

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en
empresa de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Luis Leonardo Rodriguez Ruiz

ASESOR

Fernando Antonio Arriola Jimenez

<https://orcid.org/0000-0001-8730-2973>

Chiclayo, 2024

**Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación
laboral en empresa de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo
2024**

**PRESENTADA POR
Luis Leonardo Rodriguez Ruiz**

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE
EMPRESAS**

APROBADA POR

Jessica Karin Solano Cavero
PRESIDENTE

Katherine Carbajal Cornejo
SECRETARIO

Fernando Antonio Arriola Jimenez
VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mis padres por haberme dado su apoyo y confianza en todo momento; a ustedes les dedico mis logros.

Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero, a fin de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en empresa de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 4% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 7 | rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

Índice

| | |
|-------------------------------------|-----------|
| Dedicatoria..... | 3 |
| Índice | 5 |
| Resumen | 5 |
| Abstract | 6 |
| Introducción..... | 7 |
| Revisión de Literatura | 10 |
| Materiales y métodos | 16 |
| Resultados y discusión..... | 18 |
| Referencias..... | 29 |
| Anexos..... | 34 |

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal. Se trabajó con el cuestionario, que fue aplicado de forma presencial a 100 trabajadores que desempeñaban diferentes funciones en las áreas de la empresa. Los resultados indicaron que en un 76% el liderazgo transformacional se encuentra en un nivel bajo; la motivación laboral en un 75% se encuentra en un nivel bajo y se evidencia que no existe relaciones altas entre las dimensiones de las variables. Finalmente, se llegó a la conclusión que existe relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, motivación, factores motivacionales, factores higiénicos

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between transformational leadership and the work motivation of the workers of the heavy machinery rental company. The methodology used was of the applied type, quantitative approach, correlational descriptive level and cross-sectional non-experimental design. We worked with the questionnaire, which was applied in person to 100 workers who performed different functions in the areas of the company. The results indicated that 76% of transformational leadership is at a low level; Work motivation in 75% is at a low level and it is evident that there are no high relationships between the dimensions of the variables. Finally, it was concluded that there is a moderate positive relationship between transformational leadership and the work motivation of the workers of the heavy machinery rental company.

Keywords: Transformational leadership, motivation, motivational factors, hygienic factors

Introducción

Actualmente, en las empresas el estilo de liderazgo es de vital importancia para los colaboradores y es practicado y ejecutado en muchas entidades públicas y privadas, pero se puede visualizar aún muchos escenarios en los que falta un compromiso real de parte de las autoridades hacia un mejor servicio y presencia potencial en búsqueda de ofrecer mejores condiciones laborables en relación con un trato cordial a las personas y la práctica del trabajo en equipo (Torrejón et al., 2022).

En México, algunas empresas del sector de las Mypes no han tenido la capacidad de adaptarse a las nuevas situaciones y desafíos que se viene enfrentando en el contexto organizacional, a causa de no tener una persona que pueda alinear a los colaboradores por un camino adecuado para subsistir en el mercado competitivo, ocasionando que la esperanza de vida empresarial sea solo de 6,6 años. Además, después de los cinco años de dar comienzo a las actividades de cada 100 empresas solo sobrevivirá el 25% (Rojero et al., 2019). Asimismo, en una reunión realizada en el Club financiero Génova con los responsables de Zenger Folkman, Repsol, Banco Santander y Grupo P&A se debatió sobre la situación actual en el entorno de globalización, en donde surge la discusión de una problemática en donde la mayoría de las empresas suelen esperar demasiado tiempo para cambiar su modelo de negocio alineado al nuevo liderazgo que da respuesta a una nueva realidad. Ante ello, se puede identificar que nos encontramos en proceso de introducción de nuevas tecnologías que han transformado los mercados y las industrias, hay incertidumbre del cambio y se lucha por mantener las organizaciones en el nuevo entorno. En efecto, la reunión entre los asistentes debatió y presentó los nuevos enfoques sobre el Liderazgo para la transformación (Equipos & Talento, 2019).

El sector de construcción otorga en la actualidad a los miembros de cada país empleabilidad y aporte al producto bruto interno en su economía global, sin embargo, en épocas de crisis las empresas deben de tener planes a largo plazo, mediante cambios que ofrece un buen liderazgo que trabaja por mantener los niveles de productividad y competitividad en el mercado. La falta de buenas decisiones en este sector puede ser consecuencia de la disminución de empleos y desmotivación en los colaboradores (Quijano et al., 2021).

Así pues, para Stanley McChrystal, comandante en jefe de los Estados Unidos, el tipo de liderazgo que se debe poner en práctica es aquel que genera confianza en sus trabajadores para esforzarse en escenarios más complejos y cambiantes. Además de conectarse con la

motivación intrínseca de las personas para impulsar un trabajo hacia un mismo propósito (Capitalismo Consciente, 2022). Es así, también, que la motivación es de gran relevancia en el desempeño de los trabajadores, porque determina la actitud y comportamiento de la persona para el logro de objetivos y metas; sin embargo, es necesario que la práctica de un buen liderazgo ayude y guíe el desarrollo de cada uno de ellos, mediante una técnica fundamental que se debe de practicar en cada empresa. Esto ha traído como consecuencia una brecha en todas las empresas que impide la práctica del liderazgo transformacional por el poco interés al talento humano, sin estimar que el éxito de las empresas depende de la motivación de ellos y de como se sienten en su lugar de trabajo, el desconocimiento de los requerimientos de los trabajadores, las pocas estrategias para su control y la estructura organizacional permanente, ocasionando la falta de capacidad para tener motivados a los colaboradores, perdiendo el compromiso, la lealtad, el liderazgo entre ellos, la planificación y el cambio que requiere el entorno empresarial.

En el Perú, Dercomaq busca consolidarse como especialista en el servicio de alquiler de maquinaria pesada, tractores agrícolas y camiones, con una continuidad operacional durante un año, ya que la demanda crece durante los 365 días y en beneficio de este servicio exclusivo se busca crear valor que diferencie el servicio ofrecido. Teniendo en cuenta la solución en diferentes etapas, con respecto al negocio, el tipo de liderazgo que fortalezca estas decisiones tienen mucho interés como parte de la solución de la problemática que enmarque su proceso, es así como los colaboradores cumplen un rol importante como parte del trabajo y de la búsqueda de mejoras para adaptarse a las nuevas necesidades (Tarazona, 2022).

Ahora bien, en la ciudad de Chiclayo, un reducido grupo de este sector conoce los efectos del liderazgo transformacional sobre sus colaboradores y los altos índices de motivación que se puede lograr con la práctica del mismo. En la empresa analizada existe un líder de campo que no practica algún tipo de liderazgo y no comprende las necesidades de los trabajadores para que se sientan totalmente motivados y realicen sus actividades con entusiasmo, los trabajadores no se sienten escuchados ni perciben que su opinión es considerada dentro de la toma de decisiones empresariales, esta problemática se vislumbra en la empresa con la falta de compromiso y adaptación a las nuevas necesidades, transmitiendo entre todo el equipo de trabajo desconfianza e indiferencia. En pocas palabras, no se conoce los aspectos fundamentales del liderazgo transformacional en la vida humana y empresarial; en consecuencia, produce malas prácticas en el desarrollo de funciones y falta de lealtad con la empresa.

Entonces, después de identificar la problemática en un ámbito general, se formula el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada?. Por lo tanto, el objetivo general del estudio es determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada y los objetivos específicos son: Identificar el nivel de liderazgo transformacional en la empresa de alquiler de maquinaria pesada; Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada; Analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de la motivación laboral de la empresa de alquiler de maquinaria pesada.

La presente investigación beneficiará a la empresa, ya que se identificará como es el trabajo de un líder transformacional en una visión global que actúa hacia sus trabajadores con proactividad, autenticidad y coherencia en beneficio de las organizaciones y de la motivación de las personas. La investigación se realizó para poder dar a conocer a la empresa de alquiler de maquinaria pesada los beneficios de trabajar con el tipo de liderazgo transformacional que ofrece un impulso de mejora en el entorno, refuerza la identidad corporativa, mejora la autonomía, innova y sobre todo mantiene a los colaboradores motivados. Asimismo, su desarrollo es de vital importancia para futuras investigaciones que buscan conocer la utilidad del tema en la práctica de las personas y además podrá contribuir para la mejora del sector investigado, centrándose en las necesidades de cambio del comportamiento de los líderes en una verdadera transformación para lograr optimización en sus resultados.

Revisión de Literatura

Idris et al. (2022) en su estudio mostraron como propósito examinar y analizar la relación entre los estilos de liderazgo, la cultura organizacional y la motivación laboral en el desempeño laboral. Se aplicó un diseño de investigación de enfoque cuantitativo y el estudio involucró a una muestra de 101 empleados. Para poder obtener información confiable emplearon como instrumento un cuestionario y aplicaron un método de análisis de componentes estructurados generalizados (GSCA). Los resultados del estudio demostraron que existe efecto positivo y significativo entre las variables de estudio y sus dimensiones. Se concluye que los estilos de liderazgos influyen significativamente en el rendimiento de los colaboradores y a su vez en la motivación laboral. Por otro lado, Alarcón & Ramos (2020) en su investigación tuvo como propósito analizar la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Imapar, Panamá. Trabajaron en un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con diseño transaccional; la población estuvo representada por colaboradores que fueron escogidos mediante un censo poblacional por ser una cantidad reducida. Se aplicó a las 8 personas un cuestionario de forma virtual y los resultados fueron aceptables, ya que se evidenció que los empleados se sienten contentos y valorados durante 25 años de servicio y el único factor causante de baja motivación es el salario. Asimismo, el autor Zhang et al. (2018) en su artículo presentado tuvo como propósito examinar el papel del liderazgo transformacional en la formación de las personas como requisito en la industria de construcción. Utilizaron el método lineal jerárquico (HLM) para su estudio y su muestra fueron 300 profesionales de la industria de construcción China, de los cuales solo fueron devueltas 251 respuestas aceptables y válidas. Los resultados demuestran que los líderes transformacionales fomentan la motivación en el comportamiento innovador de los trabajadores y además este tipo de liderazgo influye positivamente en el ambiente innovador percibido, los roles de liderazgo y ayuda a los gerentes y líderes de proyectos en la toma de decisiones. De la misma forma, Pilamunga (2018) en su tesis buscó caracterizar los factores que influyen en el estado de motivación de la mano de obra del sector de industria de la construcción mediante un estudio descriptivo. Para obtener los resultados esperados realizó una encuesta a 150 trabajadores, lo cual le permitió conocer que en un 50% se encuentran en un nivel de motivación alto, del 40% al 25% están en un nivel de medio y el 25% se encuentra en un nivel de motivación bajo. De igual manera, Carhuacusma (2021) en su estudio tuvo como objetivo general describir la motivación laboral de las personas que desarrollan actividades en la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L. Su análisis fue cuantitativo, de tipo no experimental transversal y una muestra censal de 100 personas a quienes

se les aplicó un cuestionario para obtener como resultados que la necesidad del logro en la motivación tiene un puntaje del 36%, la necesidad de afiliación en la motivación tiene un puntaje del 33% y la necesidad del poder en la motivación tiene un puntaje del 31%. Finalmente, el nivel de motivación es bajo. Por otro lado, Rojas (2019) en su estudio presentó como objetivo conocer el ejercicio del Liderazgo transformacional de los trabajadores de la empresa Kanay S.A.C, Lima. Se enfocó en un estudio cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo. Su muestra censal fue de 32 colaboradores y su instrumento un cuestionario que evaluó cuatro dimensiones: la consideración individualizada, la motivación inspiradora, la influencia idealizada y la estimulación intelectual. Los resultados señalaron que se percibe en un ámbito moderado con un 66% el liderazgo transformacional según la consideración individual y la estimulación intelectual. Por consiguiente, Huamán (2019) presentó un estudio donde su propósito fue determinar el nivel de ejercicio de liderazgo transformacional en los jefes y supervisores de la empresa Concyssa Industrial S.A.C. Fue una investigación básica, de tipo descriptiva y no experimental, de corte transversal. Sus resultados fueron presentados numéricamente mediante un enfoque cuantitativo y su muestra censal fue de 55 trabajadores de jefaturas. Mediante un cuestionario elaborado evaluó cuatro categorías: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada, obteniendo como resultados un nivel de liderazgo transformacional del 33%. Ahora bien, López (2018) en su investigación buscó determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la motivación de los colaboradores en las empresas constructoras de Tarapoto. Se lograron obtener los resultados esperados mediante un estudio de tipo descriptivo correlacional y como técnica ejecutó una encuesta elaborada y estructurada para ser aplicada a 26 trabajadores. Los resultados del estudio mostraron que en cuanto a la aplicación del estilo transformacional en los jefes existen bajos niveles de desarrollo y se concluye con la relación directa entre las variables de estudio. Dioses (2018) mediante un estudio cuantitativo tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en una empresa constructora. Su metodología correlacional demostró que existe correlación positiva y significativa entre las variables de estudio en un 89%, según la muestra de 170 personas. Finalmente, Rojero et al. (2020) en su estudio buscó explicar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los trabajadores de la ciudad de Durango, específicamente en los factores de cada variable, siendo las subdivisiones de la variable liderazgo transformacional la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual, la consideración individualizada, las recompensas contingentes, la administración por excepción, *laissez faire* y el liderazgo transformacional. El estudio se ejecutó mediante el

estadístico SPSS, con una muestra de 20 empresas, y los resultados demostraron una valorada concordancia entre las variables de estudio y que según el modelo de Bass y Avolio (1990) el factor de liderazgo transformacional que presenta mayor relación sobre el factor “Motivos” es el de Influencia Idealizada con un valor del 0.140.

En cuanto a las bases teóricas de cada variable, el liderazgo transformacional construye y modela nuevas expectativas en los trabajadores porque genera una visión motivante, una cultura organizacional compartida, apoyo mutuo y una ventaja por delante de la competencia con un alto nivel de desempeño que es un punto clave y un efecto multiplicador en la transformación individual y corporativa de una organización.

Históricamente, el liderazgo transformacional analiza que sus primeras evidencias entre el siglo 49 y 50 a.C donde los reyes o los sacerdotes administraban los bienes de todo un pueblo, posteriormente al término de la segunda guerra mundial en Estados Unidos se llevó a cabo diferentes estudios del liderazgo donde se reconocía los roles, estilos y características que tiene este tipo de personas en las organizaciones. Así pues, siendo el liderazgo un tema muy amplio de estudiar, a principios del siglo XX donde surgió la “Teoría del súper hombre” se realizaba un análisis de los grandes hombres que habían pasado a la historia (Estrada, 2007).

De acuerdo a Benavides (2014), citado en Chauca (2020) las evidencias encontradas sobre el liderazgo practicado con el pasar de los años, surge diferentes enfoques que nos dan a conocer como ha cambiado la personalidad de cada líder. Es así que en el año 1950, mediante el enfoque conductual, se esclareció algunas conductas que debe de tener un líder, como el control hacia los subordinados, exponiendo tres clases de liderazgo: democrático, autocrático y laissez faire. Posteriormente, surge el enfoque de contingencias en 1964, en donde se consideraba que el liderazgo es una interacción entre las personas con el poder y la influencia de un líder sobre los subordinados, visualizándose que el comportamiento y actitudes del líder repercuten totalmente en la conducta de los subordinados. Así pues, surge el enfoque de establecimiento de metas en el año 1974, mostrando 4 tipos diferentes de estilos: De apoyo, instructivo, participativo y orientado a los logros, los cuales se establecieron para mejorar el rendimiento de los subordinados en las empresas. Finalmente, la teoría contemporánea del liderazgo, donde se presenta el liderazgo transformacional, que contextualiza al líder como una persona con valores capaz de transformar las necesidades y aspiraciones de los colaboradores para darles una mejor visión de la meta que deben de lograr. Esta teoría define al líder transformacional como una persona creativa e innovadora, capaz de convencer a los

colaboradores de su competencia, transmitiendo confianza y convicción para seguirlos en la misma dirección.

Asimismo, Fischman (2015) presentó en su libro *El líder transformador I* la teoría del liderazgo transformacional más reconocida, aceptada y efectiva para las empresas, definiendo cuatro acciones que se deben considerar: La estimulación intelectual, en donde los trabajadores deben demostrar su creatividad y cruzar aquellas barreras en el campo laboral; la motivación e inspiraciones, la cual guarda relación con la capacidad de todo líder de comunicar la visión y hacer partícipe a todos de la misma; la consideración individual, que señala la habilidad para propiciar el desarrollo de la persona mediante la motivación, la estimulación y la preocupación; y la influencia idealizada que demuestra la capacidad de lograr admiración y seguidores en un mismo ideal.

Además, Fischman (2015) señala que el nivel más alto de liderazgo es transformador, siendo movilizado como un proceso que guía a las personas hacia los objetivos y las metas con un mismo propósito, además este estilo de liderazgo lo identifica como el mejor de todos porque dirige a gente hacia ideales.

Para Nawaz (2018) el liderazgo transformacional transfiere una visión más clara y creativa sobre el logro de objetivos y metas organizacionales. Los agentes del cambio actúan de forma proactiva y motivando a sus seguidores, fortaleciendo la asociación emocional para hacerlos parte de una misma línea o dirección. Asimismo, Asbari et al. (2021) señala que en una empresa los colaboradores se ven influenciados por muchos factores en el logro de su rendimiento laboral, uno de ellos es el estilo de liderazgo que se aplica dentro de la organización y en cuanto mejor sea el liderazgo mejor será el desempeño de ellos. La influencia del ejercicio del liderazgo transformacional en las personas fomenta el tratamiento adecuado de situaciones problemáticas dentro del entorno laboral y es fuente de crecimiento adicional para el trabajador al tener un líder que inspira y motiva a sus subordinados para lograr el autodesarrollo y el crecimiento empresarial (Sudargini y Purwanto, 2020).

El liderazgo transformacional tiene la capacidad de llevar a una organización hacia el futuro, aumentando la productividad interna y externa que ayudará a cruzar fronteras para encontrar nuevas oportunidades en la época de globalización que todas las entidades tienen que enfrentar en el entorno competitivo (Poturak et al., 2020). Además, ayuda a enfrentar desafíos del entorno por medio de un líder que juega un rol muy importante en los intereses colectivos y el desempeño en las agencias administrativas (Nguyen et al., 2021).

Bass y Avolio (1994), citado en Palomo (2013) nos da a conocer cuatro dimensiones del liderazgo transformacional. La primera dimensión es la influencia idealizada que básicamente refleja el carisma y la capacidad de ser guía, conquistando a la persona con respeto y esperanza emocional que recuerda la visión en sus colaboradores. La segunda dimensión es la motivación inspiracional que produce pasión y admiración a los colaboradores por tener una guía que transmite su percepción. La tercera dimensión es la estimulación intelectual, en la cual el líder demuestra su capacidad para que las personas reflexionen de manera reformadora. La última dimensión es la consideración individualizada, donde se tiene en cuenta la opinión y aportación de cada miembro del equipo como valor significativo.

La motivación laboral es el resultado de un idóneo liderazgo transformacional dirigido hacia la búsqueda de objetivos organizacionales, que canalizan en beneficio que genera mantener trabajadores emocionalmente positivos y que mantienen un comportamiento y una conducta social, capaz de generar vínculos afectivos con los miembros de la organización para mantener una comunicación asertiva en beneficio de la empresa.

Los modelos teóricos de la motivación comienzan con la Teoría de la Motivación Humana de Maslow en el año 1943, donde se expone que las personas necesitan desde la protección, la colaboración, incitación y autorrealización para que su motivación vaya incrementando escalón por escalón y se puede satisfacer la necesidad más importante. Luego en el año 1950 surge el modelo de ERG de Clayton Alderfer donde la motivación lo clasifica en la existencia, las relaciones y el crecimiento; el autor alude que la persona puede tener diferentes necesidades que si son atendidas en conjunto pueden desarrollar motivación (Koonts y Weihrich, 2013).

Asimismo, en 1968 la Teoría de los dos Factores explica como el trabajador se puede sentir en un horizonte de complacencia positiva o negativa, en donde lo positivo es la prosperidad, el progreso, la autorrealización, las ganancias y retos; y lo negativo son factores de higiene como la remuneración, el control en el trabajo, la formalidad y los requisitos del trabajo (Jones y George, 2014). Por último, McClelland enfatizó en su modelo de necesidades adquiridas, donde indica que en la sociedad los colaboradores tienen tres obligaciones: el logro, la adhesión y el poderío, logrando cumplir sus expectativas en las relaciones con el ambiente (Freeman et al., 2009)

Van et al. (2021) señala que en una empresa los colaboradores desmotivados carecen de intención participativa, no valoran sus actividades, no se comprometen, mantienen una actitud

particular y obtienen un resultado muy bajo por ejercer esfuerzo para hacer las cosas cada día mejor. La motivación laboral se encuentra relacionada con la satisfacción laboral, ya que para poder sobresalir en el trabajo se debe de percibir una buena satisfacción, lo cual afecta el desempeño laboral que se puede ofrecer como parte del aporte óptimo de productividad (Susanti et al., 2019).

Maldonado (2018) menciona dos factores motivacionales, el primero se sitúa en el incentivo económico, donde la persona ofrece su trabajo con el propósito de esperar una remuneración ganada, y la segunda es lo emocional, que se refleja en la satisfacción de la persona por el cumplimiento de su trabajo, por mantener un buen ambiente laboral y un buen avance profesional. Las dimensiones de la motivación son consideradas según la Teoría de los dos factores de Herzberg desarrollado en el año 1968. La primera dimensión es la motivacional, que se refiere a la realización personal y profesional del trabajador, el progreso y las acciones relacionadas con él. La segunda dimensión es la higiene, tomando en cuenta el entorno que rodea al trabajador en relación con las condiciones de trabajo que son ofrecidas, como la seguridad, las políticas, las condiciones laborales, el prestigio, la relación con su superior y con los miembros del equipo. (Puma y Estrada, 2020).

Materiales y métodos

El enfoque del estudio es cuantitativo, ya que los resultados se presentaron de manera numérica, utilizando una herramienta que permitió probar la hipótesis, además, se utilizaron métodos estadísticos para identificar la relación entre las variables y dimensiones de estudio y el análisis descriptivo para señalar el nivel de liderazgo transformacional entre dimensiones (Hernández et al., 2014). El tipo de estudio fue aplicada porque basándonos en las ciencias formales de los estudios fundamentales se formulan problemas e hipótesis para resolver situaciones problemáticas de la sociedad (Ñaupas et al., 2014). Entonces se aplicó los conocimientos teóricos de ambas variables para ser ejecutados en la problemática de estudio y de esta forma encontramos posibles situaciones de mejora con los resultados obtenidos. El nivel del estudio fue descriptivo porque se identificó los aportes teóricos más resaltantes de cada variable, caracterizándolas desde los modelos identificados con el pasar del tiempo, aportes conceptuales y dimensiones que deben ser medibles. Asimismo, fue correlacional porque se busca identificar la correlación entre una variable y otra, obteniendo en sus valores un resultado positivo o negativo (Bernal, 2010).

El diseño fue no experimental, transversal, porque el investigador no influyó en las variables ni tuvo control sobre ellas. Las variables no fueron manipuladas, solo fueron observadas en su contexto natural y en un único momento (Cabezas et al., 2018). La población representa todos los individuos que son parte de una investigación. De tal manera que la población objeto de estudio tiene a 100 trabajadores que laboran en el rubro de alquiler de maquinaria pesada de la ciudad de Chiclayo, específicamente en la empresa de alquiler de maquinaria pesada. La muestra se trabajó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, porque al no ser muy grande la población se tomó todos sus representantes para obtener resultados claros, confiables y verídicos (Arias et al., 2016).

La encuesta fue valorada para la selección de datos, por ser muy utilizada y aplicada en diferentes estudios del ámbito metodológico; y como instrumento el cuestionario, porque se ejecutó de manera estructurada según los resultados que quiere obtener el investigador. Además, el instrumento se efectuó según la investigación de Palomo (2013) y de Puma y Estrada (2020) en donde el cuestionario de la primera variable tuvo 24 ítems y la segunda variable 18 ítems, ambas en escala ordinal tipo Likert con las opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

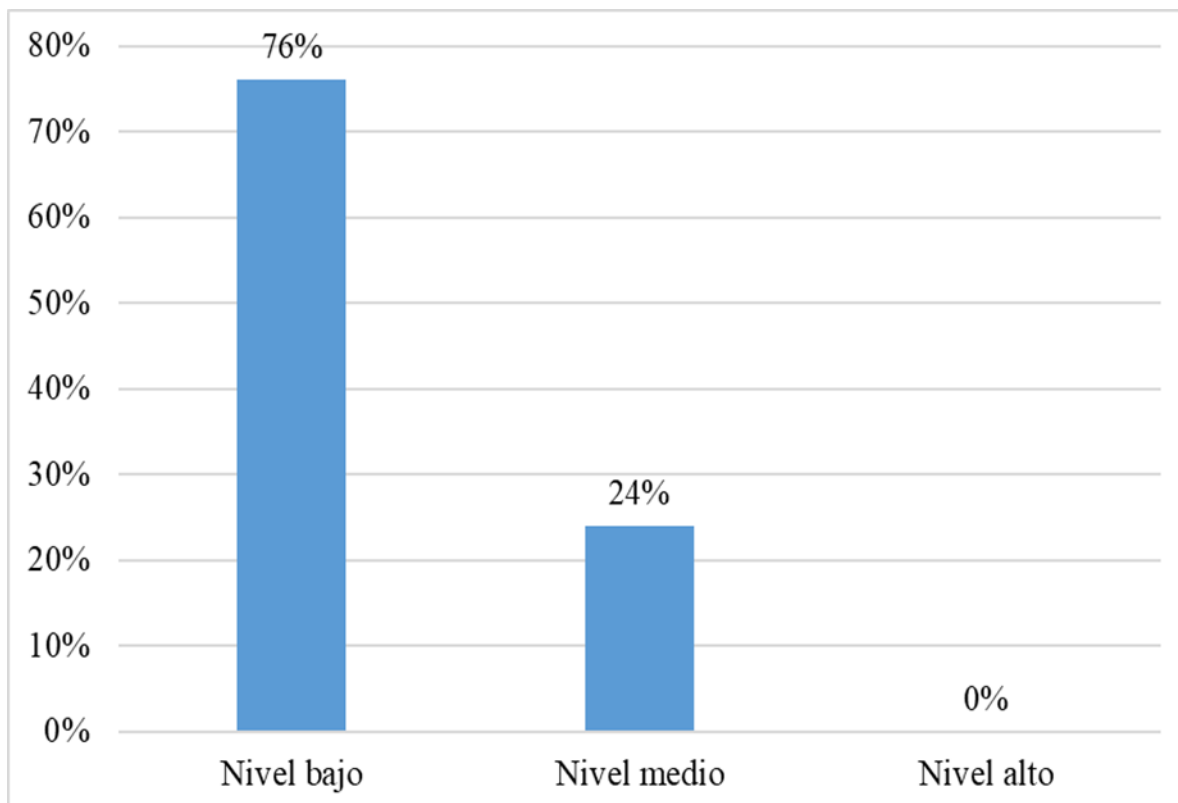
Para el procedimiento de la investigación, en primer lugar se llevó a cabo una reunión con el representante de la empresa para posteriormente obtener un permiso y se pueda aplicar el instrumento de recolección de datos de manera presencial. Finalmente, el procesamiento de la información se elaboró con el apoyo del estadístico SPSS V28, en donde el análisis estadístico que se utilizó para la verificación de la hipótesis es el Rho Spearman, el cual evaluó la asociación entre las variables y sus dimensiones. Además, se empleó el programa Microsoft Excel para la preparación de tablas y gráficos que expusieron los resultados obtenidos.

Resultados

Objetivo n°1: Nivel de liderazgo transformacional

Figura 1

Resultados obtenidos



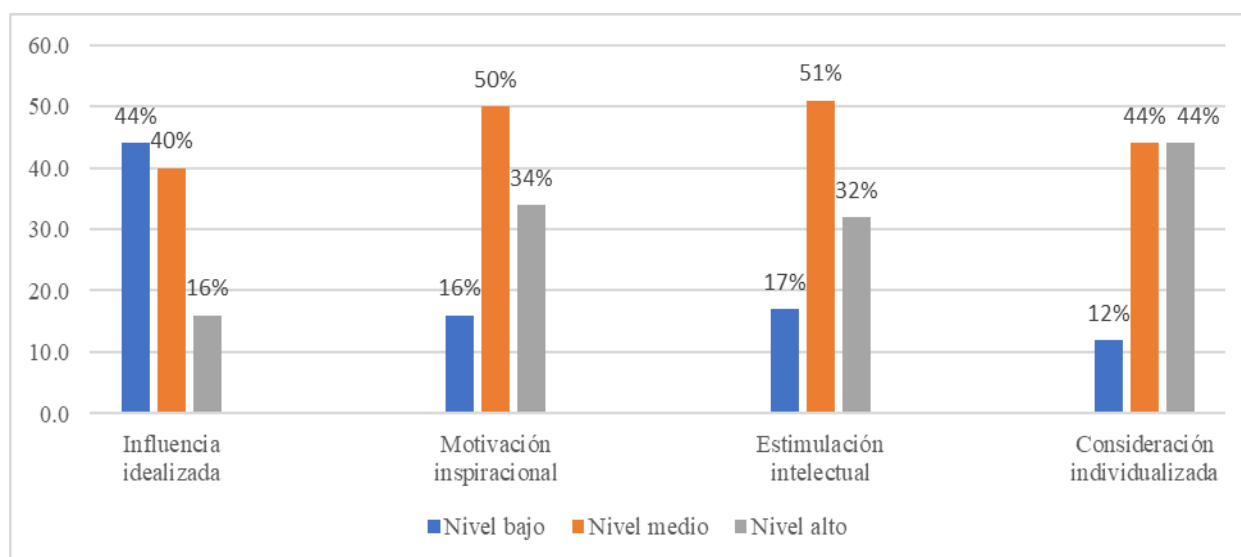
Fuente: Encuesta realizada a 100 trabajadores de la empresa investigada

Nota. Según los resultados obtenidos se identificó que el nivel de liderazgo transformacional en la empresa Santa de alquiler de maquinaria pesada se encuentra en un 76% en un nivel bajo y en un 24% en un nivel medio.

En relación con los resultados obtenidos en la parte descriptiva, sobre el nivel de liderazgo transformacional que perciben los colaboradores de la empresa, se evidencia un nivel bajo, a consecuencia de que los líderes no manifiestan prácticas transformativas y se generaliza una relación débil entre los miembros de la empresa y el alto mando que debe captar la admiración de parte de los trabajadores.

Tabla 1*Análisis de dimensiones de la variable*

| | Influencia idealizada | | Motivación inspiracional | | Estimulación intelectual | | Consideración individualizada | |
|-------------|-----------------------|-------|--------------------------|-------|--------------------------|-------|-------------------------------|-------|
| | f _i | % | f _i | % | f _i | % | f _i | % |
| Nivel bajo | 44 | 44.0 | 16 | 16.0 | 17 | 17.0 | 12 | 12.0 |
| Nivel medio | 40 | 40.0 | 50 | 50.0 | 51 | 51.0 | 44 | 44.0 |
| Nivel alto | 16 | 16.0 | 34 | 34.0 | 32 | 32.0 | 44 | 44.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100 | 100.0 | 100 | 100.0 | 100 | 100.0 |

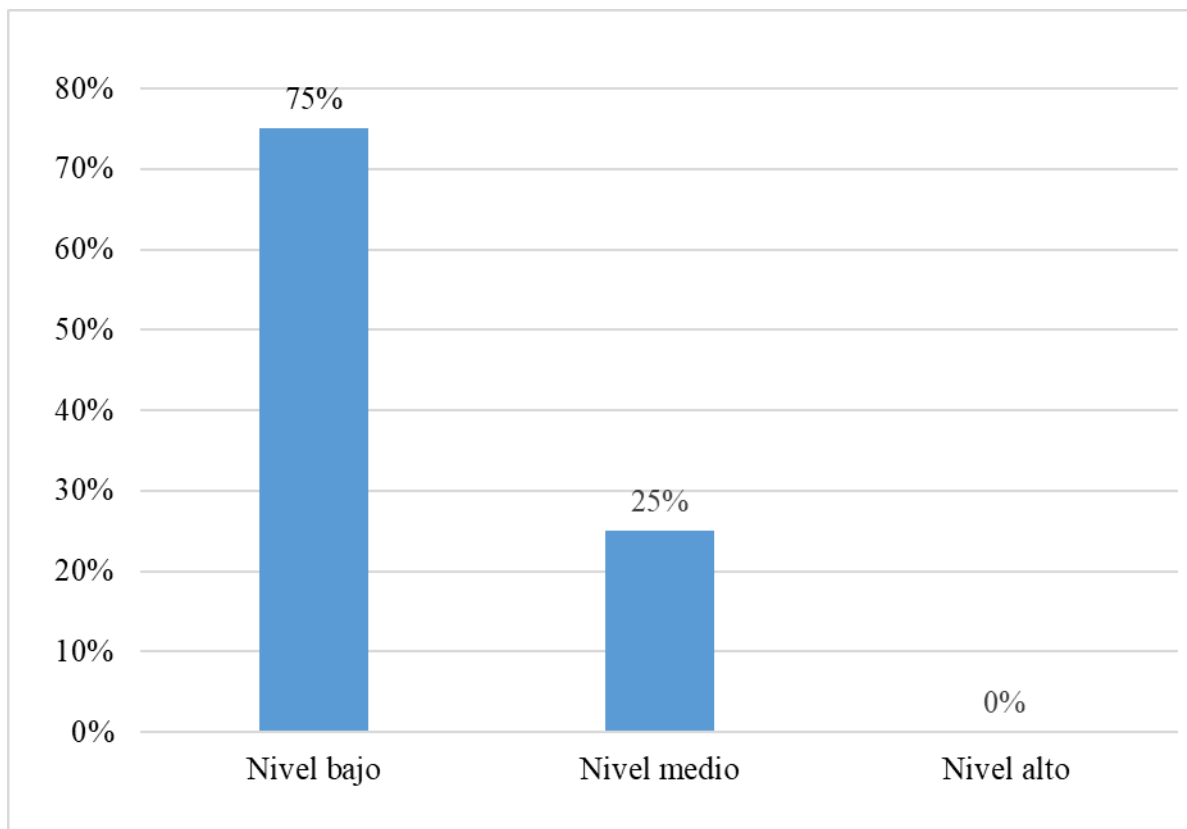
Figura 2*Resultados obtenidos**Fuente: Encuesta realizada a 100 trabajadores de la empresa investigada*

Nota. Según los resultados obtenidos, el análisis descriptivo de la dimensión influencia idealizada en un 44% se encuentra en un nivel bajo; la dimensión motivación inspiracional en un 50% está en nivel medio; la dimensión estimulación intelectual en un 51% se encuentra en nivel medio y la dimensión consideración individualizada el 44% está en un nivel medio. Finalmente, en su mayoría las dimensiones se encuentran en un nivel medio por la falta de presencia relevante de características que identifican un liderazgo transformacional.

Objetivo n°2: Nivel de motivación laboral

Figura 3

Resultados obtenidos

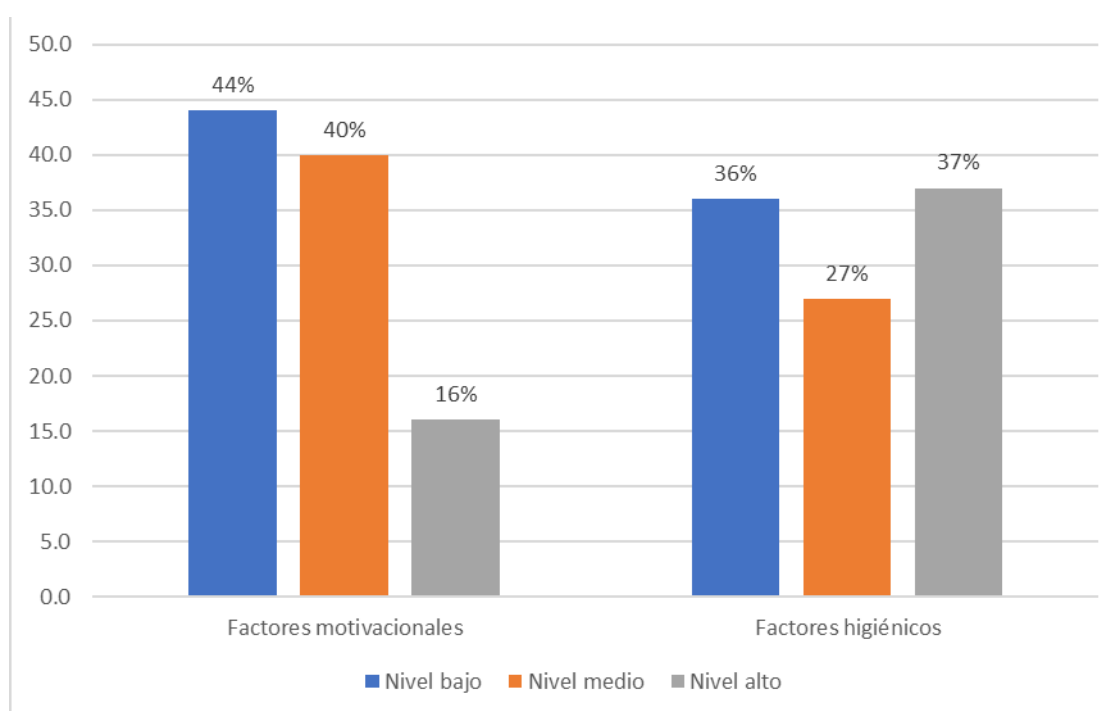


Fuente: Encuesta realizada a 100 trabajadores de la empresa investigada

Nota. Según los resultados obtenidos, se identificó que el nivel de motivación laboral en la empresa de alquiler de maquinaria pesada se encuentra en un 75% en un nivel bajo y en un 25% en un nivel medio. En relación con los resultados obtenidos en la parte descriptiva, se evidencia un nivel bajo, a consecuencia del poco reconocimiento e importancia de parte de la empresa por mantener una alta motivación en la parte cognitiva de los trabajadores y la valoración en las funciones realizadas y cumplidas en el trabajo realizado.

Tabla 2*Análisis de dimensiones de la variable*

| | Factores motivacionales | | Factores higiénicos | |
|-------------|-------------------------|-------|---------------------|-------|
| | fi | % | fi | % |
| Nivel bajo | 42 | 44.0 | v | 36.0 |
| Nivel medio | 36 | 40.0 | 27 | 27.0 |
| Nivel alto | 22 | 16.0 | 37 | 37.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100 | 100.0 |

Figura 4*Resultados obtenidos**Fuente: Encuesta realizada a 100 trabajadores de la empresa investigada*

Nota. Según los resultados obtenidos en relación con las dimensiones de la variable, el análisis descriptivo de la dimensión factores motivacionales en un 44% está en nivel bajo y en la dimensión factores higiénicos el 37% está en un nivel alto, en consecuencia, los factores motivacionales son los menos reconocidos por los colaboradores y los factores higiénicos tienden a ser más reconocidos por los representantes de la empresa.

Objetivo n°3: Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de la motivación laboral

Tabla 3

Análisis del objetivo

| | | | Influencia idealizada | Motivación inspiracional | Estimulación intelectual | Consideración individualizada |
|--------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Rho Spearman | Factores Motivacionales | Coefficiente de correlación | ,448** | ,261** | ,294** | ,419** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,009 | ,003 | ,000 |
| | | N | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Rho Spearman | Factores higiénicos | Coefficiente de correlación | ,356** | ,119 | ,224* | ,248* |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,237 | ,025 | ,013 |
| | | N | 100 | 100 | 100 | 100 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Según los resultados obtenidos en la Tabla 7 según el valor de coeficiente Rho de Spearman, existe relación significativa moderada entre la dimensión factores motivacionales y la influencia idealizada (0,448); y entre los factores motivacionales y la consideración individualizada (0,419); además existe relación significativa baja entre los factores motivacionales y la motivación inspiracional (0,261); entre los factores motivacionales y la estimulación intelectual (0,294); entre los factores higiénicos y la estimulación intelectual (0,224) y entre los factores higiénicos y la consideración individualizada (0,248). Finalmente, existe relación significativa muy baja entre los factores higiénicos y la motivación inspiracional (0,119). Se concluye que el nivel de significancia en algunas correlaciones es mayor a 0,05, lo cual demuestra que los resultados obtenidos son exclusivamente para la investigación presentada.

En relación con los resultados obtenidos en la parte estadística, se evidencia que no existe relaciones altas entre las dimensiones de las variables porque el liderazgo transformacional practicado no ha eliminado en su totalidad la motivación de los colaboradores, es decir, se debe trabajar para dar un valor significativo a los trabajadores y que se cumpla con los requerimientos laborales tanto motivacionales como higiénicos.

Objetivo general: Relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral

Tabla 3

Análisis del objetivo

| | | Motivación laboral | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | Liderazgo transformacional | Coefficiente de correlación | ,432** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 |

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

N = 100

Nota. Según los resultados obtenidos en la Tabla 7 el $-p = \text{Sig. (bilateral)} = 0.000 < 0.01$, lo que indica que existe relación significativa entre los elementos identificados. El valor de coeficiente Rho de Spearman = 0.432, lo cual determina que existe relación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada.

En relación con los resultados del objetivo general, se evidencia una relación positiva moderada por el impacto que genera el nivel bajo de una variable sobre la otra, ya que, las condiciones frustrantes de los colaboradores deben ser preocupantes para la empresa, tal que, el estado de ánimo que genera el cumplimiento de las actividades para lograr el éxito en la empresa.

Discusión

Según el objetivo específico n° 01, identificar el nivel de liderazgo transformacional en la empresa de alquiler de maquinaria pesada, se evidencia que la empresa tiene un gran porcentaje de nivel bajo, según el 76% de respuestas obtenidas. Al respecto, Zhang et al. (2018) menciona que la formación de colaboradores es muy relevante como requisito en la industria de construcción y nos menciona que los líderes transformacionales fomentan la motivación en el comportamiento innovador de los trabajadores y además este tipo de liderazgo ejerce en la influencia positiva mediante el clima de innovación percibido, los roles de liderazgo, etc. Así mismo, cabe destacar que Rojas (2019) en su investigación presentó como objetivo conocer el ejercicio del Liderazgo transformacional de los trabajadores de la empresa Kanay S.A.C, Lima y los resultados, por el contrario, señalaron que se percibe en un ámbito moderado con un 66% el liderazgo transformacional según la consideración individual y la estimulación intelectual, asimismo, se argumenta que sus dimensiones se encuentran en nivel medio debido a la carencia de características de líder. Finalmente, los resultados guardan similitud con la investigación de Huamán (2019), donde solo el 33% señala la práctica del liderazgo transformacional, el cual fue evaluado con las mismas categorías: estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiracional e influencia idealizada. Haciendo énfasis a los resultados de la investigación, se argumenta que el nivel de liderazgo depende mucho del carácter y compromiso que tenga el jefe de operaciones que, ante los resultados presentados, se evidencia la falta de una correcta dirección hace que los colaboradores desconozcan el objetivo que se debe lograr y el compromiso que necesita la empresa para destacar en el rubro. De esta manera, Nawas (2018) afirma que los agentes del cambio actúan de forma proactiva y motivando a sus seguidores, fortaleciendo la asociación emocional para hacerlos parte de una misma línea o dirección, es así como, la estimulación intelectual cumple un rol fundamental cuando el líder estimula la innovación en su equipo de trabajo, toma decisiones creativas, etc. Además, Bass y Avolio (1994), citado en Palomo (2013) afirma que en la estimulación intelectual, el líder demuestra su capacidad para que las personas reflexionen de manera reformadora.

En relación con el objetivo específico n° 02, identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada. La empresa tiene un gran porcentaje de nivel bajo, según el 75% de respuestas obtenidas. Asimismo, tanto los factores motivacionales como los factores higiénicos presentan un 44% de nivel bajo en la organización.

Ante ello, cabe destacar lo contrario con los resultados de Ramos (2020), en donde la conclusión de su estudio evidencia que los empleados se sienten contentos y valorados durante 25 años de servicio y el único factor causante de baja motivación es el salario. Por otro lado, Carhuacusma (2021) en su estudio concluyó con un nivel de motivación promedio bajo, haciendo énfasis a los resultados de la investigación, se argumenta que los colaboradores reconocen que los factores higiénicos tienden a ser más reconocidos porque se sienten a gusto cuando la remuneración aumenta de esta manera hay mayor motivación en los colaboradores mediante reconocimientos o recompensas. Pero, los resultados difieren con Pilamunga (2018) que en su tesis buscó caracterizar los factores que influyen en el estado de motivación de la mano de obra del sector de industria de la construcción mediante un estudio descriptivo, teniendo al 50% de trabajadores en un nivel de motivación alto, siendo los factores más importantes de su motivación el salario, los beneficios y las recompensas recibidas de la empresa. De esta manera, Maldonado (2018) enfatiza dos factores motivacionales muy importantes, el primero se sitúa en el incentivo económico, donde la persona ofrece su trabajo con el propósito de esperar una remuneración ganada, y la segunda es lo emocional que se refleja en la satisfacción de la persona por el cumplimiento de su trabajo. Asimismo, Van et al. (2021) señala que en una empresa los colaboradores desmotivados carecen de intención participativa, no valoran sus actividades, no se comprometen, mantienen una actitud particular y obtienen un resultado muy bajo por ejercer esfuerzo para hacer las cosas cada día mejor.

En relación con el objetivo específico n° 03, analizar la relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de la motivación laboral de la empresa de alquiler de maquinaria pesada, los resultados señalaron que existe relación significativa moderada entre la dimensión factores motivacionales y la influencia idealizada (0,448); y entre los factores motivacionales y la consideración individualizada (0,419); además existe relación significativa baja entre los factores motivacionales y la motivación inspiracional (0,261); entre los factores motivacionales y la estimulación intelectual (0,294); entre los factores higiénicos y la estimulación intelectual (0,224) y entre los factores higiénicos y la consideración individualizada (0,248). Finalmente, existe relación significativa muy baja entre los factores higiénicos y la motivación inspiracional (0,119). Estos resultados guardan similitud con Dioses (2018), el cual mediante un muestreo probabilístico demostró que existe correlación positiva y significativa entre las variables de estudio en un 89%. Haciendo énfasis a los resultados de la investigación, se argumenta que así existe un jefe responsable en campo, pero sin ningún tipo de liderazgo para con sus colaboradores, no fomentará consigo la motivación de los mismos,

dirigiendo el esfuerzo colectivo hacia el logro de los objetivos, considerando la dimensión humana y emocional de los trabajadores. De esta manera, Van et al. (2021) señala que en una empresa los colaboradores desmotivados carecen de intención participativa, no valoran sus actividades, no se comprometen, mantienen una actitud particular y obtienen un resultado muy bajo por ejercer esfuerzo para hacer las cosas cada día mejor. Finalmente, los modelos teóricos de la motivación comienzan con la Teoría de la Motivación Humana de Maslow en el año 1943, donde formula que las personas necesitan desde la protección, la colaboración, incitación y autorrealización para que su motivación vaya incrementando escalón por escalón y se puede satisfacer la necesidad más importante (Koonts y Weihrich, 2013).

Conclusiones

1. Se identificó un nivel de liderazgo transformacional bajo. En tal sentido se puede reconocer que según la percepción de los colaboradores el guía de la empresa no tiene la capacidad para influir respeto y admiración, en el cual tampoco influye en el crecimiento profesional de cada persona, además de omitir su opinión significativa y de mucho valor para la empresa según los requerimientos del sector de alquiler de maquinaria pesada.
2. En el estudio se identificó un nivel de motivación laboral bajo. En tal sentido se considera que no se ha logrado articular los elementos suficientes para que el trabajador se sienta comprometido con la empresa, siendo importante un incentivo económico justo que la persona espera por el trabajo realizado, además de encontrarse insatisfecho con el ambiente laboral, la cultura organizacional y el reconocimiento emocional que todo colaborador necesita para estimar que su trabajo es valorado.
3. En el estudio se analizó una relación significativa baja y muy baja entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones de la motivación laboral. En tal sentido, es muy importante trabajar en los requerimientos motivacionales e higiénicos de cada colaborador para lograr el compromiso hacia la empresa y con el guía empresarial.

Recomendaciones

1. El capital humano es muy importante en las empresas, para lo cual, es relevante que se seleccione a la persona correcta que cumpla con el perfil de líder transformacional, para que se pueda crear una conexión directa y motivacional con los trabajadores, lo que beneficiará el cumplimiento de los objetivos empresariales en el sector de alquiler de maquinaria pesada.
2. Implementar un plan estratégico en relación con las tendencias actuales, trabajando el área de recursos humanos para evaluar la insuficiencia del pago en las remuneraciones de cada trabajador y las necesidades emocionales que se necesita mejorar, como actividades de reconocimiento y satisfacción laboral.
3. Se debe ejecutar una capacitación completa sobre liderazgo transformacional, dirigido a la persona seleccionada para el cumplimiento de estas funciones, de esta manera se logrará delegar cooperativamente funciones en la empresa, fomentar el compañerismo, establecer canales de comunicación y sobre todo establecer la autonomía y creatividad para ofrecer más a la empresa.

Referencias

- Alarcón, Y., & Ramos, M. (2020). *Motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar, ciudad de Panamá*. <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2020/09/TG-YANETH-ALARC%C3%93N-Y-MARISEL-RAMOS-Agosto-2020.pdf>: Panamá.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>.
- Arman, R., Wardi, Y., & Evanita, S. (2019). The Effect Of Transformational Leadership and Motivation On Employee Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 64, <https://www.atlantispress.com/proceedings/piceeba2-18/125907980>.
- Asbari, M., Hidayat, D., & Purwanto, A. (2021). Managing Employee Performance: From Leadership to Readiness for Change. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 74-85., https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987558.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Mejorando la efectividad organizacional a través del Liderazgo transformacional*. California. Edición Mega M.McCue: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYK-IC&oi=fnd&pg=PP11&ots=aTv_Z9HgSG&sig=AMZN2m-Wv4R3vwpQlmjA8Ng3P-4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.
- Bastari, A., Eliyana, A., & Wahyu, T. (2020). Effects of transformational leadership styles on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883-2888, <http://m.growingscience.com/beta/mssl/3878-effects-of-transformational-leadership-styles-on-job-performance-with-job-motivation-as-mediation-a-study-in-a-state-owned-enterprise.html>.
- Benavides, J. (2014). *Administración (2da ed.)*. México: Mc Graw Hill. Education.
- Benites, E. (2018). *El liderazgo transformacional y la motivación laboral en los directivos de la UGEL 02 – SMP, año 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23944/Benites_IEDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Lima.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Pearson Educación.
- Briceño, C. (2018). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02. 2018*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRICENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>: Lima .
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE: Ecuador.

- Carhuacusma, M. (2021). *Motivación laboral en trabajadores de la empresa Contratistas Generales C&B S.R.L, Huancayo 2020*.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10505/2/IV_FHU_501_TE_Carhuacusma_Chavez_2021.pdf: Huancayo.
- Chauca, M. (2020). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en las Instituciones Educativas Públicas, Provincia del Santa, 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71628/Chauca_QME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Chimbote.
- Consciente, C. (23 de junio de 2022). *Blog: Liderazgo consciente*. Obtenido de 7 razones para apostar por el liderazgo transformacional en la empresa:
<https://capitalismoconsciente.es/blog/razones-apostar-liderazgo-transformacional/>
- Cotrina, L. (2021). *Motivación Laboral y Estilo de Liderazgo Transformacional en Enfermeras de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67723/Cotrina_ZLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Lima.
- Dioses, J. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los colaboradores en la empresa constructora Mota Engil Perú, 2017*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16114/Dioses_ZJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Perú.
- Duen, Y., & Tsung, C. (2019). Principals Transformational Leadership and teachers work motivation: Evidence from elementary schools in Taiwan . *The International Journal of Organizational Innovation Volume 11 Number 3, January 2019*, <https://www.ijoi-online.org/attachments/article/114/0898%20Final.pdf>.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a traves de la historia. *Scientia Et Technica, vol. XIII, núm. 34, mayo, 2007, pp. 343-348*, <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>.
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador I*. Chile: Fondo Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación. 6ta edición*. México: Editorial McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.
- Herrera, R. (2021). *Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira*.
https://repository.uniminuto.edu/xmlui/bitstream/handle/10656/13379/TM.ED_HerreraRobert_2021?sequence=1&isAllowed=y: Colombia.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review, January-February, 1968, págs. 13-22.*,
<https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>.
- Huamán, G. (2019). *Ejercicio de Liderazgo Transformacional de los jefes y supervisores de la Empresa Concyssa Industrial S.A.C, periodo 2018*.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4234/TRABSUFICIENCIA_HUAMAN_GIOVANNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Lima.

- Idris, M., Maryadi, Saripuddin, Firman, A., & Hidayat, M. (2022). The Effect of Transformational Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Study on Developer Companies in Makassar). *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 21, Special Issue 1, 2022, <https://osf.io/wrzqg>.
- Jones, G., & George, J. (2014). *Administración contemporánea(8va Edición)*. México: McGraw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración. Un enfoque*. México: McGraw Hill.
- López, V. (2018). *Relación de los estilos de liderazgo con la motivación de los trabajadores en las empresas constructoras de Tarapoto, 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61429/L%c3%b3pez_RV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Tarapoto.
- Maldonado, J. (2018). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*. Canadá.
- Montalvo, Y. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la Región Lambayeque*. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9864/Montalvo%2C%20Peralta%2C%20Yarlyn%20Sandy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>: Lambayeque.
- Nawaz, S. (2018). Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change. *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 14 No. 2, pp. 181-209., <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JABS-03-2018-0083/full/html>.
- Nguyen, T., Trinh, T., & Nguyen, H. (2021). Relationship between Transformational Leadership Style and Leadership Thinking of Provincial Administration Leaders. *Emerging Science Journal*, Vol. 5, No. 5, October, 2021, <http://dx.doi.org/10.28991/esj-2021-01307>.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Ediciones de la U.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (8va ed.)*. Madrid: Esic.
- Pilamunga, J. (2018). *La motivación como parte de la innovación de procesos constructivos*. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5191/1/UNACH-EC-ING-CIVIL-2018-0028.pdf>: Ecuador.
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y desarrollo*. Vol. 23, Núm. 3 (2020), <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/viewFile/2141/2263>.
- Quijano, R., Magaña, D., Arguelles, L., & Morales, N. (2021). Prácticas de Liderazgo en Pymes del sector de construcción. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 14, No. 1, 2021, pp. 1-12, https://www.theibfr.com/download/riaf/2021_riaf/riaf_v14n1_2021/riaf-v14n1-2021-1.pdf.

- Ratnaningtyas, H., Wahyu, A., & Eryanto, H. (2021). Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 25–32. Retrieved from, <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/129>.
- Rojas, G. (2019). *Ejercicio del Liderazgo Transformacional que perciben los trabajadores operativos de la empresa Kanay S.A.C – SecheGroup, periodo 2019*. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4466/TRABSUFICIENCIA_ROJAS_GERALDINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y: Lima.
- Rojero, R., Cardona, R., & Zuñiga, R. (2020). *El impacto del liderazgo transformacional en la motivación de los trabajadores de la ciudad de durango*. https://www.researchgate.net/publication/342611083_EL_IMPACTO_DEL_LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL_EN_LA_MOTIVACION_DE_LOS TRABAJADORES_DE_LA_CIUDAD_DE_DURANGO: Durango.
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales vol. 35, N° 151, 2019, 178-189*, http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232019000200178.
- Sudargini, Y., & Purwanto, A. (2020). the Effect of Teachers Pedagogic Competency on the Learning Outcomes of Students. . *Journal of Industrial Engineering & Management Research, 1(4), 1-8*, https://www.researchgate.net/publication/345821118_THE_EFFECT_OF_TEACHERS_PEDAGOGIC_COMPETENCY_ON_THE_LEARNING_OUTCOMES_OF_STUDENTS.
- Susanti, S., Harling, V. V., Ardian, M., Rusdin, Asdi, & Halim, A. (2019). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. *Journal of Physics: Conference Series, Volume 1424*, <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1424/1/012035>.
- Tafur, E., & Villar, L. (2019). *Relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de motivación laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Chota, año 2019*. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23767/Tafur%20Miranda%20Erika%20Catherine%20-%20Villar%20Mendez%20Laura%20Araceli.pdf?sequence=1>: Cajamarca.
- Talenti, E. &. (01 de julio de 2019). *El impacto del liderazgo en la transformación empresarial*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/07/01/el-impacto-del-liderazgo-en-la-transformacion-empresarial>
- Talento, E. &. (01 de julio de 2019). *El impacto del liderazgo en la transformación empresarial*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2019/07/01/el-impacto-del-liderazgo-en-la-transformacion-empresarial>

- Tarazona, L. (06 de abril de 2022). *Logística 360*. Obtenido de Dercomaq se Consolida en el Perú como Especialista en el Servicio Rental Construcción y Agrícola: <https://www.logistica360.pe/dercomaq/>
- Torrejón, B., Molina, C., & Serrano, J. (2022). Organizational learning capacity as a mediator of the relationship between transformational leadership and job satisfaction. *Inf. tecnol. vol.33 no.5 La Serena oct. 2022*, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000500001>.
- Van, A., Howard, J., & Van, Y. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review. Volume: 11 issue: 3, page(s): 240-273*, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/20413866211006173>.
- Villanueva, H. (2022). *Modelo preventivo motivacional, basado en la teoría de Herzberg para reducir el síndrome de burnout en docentes de Morropón, Piura*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79827/Villanueva_CHG-SD.pdf?sequence=1: Piura.
- Zaman, U. (2020). Examining the effect of xenophobia on “transnational” mega construction project (MCP) success: Moderating role of transformational leadership and high-performance work (HPW) practices. *Journal of Organizational Change Management. Vol. 27 No. 5,* <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ECAM-05-2019-0227/full/html>.
- Zhang, Y., Zheng, J., & Amos. (2018). How Does Transformational Leadership Promote Innovation in Construction? The Mediating Role of Innovation Climate and the Multilevel Moderation Role of Project Requirements. *Sostenibilidad , 10 (5), 1506*, <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/5/1506>.

Anexos

Anexo 1: Cuestionarios de variables



ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario N°01

Variable: Liderazgo transformacional

Objetivo: Medir la variable Liderazgo transformacional

Estudiante: Leonardo Rodríguez Ruiz

Muestra: Trabajadores de la empresa Santa Victoria Equipos y Maquinaria S.R.L

Instrucciones: Estimados colegas me encuentro realizando una investigación para obtener información sobre la Relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en el rubro de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2022. La información que nos proporcione será anónima y confidencial.

Muchas gracias

Escala de valoración:

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

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Influencia idealizada | | | | | |
| 1. El líder comparte a su equipo de trabajo la visión | | | | | |
| 2. El líder se involucra en el logro de la visión | | | | | |
| 3. El líder comparte con el equipo de trabajo la misión | | | | | |
| 4. El líder se involucra en lograr la misión | | | | | |
| 5. El líder estimula la práctica de valores organizacionales | | | | | |
| 6. La líder practica los valores organizacionales | | | | | |
| Dimensión: Motivación inspiracional | | | | | |
| 7. El líder inspira claramente las expectativas y necesidades de los trabajadores | | | | | |
| 8. El líder es una fuerza impulsadora en los trabajadores | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 9. Siento admiración por mi líder | | | | | |
| 10. El líder fomenta la admiración entre sus trabajadores | | | | | |
| 11. El líder apoya el trabajo en equipo | | | | | |
| 12. Siento confianza para trabajar en equipo con mi líder | | | | | |
| Dimensión: Estimulación intelectual | | | | | |
| 13. El líder estimula la innovación en su equipo de trabajo | | | | | |
| 14. El líder toma decisiones innovadoras | | | | | |
| 15. El líder estimula la creatividad en su equipo de trabajo | | | | | |
| 16. El líder toma decisiones creativas | | | | | |
| 17. El líder me genera confianza para ser parte de la toma de decisiones en la empresa | | | | | |
| 18. El líder considera a todo el equipo de trabajo para tomar decisiones en mejora de la empresa | | | | | |
| Dimensión: Consideración individualizada | | | | | |
| 19. Siento que puedo comunicarme con mi líder sin ningún problema | | | | | |
| 20. La comunicación con el líder incrementa mi confianza para poder expresarme | | | | | |
| 21. El líder apoya las decisiones del trabajador | | | | | |
| 22. El líder apoya el trabajo de cada trabajador | | | | | |
| 23. El líder entiende y valora el trabajo de cada persona | | | | | |
| 24. El líder entiende los cambios que realiza el trabajador en mejora de la organización | | | | | |



ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario N°02

Variable: Motivación laboral

Objetivo: Medir la variable Motivación laboral

Estudiante: Leonardo Rodríguez Ruiz

Muestra: Trabajadores de la empresa Santa Victoria Equipos y Maquinaria S.R.L

Instrucciones: Estimados colegas me encuentro realizando una investigación para obtener información sobre la Relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en el rubro de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2022. La información que nos proporcione será anónima y confidencial.

Muchas gracias

Escala de valoración:

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

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión: Factores Motivacionales | | | | | |
| 25. La empresa le ofrece incentivos por el cumplimiento de objetivos | | | | | |
| 26. La empresa asciende a los trabajadores | | | | | |
| 27. El trabajador siente que merece un ascenso por tiempo de servicios | | | | | |
| 28. La empresa reconoce mi labor y esfuerzo | | | | | |
| 29. El trabajador recibe reconocimientos según sus niveles de productividad | | | | | |
| 30. La empresa le ofrece línea de carrera | | | | | |
| 31. La empresa libera el potencial profesional en el puesto que ocupa cada trabajador | | | | | |
| 32. La empresa motiva el talento personal de los trabajadores | | | | | |
| 33. El trabajador se siente realizado en la empresa | | | | | |
| Dimensión: Factores higiénicos | | | | | |
| 34. La remuneración recibida cumple sus expectativas | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 35. La realización de las tareas requiere mucho esfuerzo físico | | | | | |
| 36. El espacio físico donde realiza sus funciones es seguro | | | | | |
| 37. Las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo son afectuosas | | | | | |
| 38. Mantiene una buena comunicación con todos los miembros de la organización | | | | | |
| 39. El clima laboral lo motiva constantemente | | | | | |
| 40. Puede expresar sus emociones libremente | | | | | |
| 41. Las políticas que establece la empresa son justas | | | | | |
| 42. Las políticas de la empresa ayudan a resolver los conflictos laborales fácilmente | | | | | |

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

| Variable | Definición Nominal | Dimensiones | Indicadores |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|---|
| Liderazgo Transformacional | El liderazgo transformacional es la implementación de un estilo diferente por medio de estímulos a los seguidores que buscan acercamientos novedosos para la asignación de tareas que son parte de un reto empresarial (Palomo, 2013). | Influencia idealizada | Misión Visión Valores |
| | | Motivación inspiracional | Líder inspirador Admiración Trabajo en equipo |
| | | Estimulación intelectual | Innovación Creatividad Toma de decisiones |
| | | Consideración individualizada | Comunicación Apoyo Entendimiento |
| Motivación laboral | La ausencia de factores de higiene y motivacionales causan el total fracaso en la actitud de los trabajadores, además, en el marco liberal la falta de prestaciones puede dejar insatisfecho y con cambios poco significativos al momento de cumplir con sus funciones dentro de una organización (Puma y Estrada, 2020). | Factores motivacionales | Incentivos Ascensos Reconocimientos Línea de carrera Realización personal |
| | | Factores higiénicos | Remuneración Seguridad Relaciones interpersonales Clima laboral Políticas |

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

| Problema Principal | Objetivo Principal | Hipótesis | Variables |
|--|--|---|--|
| ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada? | Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada. | El liderazgo transformacional tiene relación directa y significativa sobre la motivación laboral en el rubro de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2022. | Independiente: Liderazgo transformacional Dependiente: Motivación laboral |
| | Objetivos específicos | | Dimensiones |
| | Identificar el nivel de liderazgo transformacional en la empresa de alquiler de maquinaria pesada. | | Indicadores |
| | | | Variable: Liderazgo transformacional |
| | | | Influencia idealizada |
| | | | Misión |
| | | | Visión |
| | | | Valores |
| | | | Motivación inspiracional |
| | | | Líder inspirador |
| | Admiración | | |
| | Trabajo en equipo | | |
| | Estimulación intelectual | | |
| | Innovación | | |
| | Creatividad | | |
| | Toma de decisiones | | |
| | Consideración individualizada | | |
| | Comunicación | | |
| | Apoyo | | |
| | Entendimiento | | |
| | Variable: Motivación laboral | | |
| | Incentivos | | |
| | Ascensos | | |
| | Factores motivacionales | | |
| | Reconocimientos | | |
| | Línea de carrera | | |
| | Realización personal | | |
| | Remuneración | | |
| | Seguridad | | |
| | Factores higiénicos | | |
| | Relaciones interpersonales | | |
| | Clima laboral | | |
| | Políticas | | |
| Diseño y Tipo de investigación | Población, muestra y muestreo | Técnica e instrumento de recolección de datos | Procedimiento y procesamiento de datos |
| Enfoque Cuantitativo, Diseño No Experimental-Transversal, Nivel Descriptivo-Correlacional | Población: 100 trabajadores del rubro de alquiler de maquinaria pesada. Muestra Censal: 100 trabajadores. | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario | Procedimiento: Se aplicará un cuestionario a 100 trabajadores de la empresa de alquiler de maquinaria pesada. Procesamiento: Análisis mediante el estadístico SPSS v28, tabulaciones y gráficos en Microsoft Excel. |

Anexo 3: Validación de instrumentos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Mg. Rafael Camilo Girón Córdova**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Maestro en Administración y Dirección de Empresas**, titulado **“Relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en empresa de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2022.”**, elaborado por la Est. **Luis Leonardo Rodríguez Ruiz**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 19 de julio de 2022.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "Rafael Camilo Girón Córdova", written over a horizontal line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Nombre : Rafael Camilo Girón Córdova
Cargo Actual : Docente del Área de Talento humano – Dpto. CC.EE. – USAT
Miembro del Instituto de Bioética – USAT
Miembro del Instituto de CC. Para el Matrimonio y la Familia - USAT



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, DR. JORGE AUGUSTO MUNDACA GUERRA, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Maestro en Administración y Dirección de Empresas**, titulado **“Relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en empresa de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2022.”**, elaborado por la Est. **Luis Leonardo Rodríguez Ruiz**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 20 de julio de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Augusto Mundaca Guerra', is written over a horizontal dashed line.

DR. JORGE AUGUSTO MUNDACA GUERRA

Nombre : JORGE AUGUSTO MUNDACA GUERRA

Cargo Actual : DOCENTE USAT



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **Mg. Fernando Arriola Jiménez**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del proyecto de tesis para obtener el grado de **Maestro en Administración y Dirección de Empresas**, titulado “**Relación entre el Liderazgo transformacional y la motivación laboral en empresa de alquiler de maquinaria pesada, Chiclayo 2022.**”, elaborado por la Est. **Luis Leonardo Rodríguez Ruiz**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 18 de julio de 2022.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arriola', is positioned above a dashed horizontal line.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Nombre : **Fernando Arriola Jiménez**

Cargo Actual : **Docente**

Anexo 4: Carta de Autorización de la empresa



SANTA VICTORIA EQUIPOS Y MAQUINARIAS S.R.L.
RUC: 20600250419

Alquiler de maquinaria pesada, maquinaria agrícola.

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Chiclayo 21 de julio del 2022.

Por el presente documento, yo **Maritza Ruiz de Rodríguez** identificado con DNI N° 16611033, en mi calidad de representante legal de la empresa **SANTA VICTORIA EQUIPOS Y MAQUINARIAS S.R.L.**, autorizo al maestrante **Rodríguez Ruiz Luis Leonardo** de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, a utilizar el nombre e información confidencial de la empresa, que represento, para el desarrollo de su Tesis de Postgrado.

La empresa precisa que toda la información proporcionada será para uso exclusivamente académico; caso contrario, el maestrante quedará sujeto a responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause; así como, las sanciones de carácter penal o legal a que hubiere lugar.

SANTA VICTORIA EQUIPOS Y MAQUINARIAS S.R.L.



Maritza Ruiz de Rodríguez
GERENTE GENERAL

Maritza Ruiz de Rodríguez
DNI N° 16611033
Urb. Avientel Mz. C9 Lote 11 Pimentel - Chiclayo
RUC N° 20600250419
Celular: 968757289



Mz. C9 Lote 11 Urb. Avientel - Pimentel - Chiclayo - Lambayeque
074 - 485057
979652349 - 979079040