con algún miembro del equipo cuando es necesario.				✓				✓				✓	
25	El líder es empático con el equipo cuando afrontan situaciones adversas.				✓				✓				✓	

26	El líder fomenta la empatía entre los integrantes de su equipo para así generar un mejor clima laboral.				/				/			/
27	El líder escucha los requerimientos de los colaboradores para mejorar su productividad en el equipo.				/				/			/
28	El líder escucha a cada integrante del equipo para fomentar una mejor integración laboral y tener una retroalimentación más efectiva para el equipo.				/				/			/
29	El líder atiende con efectividad los requerimientos del equipo.				/				/			/
30	El líder resuelve con eficacia los problemas o conflictos entre los integrantes del equipo.				/				/			/

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dra. Villanueva Figueroa Rosa Elvira**

DNI: 07586867

Especialidad del validador **Dra. en Administración**

19 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide *Liderazgo transformacional*

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: ESTÍMULO INTELECTUAL														
1	El líder incentiva el trabajo en equipo.				✓				✓				✓	
2	El líder asigna las funciones equitativamente a cada miembro del equipo.				✓				✓				✓	
3	El líder fomenta capacitaciones constantes a su equipo.				✓				✓				✓	
4	El líder presenta entusiasmos y optimismo ante situaciones negativas.				✓				✓				✓	
5	El líder se responsabiliza de las decisiones que se toman en el equipo.				✓				✓				✓	
6	El líder prepara y anticipa al equipo para afrontar contextos adversos.				✓				✓				✓	
7	El líder realiza dinámicas que aportan entusiasmos al equipo.				✓				✓				✓	
8	El líder demuestra una visión positiva del futuro de la empresa.				✓				✓				✓	
9	El líder fomenta el desarrollo profesional de su equipo para concretar mejores resultados a futuro.				✓				✓				✓	
10	El líder considera opiniones e ideas del equipo que ayuden a alcanzar eficazmente los objetivos a largo plazo de la empresa.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA														
11	El líder demuestra una correcta ética y profesional.				✓				✓				✓	
12	El líder informa sobre buenas prácticas de ética laboral a su equipo.				✓				✓				✓	
13	El líder es un ejemplo a seguir en el equipo por su profesionalismo y ética laboral.				✓				✓				✓	
14	El líder apoya en la resolución de problemas por más graves que estos puedan ser.				✓				✓				✓	
15	El líder posee un mecanismo efectivo para la resolución de conflictos.				✓				✓				✓	
16	El líder analiza junto al equipo las posibles soluciones antes de tomar una decisión frente a un problema.				✓				✓				✓	
17	El líder fomenta confianza en el equipo de trabajo.				✓				✓				✓	
18	El líder incentiva la comunicación asertiva en el equipo.				✓				✓				✓	
19	El líder realiza charlas para tener al equipo más comprometido con las labores.				✓				✓				✓	
20	El líder escucha críticas positivas o negativas por parte del equipo para mejorar a futuro en su gestión.				✓				✓				✓	
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL														
21	El líder promueve diferentes opciones para la resolución de problemas.				✓				✓				✓	
22	El líder reúne al equipo para analizar mejor las problemáticas que se presenten.				✓				✓				✓	
23	El líder fomenta la participación activa de cada integrante del equipo para concretar soluciones más eficientes e innovadoras ante problemas que se puedan presentar.				✓				✓				✓	
24	El líder interactúa de manera personal con algún miembro del equipo cuando es necesario.				✓				✓				✓	
25	El líder es empático con el equipo cuando afrontan situaciones adversas.				✓				✓				✓	

26	El líder fomenta la empatía entre los integrantes de su equipo para así generar un mejor clima laboral.				✓				✓				✓
27	El líder escucha los requerimientos de los colaboradores para mejorar su productividad en el equipo.				✓				✓				✓
28	El líder escucha a cada integrante del equipo para fomentar una mejor integración laboral y tener una retroalimentación más efectiva para el equipo.				✓				✓				✓
29	El líder atiende con efectividad los requerimientos del equipo.				✓				✓				✓
30	El líder resuelve con eficacia los problemas o conflictos entre los integrantes del equipo.				✓				✓				✓

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Dr. Manrique Cespedes Julio César**

DNI: 06695445

Especialidad del validador Dr. en **Administración**

19 de Octubre del 2021

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE CORPORACIÓN PLEYADES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Estimado(a): El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis llamada **"Influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, Los Olivos, 2021"**, por ello se le solicita responder con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () NO (), si está de acuerdo, a continuación se presenta una serie de enunciados los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
DIMENSIONES	INDICADORES		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Estímulo intelectual	Generador de trabajo en equipo						
	01	El líder incentiva el trabajo en equipo.					
	02	El líder asigna las funciones equitativamente a cada miembro del equipo.					
	03	El líder fomenta capacitaciones constantes a su equipo.					
	Entusiasmo y optimismo						
	04	El líder presenta entusiasmo y optimismo antesituaciones negativas.					
	05	El líder se responsabiliza de las decisiones que se toman en el equipo.					
	06	El líder prepara y anticipa al equipo para afrontar contextos adversos.					
	07	El líder realiza dinámicas que aportan entusiasmo al equipo.					
	Visión futura						
08	El líder demuestra una visión positiva del futuro de la empresa.						
09	El líder fomenta el desarrollo profesional de su equipo para concretar mejores resultados a futuro.						
	10	El líder considera opiniones e ideas del equipo que ayuden a alcanzar eficazmente los objetivos a largo plazo de la empresa.					

	Ética profesional y moral							
	11	El líder demuestra una correcta ética y profesional.						
	12	El líder informa sobre buenas prácticas de ética laboral a su equipo.						
	13	El líder es un ejemplo a seguir en el equipo por su profesionalismo y ética laboral.						
	Resolutivo							
Influencia idealizada	14	El líder apoya en la resolución de problemas por más graves que estos puedan ser.						
	15	El líder posee un mecanismo efectivo para la resolución de conflictos.						
	16	El líder analiza junto al equipo las posibles soluciones antes de tomar una decisión frente a un problema.						
	Confianza profesional							
	17	El líder fomenta confianza en el equipo de trabajo.						
	18	El líder incentiva la comunicación asertiva en el equipo.						
	19	El líder realiza charlas para tener al equipo más comprometido con las labores.						
	20	El líder escucha críticas positivas o negativas por parte del equipo para mejorar a futuro en su gestión.						
Consideración individual	Creatividad e innovación facilitando el aprendizaje							
	21	El líder promueve diferentes opciones para la resolución de problemas.						
	22	El líder reúne al equipo para analizar mejor las problemáticas que se presenten.						
	23	El líder fomenta la participación activa de cada integrante del equipo para concretar soluciones más eficientes e innovadoras ante problemas que se puedan presentar.						
	Interacción empática							
	24	El líder interactúa de manera personal con algún miembro del equipo cuando es necesario.						
	25	El líder es empático con el equipo cuando afrontan situaciones adversas.						
	26	El líder fomenta la empatía entre los integrantes de su equipo para así generar un mejor clima laboral.						
	Escucha y atiende							
	27	El líder escucha los requerimientos de los colaboradores para mejorar su productividad en el equipo.						
	28	El líder escucha a cada integrante del equipo para fomentar una mejor integración laboral y tener una retroalimentación más efectiva para el equipo.						
	29	El líder atiende con efectividad los requerimientos del equipo.						
30	El líder resuelve con eficacia los problemas o conflictos entre los integrantes del equipo.							

¡GRACIAS POR TU APOYO!

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS COLABORADORES DE CORPORACIÓN PLEYADES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Estimado(a): El presente instrumento es de carácter anónimo, tiene como objetivo elaborar una tesis llamada **"Influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de Corporación PLEYADES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, Los Olivos, 2021"**, por ello se le solicita responder con veracidad los siguientes enunciados.

INSTRUCCIONES: Esta Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () NO (), si está de acuerdo, a continuación se presenta una serie de enunciados los cuales usted deberá marcar con una X de acuerdo a su criterio o lo que considere conveniente.

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5				
Incentivos	Positivo									
	01	El líder informa los incentivos por cumplimiento de metas en el trabajo dentro de un plazo establecido.								
	02	El líder escucha opiniones de su equipo de trabajo acerca de los incentivos que se brindan.								
	03	El líder mejora los incentivos periódicamente cuando se superan las metas por más de 3 meses seguidos.								
	04	El líder fomenta reuniones periódicas con el equipo para retroalimentación y mejoras a cada uno para ser más objetivos en el cumplimiento de las metas.								
	05	El líder se preocupa e informa sobre el avance del equipo respecto a sus metas para impulsarlos en llegar a sus objetivos.								
	Negativo									
	06	El líder realiza las tareas de forma estricta y con mayor precisión y perfección para recibir un beneficio.								
	07	El líder ejerce mayor presión al equipo de trabajo para alcanzar su incentivo correspondiente.								
	08	El líder advierte al equipo de descuentos o penalidades en el sueldo o comisiones, si no se llega a cumplir todos los trabajos asignados.								
Castigo	09	El líder es inflexible en los horarios de trabajo priorizando más el cumplimiento de metas del equipo.								
	10	El líder toma las decisiones sin considerar las aportaciones del equipo de trabajo.								
	Impresión pesimista									
	11	El líder se expresa negativamente con el equipo de trabajo si falla en sus decisiones.								
	12	El líder exige al equipo realizar labores fuera de horario de trabajo con tal de cumplir con las metas del equipo.								
	13	El líder sanciona a los integrantes del equipo advirtiéndolos despedirlos en caso las metas sean incumplidas.								
	14	El líder aplica más presión y supervisión en las actividades diarias del equipo.								
15	El líder reúne al equipo y menciona antecedentes negativos de la empresa afirmando que el equipo será deficiente en llegar a las metas.									

		Desconfianza						
	16	El líder efectúa revisiones a las actividades que realizan los integrantes del equipo para validar que realmente sean las correctas.						
	17	El líder asigna menor carga laboral a su equipo por temor a ser ineficientes en llegar a las metas.						
	18	El líder muestra desconfianza en las decisiones que tomen sus miembros del equipo.						
	19	El líder se considera autosuficiente sólo da órdenes y delega funciones al equipo sin escuchar opiniones.						
	20	El líder limita al equipo de trabajo con sus responsabilidades considerando que son incapaces de lograrlo, para encargarse él mismo de las mismas.						
		Reconocimiento por iniciativa						
	21	El líder felicita y recompensa al colaborador por su proactividad en su desempeño laboral.						
	22	El líder genera compromiso e interés al equipo de trabajo para apuntar objetivamente al reconocimiento por su trabajo.						
	23	El líder premia al colaborador que tenga una idea realmente innovadora que aporte valor a la empresa.						
	24	El líder reúne y realiza dinámicas que ayuden a desenvolverse a cada integrante del equipo con la finalidad que todos interactúen y así logren siempre tener iniciativas ante problemas o decisiones.						
	25	El líder recompensa al colaborador del equipo que supere las expectativas en productividad del mes.						
		Invitaciones por cumplir objetivos importantes						
	26	El líder premia al colaborador que supere las metas establecidas otorgándole viajes a destinos turísticos.						
	27	El líder recompensa al equipo de trabajo al llegar a las metas establecidas invitándoles a compartir almuerzos o cenas exclusivas con miembros de la alta dirección.						
	28	El líder recompensa al equipo de trabajo otorgando días libres por cumplir las metas antes del tiempo establecido.						
	29	El líder otorga certificados a su equipo de trabajo cuando superan metas retadoras y los mismos que sumarán a su desarrollo profesional de cada uno.						
	30	El líder recompensa económicamente al trabajador que muestre mayor compromiso, responsabilidad y puntualidad en el trabajo en momentos críticos.						
Recompensa								

¡GRACIAS POR TU APOYO!

ANEXO 6

Base de datos SPSS para resultados

ESTADISTICA INFERENCIAL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Nro_Encuestados	Liderazgo_transformaciona	Motivación_extrínseca	V1_Estímulo_Intelectual	V1_Influencia_Idealizada	V1_Consideración_Individual	V2_Incentiv...	V2_Castigo	V2_Recompensa	var	var	var	va
1	1	124	109	39	43	42	45	36	28				
2	2	121	121	39	42	40	41	40	40				
3	3	125	120	41	43	41	40	41	39				
4	4	125	125	43	40	42	42	38	45				
5	5	130	140	41	44	45	45	47	48				
6	6	142	133	43	49	50	41	48	44				
7	7	134	130	45	44	45	42	46	42				
8	8	133	88	43	47	43	29	20	39				
9	9	118	79	38	43	37	31	18	30				
10	10	142	148	45	47	50	49	50	49				
11	11	127	124	40	44	43	41	42	41				
12	12	135	146	45	43	47	49	50	47				
13	13	121	88	40	40	41	38	16	34				
14	14	134	121	45	44	45	40	41	40				
15	15	133	119	43	47	43	42	38	39				
16	16	118	137	38	43	37	45	47	45				
17	17	142	137	45	47	50	41	48	48				
18	18	127	132	40	44	43	42	46	44				
19	19	135	91	45	43	47	29	20	42				
20	20	121	88	40	40	41	31	18	39				
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													



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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20508619538
CORPORACION PLEYADES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	
Nombre del Titular o Representante legal: CESAR ENRIQUE DEL CASTILLO BRAVO	
Nombres y Apellidos CESAR ENRIQUE DEL CASTILLO BRAVO	DNI: 16512604

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia del liderazgo transformacional en la motivación extrínseca de los colaboradores de CORPORACION PLEYADES SOCIEDAD ANONIMA CERRDA, Los Olivos, 2022	
Nombre del Programa Académico: Desarrollo del proyecto de investigación (tesis)	
Autor(es): Jackson Leonard Coronel Coronel Jesú Rolando Pastor Trujillo	DNI: 73053570 73934231

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

Lima, 14 de abril del 2022

CORPORACION PLEYADES SAC.
 Ing. Cesar Enrique del Castillo Bravo
 GERENTE GENERAL

Cesar Enrique del Castillo Bravo

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**