



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

Liderazgo transformacional y la motivación de los empleados en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2025

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora

Missy Lissety Toledo Sanchez

Asesor

Dr. Ider Walter Alor Bellon



Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"

Dr. ALOR BELLÓN, IDER WALTER
CÓDIGO DNU N° 0490

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Facultad De Ciencias Empresariales
Escuela Profesional De Administración

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Toledo Sanchez, Missy Lissety	40554605	24/09/2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Alor Bellon, Ider Walter	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRÍA		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Garivay Torres De Salinas, Flor de María	15587359	https://orcid.org/0009-0005-2058-7392
Mena Melgarejo, Angel Cleto	15584845	https://orcid.org/0000-0003-1277-3548
Yovera Rodriguez, Pedro Javier	15742103	https://orcid.org/0000-0002-2365-0175

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA MOTIVACION DE LOS EMPLEADOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAYÁN, 2...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3584428481

Fecha de entrega

1 jun 2026, 11:32 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 jun 2026, 12:01 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_MYSSI_LISSEY_TOLEDO_SANCHEZ_1_1.pdf

Tamaño del archivo

1001.5 KB

43 páginas

8154 palabras

49.736 caracteres



Página 1 de 47 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::1:3584428481



Página 2 de 47 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3584428481

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Va dedicada A mi familia, porque me ayudaron para seguir adelante y cumplir mis objetivos.

Missy Lissety Toledo Sánchez

AGRADECIMIENTO

A los catedráticos que impartieron con mi persona su conocimiento y experiencia.

Un agradecimiento especial a todas las personas que han colaborado en la presente investigación

Missy Lissety Toledo Sánchez

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	x
INTRODUCCION.....	..x
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 . Descripción de la realidad problemática	12
1.2 . Formulación del problema.....	13
1.2.1.. Problema general.....	13
1.3 . Objetivos de la investigación.....	14
1.3.1.. Objetivo general.....	14
1.3.2.. Objetivos específicos.....	14
1.4 . Justificación de la investigación.....	14
1.5 . Delimitaciones del estudio.....	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 . Antecedentes de la investigación	16
2.1.1.. Investigaciones internacionales	16
2.1.2.. Investigaciones nacionales.....	17
2.1.3.. Motivación.....	12
2.2 . Bases filosóficas	16
2.2.1.. Fundamento ontológico	16
2.2.2.. Fundamento epistemológico	17
2.2.3.. Fundamento axiológico	17
2.3 . Definición de términos básicos.....	18
2.4 . Hipótesis de investigación	18
2.4.1.. Hipótesis general.....	18
2.5 . Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	21
3.1 . Diseño Metodológico.....	21
3.2 . Población y Muestra	21

3.2.1.. Población.....	21
3.2.2 Muestra.....	21
3.3 . Técnicas de recolección de datos	21
La encuesta. El instrumento es un cuestionario,.....	21
3.4 . Técnicas para el procesamiento de la información.....	22
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	23
5.1 Discusión de resultados	29
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	31
6.1Conclusiones.....	31
6.2 Recomendaciones.....	32
CAPITULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
7.1 Fuentes Documentales.....	35
7.3 Fuentes Electrónicas:	36
ANEXOS.....	37

RESUMEN

Objetivo determinar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la motivación de empleados de la Municipalidad Distrital de Sayán durante el año 2025. En cuanto a la **metodología** cuantitativa, básica, no experimental, correlacional. 40 trabajadores conformaron la población. Los **resultados** evidenciaron que entre las variables en estudio existe una relación positiva alta ($p = 0.000 < 0.05$). Asimismo, se encontraron relaciones significativas entre cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional y la motivación laboral. Se **concluye** se obtuvo un valor de 0.684 mediante Rho Spearman por lo que quedo demostrado la existencia de una relación significativa entre Liderazgo y motivación.

Palabras clave: liderazgo transformacional, motivación, gestión pública,

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between transformational leadership and employee motivation at the Sayán District Municipality during the year 2025. The methodology employed was quantitative, basic, non-experimental, and correlational. The population consisted of 40 employees. The results showed a strong positive correlation between the variables studied ($p = 0.000 < 0.05$). Significant relationships were also found between each dimension of transformational leadership and job motivation. A Spearman's rho value of 0.684 was obtained, demonstrating a significant relationship between leadership and motivation.

Keywords: transformational leadership, motivation, public management

INTRODUCCION

El liderazgo se constituye como un factor clave para orientar el buen desarrollo de la organización y fortalecer el buen desempeño del capital humano, siendo la motivación de los empleados un elemento fundamental para alcanzar los objetivos y la generación de valor público.

La motivación de los empleados es un factor determinante para el desempeño laboral y la eficiencia institucional en el ámbito municipal. En la Municipalidad Distrital de Sayán, se observa la necesidad de fortalecer el liderazgo que permitan incrementar la motivación a fin de mejorar los servicios brindados y de esta manera lograr alcanzar las metas institucionales

Asimismo, esta investigación busca tener utilidad para futuros trabajos de investigación. Para ello se ha realizado una investigación que consta de siete capítulos considerándose aspectos importantes para el estudio.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Globalmente el liderazgo transformacional ha sido reconocido como un enfoque clave para mejorar el rendimiento de los trabajadores y su motivación en las organizaciones públicas y privadas. Según Bass y Riggio (2006), se centra en la competencia que muestra del líder en cuanto a motivar y estimular a los trabajadores mediante una visión compartida, el reconocimiento individual y la generación de confianza. En países como Canadá, Finlandia y Noruega, este enfoque ha sido incorporado en la gestión de servicios públicos, evidenciando mejoras significativas en la moral del personal, la innovación institucional y la eficacia en la atención a los ciudadanos (Avolio & Bass, 2004).

En América Latina, si bien se han iniciado procesos de modernización administrativa, aún persisten estructuras organizativas verticales y centralizadas que limitan el desarrollo de estilos de liderazgo participativos y motivadores. En países como Colombia y Chile, las reformas en la administración pública han incluido la capacitación de directivos en liderazgo transformacional como una estrategia para fortalecer la calidad del servicio civil (PNUD, 2015). No obstante, estas prácticas no se encuentran completamente consolidadas, y muchos empleados públicos reportan bajos niveles de satisfacción y motivación laboral (Gómez & Rodríguez, 2019).

En el País, el Estado ha venido impulsando lineamientos de política orientadas a la mejora del recurso humano en las instituciones públicas, como la Ley N.º 30057 del Servicio Civil, que promueve un enfoque meritocrático y orientado al desarrollo de capacidades directivas. Sin embargo, diversas investigaciones indican que en los gobiernos locales aún predominan estilos de liderazgo autoritarios o transaccionales, centrados en el control y cumplimiento normativo, sin mayor énfasis en la motivación o el desarrollo del personal (SERVIR, 2018). Esto ha generado problemas como la desmotivación, el bajo compromiso institucional y la rotación frecuente de personal en entidades públicas locales.

A nivel de la Municipalidad Distrital de Sayán, esta problemática se refleja en un entorno laboral caracterizado por una limitada identificación de los empleados con los objetivos institucionales, escasa iniciativa y desmotivación en el desempeño laboral. La falta de este tipo de líderes ha contribuido a generar un clima organizacional poco dinámico, donde los trabajadores cumplen con sus funciones de manera rutinaria, sin sentir un compromiso genuino con el servicio a la comunidad.

Si la situación actual en el municipio no es abordada con estrategias efectivas orientadas al fortalecimiento del liderazgo transformacional, es previsible que, en el mediano y largo plazo, persista un entorno laboral caracterizado por baja motivación, desinterés por el logro institucional y escasa innovación por parte de los empleados. La falta de líderes capaces de inspirar, empoderar y reconocer a sus colaboradores continuará afectando la calidad del servicio público, generando un impacto negativo en la percepción ciudadana y en la eficiencia de la gestión municipal. Por ello dependerá de las decisiones estratégicas que adopte la gestión municipal en torno a la profesionalización de su personal directivo, la institucionalización de buenas prácticas de liderazgo y la evaluación permanente de indicadores relacionados con la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, será clave establecer mecanismos de retroalimentación interna y participación del personal en los procesos de mejora, con el fin de asegurar una transformación organizacional sostenible

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la Consideración individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025?

¿Qué relación existe entre la Estimulación intelectual y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025?

¿Qué relación existe entre la Influencia individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la Consideración individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

Establecer la relación que existe entre la Estimulación intelectual y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

Establecer la relación que existe entre la Influencia individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

1.4 Justificación de la investigación

a.-Justificación teórica

Teóricamente, este estudio se fundamenta en los aportes del modelo de liderazgo, el cual destaca. Estas dimensiones se consideran importantes porque dan a conocer cómo un líder influye positivamente en la motivación de sus colaboradores, promoviendo conductas proactivas, compromiso organizacional y satisfacción laboral. Asimismo, se apoyará en teorías motivacionales.

En este gobierno local, este enfoque de liderazgo ha sido poco suficientemente explorado desde una perspectiva científica y empírica. Así, se espera generar nuevo conocimiento que permita comprender su influencia en la motivación de los trabajadores.

b.-Justificación practica

Busca proporcionar insumos útiles para la gestión municipal en Sayán, permitiendo identificar las fortalezas y debilidades del estilo de liderazgo actual en relación con la motivación de los empleados. En función de las conclusiones obtenidas se formularán estrategias de mejora en el liderazgo institucional, tales como programas de capacitación, evaluación del desempeño directivo, promoción del trabajo participativo y reconocimiento al personal. Todo ello contribuirá al fortalecimiento de una cultura organizacional una administración más eficiente, transparente y orientada al servicio ciudadano positiva y a un mejor clima laboral, lo que se traducirá en.

Además, esta investigación puede ser replicada o adaptada por otras municipalidades distritales que enfrentan problemáticas similares, convirtiéndose en una referencia práctica para fortalecer las capacidades de liderazgo en la gestión pública local.

c.-Justificación metodológica

Desde el enfoque metodológico, esta investigación es valiosa porque aplicará una estrategia cuantitativa, con un diseño correlacional entre las variables en estudio.

El diseño metodológico permitirá obtener datos objetivos y confiables que respalden las conclusiones, con la posibilidad de comparar resultados entre diferentes áreas o niveles jerárquicos dentro de la municipalidad. Así, se espera no solo verificar empíricamente la relación planteada, sino también generar recomendaciones basadas en evidencia para fortalecer la gestión institucional

1.5 Delimitaciones del estudio

- Temporal: marzo 2025 a agosto 2025
- Social: Colaboradores de este Órgano edil.

2.1.1 Investigaciones internacionales

Velastegui (2024) En el estudio sobre motivación y rendimiento académico de estudiantes, En el plano metodológico, enfoque mixto. 4 docentes del 4to. año de educación I.E. ubicada en Conocoto. Para recabar se empleó como técnica principal, recoger datos relevantes para su posterior análisis. Los hallazgos fueron organizados Según los resultados obtenidos, se concluyó que la motivación desempeña un rol esencial para esta asignatura.

Varela (2021) examinó la incidencia en la percepción de enfermeros dentro del contexto hospitalario. Desde una perspectiva conceptual, se consideró cuya expresión adopta diversas modalidades según el estilo de conducción y la forma en que este es percibido por los colaboradores. En ese marco, se reconoce que dicha variable puede repercutir en la dinámica del grupo.

Bracamonte (2021) En relación con el propósito del estudio busco establecer asociación entre las variables, para ello se optó por un enfoque descriptivo. Para recabar datos fue mediante encuesta, aplicándose como instrumento un cuestionario estructurado, lo que permitió recopilar datos sobre la percepción del liderazgo y el grado de satisfacción del personal participante. En cuanto a los hallazgos, se observó que una proporción importante de los encuestados identificó la presencia de un liderazgo democrático; sin embargo, el estilo transaccional presentó una frecuencia superior. Asimismo, los enfermeros en su mayoría manifestaron conformidad con el tipo de liderazgo ejercido en los servicios. También se advirtió que, en determinados casos, particularmente cuando predominaban estilos autocráticos y transicionales, el nivel de satisfacción laboral mostraba comportamientos específicos dentro del grupo evaluado. Del mismo modo, se reportó que el estilo transformacional fue el de mayor presencia. Se concluyó que, durante el periodo de estudio, no existió una asociación estadísticamente significativa entre el liderazgo desarrollado por los enfermeros y la satisfacción laboral del personal.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Robles (2023), en el estudio se propuso estudiar la asociación entre la motivación y el liderazgo dentro de un contexto empresarial privado. A partir del diagnóstico, se consideró que una de las causas de esta situación estaría vinculada con la limitada presencia de liderazgo transformacional por parte de jefes y supervisores. Según el planteamiento del estudio, esta carencia dificultaba la generación de un clima organizacional favorable, la construcción de una visión compartida, el fortalecimiento del compromiso con las metas institucionales y la consolidación de una cultura de aprendizaje dentro del área evaluada. En razón de ello, la investigación se orientó a examinar sobre la motivación laboral, así como a reconocer estrategias que contribuyan al fortalecimiento de ambas variables. En esa línea, se sostuvo que el abordaje de esta problemática podría traducirse en beneficios importantes para la organización, entre ellos una mejora en la productividad, un mayor nivel de competitividad y un incremento de la rentabilidad empresarial.

Ramírez (2023), desarrolló una investigación dedicada a examinar la vinculación existente. En cuanto al aspecto metodológico, la investigación se estructuró como una revisión aplicada, elaborada bajo los lineamientos de la guía PRISMA, lo que permitió desarrollar un proceso sistemático de búsqueda, depuración y análisis de la literatura científica. La exploración documental se realizó en bases de datos de alto reconocimiento académico, entre ellas Scopus, Web of Science y SciELO. Como resultado de esta búsqueda inicial, se identificaron 1696 publicaciones, de las cuales únicamente 10 estudios fueron seleccionados. A partir del análisis de las investigaciones elegidas, se determinó que existe una asociación positiva y directa con la satisfacción del trabajador, evidenciándose niveles de relación que oscilan entre moderados y fuertes. De igual forma, el estudio permitió reconocer la intervención de variables complementarias que inciden en dicha relación, así como reflexionar sobre las implicancias prácticas de los hallazgos para la gestión organizacional. Asimismo, se expusieron las principales limitaciones advertidas durante el desarrollo del proceso investigativo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo transformacional

A. Definición

Rodríguez (2016) refiere que constituye una forma de conducción capaz de lograr cambio tanto en la organización como en las personas. Este estilo produce en los colaboradores sentimientos de confianza, admiración y fidelidad, donde predominan el respeto y el fortalecimiento de sus capacidades, favoreciendo que se perciban apreciados e integrados como parte importante de la empresa (p. 4).

Por su parte, Maraboto (2019) sostiene que se da por la actuación de directivos que impulsan, estimulan e inspiran a los trabajadores para desarrollar creatividad e innovación. Asimismo, destaca que las transformaciones dentro de una organización o institución alcanzan mejores resultados cuando todos sus miembros avanzan en una misma dirección y comparten metas comunes orientadas a un porvenir beneficioso para todos.

De igual manera, Orellana (2019) afirma que liderazgo transformacional favorablemente personal respecto al logro de los objetivos institucionales. No obstante, reconoce que quienes forman parte de una organización también persiguen metas personales y profesionales. En ese sentido, este estilo de liderazgo promueve el empoderamiento, la motivación y la inspiración del personal, además de valorar de manera individual a cada integrante.

Este tipo de liderazgo se considera de gran relevancia en el desempeño de docentes del nivel superior, debido a que favorece la motivación, la inspiración y la estimulación intelectual de los estudiantes durante su proceso formativo. Este enfoque se caracteriza por la presencia de cualidades como el carisma, la empatía y la orientación hacia el bien común, lo que permite fortalecer el trabajo académico y alcanzar niveles elevados de desempeño.

En el contexto universitario, resulta importante que los directivos promuevan la capacitación docente en liderazgo transformacional, considerando que el profesor cumple un rol de guía y referente dentro del aula. Asimismo, el docente debe actuar con

coherencia entre lo que enseña y lo que practica, especialmente en el campo de la investigación, donde su influencia es fundamental para formar profesionales capaces de analizar problemas.

B.- Dimensiones

Según los autores Bracho y García (2013), distingue a quienes poseen una visión clara del futuro y la capacidad de motivar a los demás para que también desarrollen cualidades de liderazgo. Asimismo, los autores señalan la presencia de cuatro componentes esenciales.

a. Consideración individualizada

Es la aptitud del líder para comprender. En ese sentido, brindando orientación y recomendaciones que favorezcan la coherencia en su desenvolvimiento y contribuyan a su crecimiento personal.

b. Estimulación intelectual

Consiste en el impulso que el líder proporciona a los trabajadores para fortalecer sus capacidades creativas e innovadoras. Del mismo modo, fomenta en ellos un mayor sentido de compromiso con sus funciones y los incentiva a involucrarse activamente en la búsqueda de alternativas de solución frente a los problemas.

c. Influencia idealizada

Comprende la parte conductual del líder su imagen frente a los trabajadores proporcionando confianza y admiración.

Se puede indicar que también constituye un estilo de dirección que adquiere especial relevancia en el docente de nivel superior. Esto se debe a que la motivación que el profesor transmite a sus estudiantes representa un componente fundamental dentro del proceso formativo. Asimismo, la estimulación intelectual resulta indispensable, ya que permite que el alumno en formación perciba el compromiso del docente.

De igual manera, este tipo de liderazgo se caracteriza porque quien lo ejerce posee carisma, demuestra empatía y orienta su accionar hacia el bienestar colectivo,

favoreciendo así la transformación del equipo de trabajo y el logro de niveles elevados de rendimiento. En tal sentido, es necesario que los directivos de las instituciones universitarias promuevan la capacitación de los docentes en este enfoque de liderazgo, considerando que el profesor cumple un papel de guía dentro del aula.

En ese marco, el docente debe educar a partir del ejemplo, reflejando coherencia entre lo que expresa y lo que practica. Por ejemplo, en el ámbito de la investigación, el profesor con liderazgo se convierte en un soporte esencial para el aprendizaje del estudiante, dado que contribuye a formar futuros profesionales capaces de resolver problemas y comprender las necesidades de la sociedad, de las organizaciones y del contexto en el que actúan.

2.2.2 Motivación

A.- Definiciones

Puede entenderse como la fuerza interna que impulsa a la persona a alcanzar una meta. Además, resulta susceptible de medición, ya que permite valorar tanto la cantidad como la calidad de los recursos que le impulsan al logro de sus objetivos.

Del mismo modo, la motivación se encuentra influida por las vivencias personales y por el enfoque que cada individuo adopta frente a la vida. En ese sentido, algunas personas orientan su energía hacia el deseo de vivir, otras pueden asumir posturas extremas, unas experimentan mayor esfuerzo físico en sus actividades y otras prefieren el descanso. Por ello, el ser humano debe comprenderse como un todo integral, dentro del cual la motivación ocupa un lugar esencial, al constituirse en un recurso disponible para concretar aquello que se desea. En ocasiones, los deseos son plenamente conscientes; sin embargo, en otros casos permanecen en un plano inconsciente, lo que lleva a actuar de forma automática.

Asimismo, uno de los aspectos más significativos de la motivación radica en reconocer el enorme poder que posee para impulsar a la persona. Gracias a ella, el potencial interno del ser humano puede orientarse hacia el logro de cualquier objetivo que se proponga. En este marco, la motivación genera transformaciones a nivel neurológico, psicológico y conductual, debido a que activa determinadas áreas cerebrales y estimula la secreción de ciertas hormonas. Como consecuencia, produce pensamientos y emociones particulares, originando respuestas distintas a las que aparecen cuando el individuo no está motivado o se mantiene en un estado neutral.

Teoría de X e Y

McGregor fue uno de los principales exponentes de las teorías del comportamiento. En ese sentido, establece una comparación entre los enfoques tradicionales, y las teorías modernas, que promueven el desarrollo personal, la cooperación y el crecimiento libre de prejuicios. Asimismo, señala que ambos planteamientos coexisten y se manifiestan de manera simultánea en las personas. (Turienzo R. 2016)

Teoría de 360°: motivación intrínseca y extrínseca

La motivación es afirmada por Fishman, D. y Matos, L. (2014) como un elemento generador en contextos diferentes personales y empresarial al realizar actividades de la mejor manera posible. Asimismo, es señalada por los autores la existencia de una diferencia significativa entre los dos tipos de motivadores, ya que el enfoque hacia los objetivos planteados es aportado de manera particular por cada uno de ellos.

B.-Dimensiones

- Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca es considerada por Fishman D. y Matos L. (2014) como aquella que es generada por la propia persona para llevar a cabo determinadas actividades. Asimismo, se señala que este tipo de motivación posee una mayor calidad, en comparación con otras formas de motivación, debido a que mejores beneficios son producidos en el individuo. De igual manera, se sostiene que la autonomía constituye el origen desde el cual la conducta personal es impulsada. Entre sus principales manifestaciones son mencionados el aprendizaje, la autonomía, la competencia y la novedad.

Además, la autonomía es reconocida como intrínseco de mayor relevancia, al ser considerada una necesidad psicológica esencial del ser humano. En ese sentido, ha sido demostrado por diversos estudios que, mientras mayores niveles de autonomía son experimentados por las personas, menores niveles de estrés son presentados y, en consecuencia, una mayor eficiencia es alcanzada al momento de ejecutar sus labores.

Por otro lado, cuando una actividad es realizada con agrado porque mediante ella se está aprendiendo, dicha situación es entendida como una manifestación de motivación

intrínseca, ya que esta se origina en la actividad misma. Asimismo, otra forma de comprenderla es a partir de su ausencia, la cual puede observarse en personas que no se sienten motivadas en su trabajo o que perciben sus labores como monótonas y rutinarias.

- Motivación extrínseca.

Fishman (2014) señalan que los motivadores extrínsecos se orientan al cumplimiento de metas o a la obtención de un resultado específico. En este caso, la ejecución de una actividad no responde al interés por la tarea en sí misma, sino a la posibilidad de recibir un estímulo externo. Entre estos se pueden mencionar el reconocimiento, los bonos, los premios, el logro de objetivos anuales y las evaluaciones.

Desde esta perspectiva, la motivación extrínseca se caracteriza por provenir de factores ajenos a la actividad realizada. Dentro de este tipo de motivación destacan, los incentivos económicos, los premios y las sanciones. En particular, el reconocimiento constituye un motivador extrínseco debido a que se da fuera de la acción misma, la persona desarrolla la actividad impulsada por la recompensa o valoración que puede obtener, más que por la satisfacción que le genera realizarla. En síntesis, es el que produce mayores beneficios en los colaboradores, debido a que se manifiesta cotidianamente por parte del jefe ante una labor bien ejecutada, fortaleciendo así la motivación en el entorno de trabajo.

Entre los principales motivadores extrínsecos se encuentran los premios, incentivos, bonos, diplomas, propinas y castigos. Sin embargo, para aplicar este tipo de estímulos sin que sean percibidos como mecanismos de control, se recomienda actuar con empatía, fundamentar la importancia de la tarea, favorecer la autonomía, evitar términos impositivos como “debes” o “estás obligado”, no asumir una actitud controladora en ausencia de incentivos, excluir expresiones condicionantes como “si haces esto, te doy aquello” y optar, de preferencia, por recompensas inesperadas e intangibles.

Los estados emocionales también pueden actuar como elementos que impulsan la conducta. Entre ellos destacan el miedo, la culpa, la vergüenza, la diversión y la esperanza. El miedo aparece cuando la persona interpreta una situación como riesgosa o amenazadora. En muchas organizaciones, esta emoción suele emplearse como un recurso para promover cambios; sin embargo, también provoca en los trabajadores una sensación de control o presión. Por su parte, la culpa surge cuando se busca influir en alguien

recordándole esfuerzos o sacrificios realizados previamente, con el propósito de generar una respuesta determinada. Un ejemplo frecuente de ello se observa en expresiones como aquellas que resaltan todo lo que se ha hecho por otros esperando reciprocidad.

En cuanto a la vergüenza, esta se presenta cuando el individuo percibe que ha fallado o que no ha cumplido con las expectativas, especialmente cuando existe desaprobación por parte de los demás. De otro lado, la diversión y la esperanza constituyen emociones positivas que favorecen la motivación.

Respecto a las oportunidades de desarrollo, Turienzo (2016) sostiene que estas se vinculan con la capacidad de las personas para esforzarse en mejorar su productividad, automotivarse, autodirigirse y asumir responsabilidades y desafíos. Todo ello fortalece sus competencias laborales y contribuye al logro del éxito tanto en el ámbito profesional como en el personal.

2.3 Bases filosóficas

Fundamento ontológico

Desde el enfoque ontológico, concibe la realidad organizacional como un fenómeno dinámico, complejo y socialmente construido, en el cual las interacciones humanas desempeñan un papel central. El liderazgo, la motivación son entendidos como realidades objetivas y subjetivas que coexisten en el entorno laboral, manifestándose a través de comportamientos, percepciones, actitudes y relaciones interpersonales dentro de la organización municipal.

En este sentido, el liderazgo no se limita a una estructura jerárquica formal, sino que se expresa mediante la influencia que ejercen los líderes sobre sus colaboradores, impactando en su nivel de motivación, compromiso y desempeño. Asimismo, la motivación laboral es concebida como una realidad inherente al ser humano, determinada tanto por factores internos como externos, que se manifiesta en la disposición del trabajador para alcanzar los objetivos institucionales. Por ello, la ontología de esta investigación reconoce al trabajador como un sujeto activo, capaz de interpretar, responder y transformar su entorno organizacional.

Fundamento epistemológico

La investigación se inscribe en el paradigma positivista, El conocimiento se genera a partir de la observación sistemática de la realidad, el uso de instrumentos estructurados y

la contrastación de hipótesis, lo que permite obtener resultados verificables y generalizables dentro del contexto de estudio.

Este enfoque asume que los fenómenos organizacionales pueden ser estudiados de manera científica, identificando patrones, relaciones y niveles de influencia entre las variables, son operacionalizados en dimensiones e indicadores que facilitan su análisis cuantitativo, contribuyendo a la construcción de conocimiento válido y confiable para la gestión pública.

2.4 Definición de términos básicos

Líder transformacional

Son seres que, motivan, inspiran alientan a los trabajadores a ser personas innovadoras (Maraboto, 2019)

Estimulación intelectual

Fortaleza que el líder brinda al trabajador a fin de que desarrolle sus habilidades creativas e innovadoras. (Bracho y García 2013)

Motivación inspirada

Se da cuando el líder e incentivar al personal con el fin de trabajen con entusiasmo y optimismo logrando alcanzar sus metas . (Bracho y García 2013)

Influencia idealizada

Es la imagen que proyecta a sus Colaboradores (Bracho 2013)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El Liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

2.5.2 Hipótesis específica

La consideración individualizada se relaciona significativamente con la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

La estimulación intelectual se relaciona significativamente con Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

La influencia idealizada se relaciona significativamente con la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025

2.6 Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
VI: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<i>Consideración individualizada</i>	- Conserva vínculos laborales favorables - Otorga reconocimiento - Da orientación y brinda consejos - Comunicación libre	1-4
	<i>Estimulación intelectual</i>	- Propone cambios - Respalda el aporte de los colaboradores - Ayuda en la TD - Estimula al trabajador para desarrollar habilidades	5-7
	<i>Influencia idealizada</i>	- Clima de confianza - Identificación de los colaboradores - Carisma - Dar ejemplo	8-10

Fuente: Bracho y García 2013

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems
----------------------	-------------	-------------	-------

VD: Motivación	Motivación Intrínseca	- Trabajo - Colaboración - madurez	11-17 -
	Motivación Extrínseca	- Gratificación - Premio - comité	18-21
	Oportunidad de desarrollo	- entrenamiento - estudio	22-25

3.1 Diseño Metodológico

Desarrollada corresponde al básica, está orientada a la generación de conocimientos que posteriormente pueden ser contrastados con la realidad, a fin de comprender los hechos que se presentan en ella.

Asimismo, el estudio posee un nivel correlacional, puesto que su finalidad es identificar la relación o vínculo (Hernández Sampieri et al., 2014).

Del mismo modo, se enmarca en un diseño no experimental, dado que las variables no son manipuladas intencionalmente, sino observadas como ocurren en su contexto natural

Finalmente, la investigación adopta un enfoque cuantitativo, debido a que recurre a la estadística para el análisis del objeto de estudio,

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

40 colaboradores

3.2.2 Muestra

Censal considerando a los 40 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sayán.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La encuesta.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El software SPSS v.24, junto con Excel 2010, tabulándose los datos recolectados. Asimismo, se analizó tanto de manera descriptiva como inferencial, para mostrar los resultados que se obtuvieron.

CAPITULO IV. RESULTADOS

Tabla 1

		Motivación							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo transformacional	Alto	1	2.5%	5	12.5%	12	30.0%	18	45.0%
	Medio	2	5.0%	8	20.0%	4	10.0%	14	35.0%
	Bajo	5	12.5%	2	5.0%	1	2.5%	8	20.0%

El 45.0% percibe un liderazgo transformacional alto, de los cuales la mayoría (30.0% del total) presenta motivación buena; el 35.0% de los trabajadores percibe un liderazgo transformacional medio, concentrándose principalmente en un nivel de motivación regular (20.0%), lo que indica que la presencia parcial de comportamientos transformacionales genera una motivación moderada en los empleados. Por otro lado, el 20.0% de los encuestados identifica un liderazgo transformacional bajo, predominando en este grupo una motivación mala (12.5%), lo cual evidencia que la ausencia o debilidad de un liderazgo transformacional se asocia con niveles bajos de motivación laboral

Tabla 2

Consideración individualizada y Motivación

		Motivación							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Consideración Individualizada	Alto	1	2.5%	4	10.0%	11	27.5%	16	40.0%
	Medio	3	7.5%	8	20.0%	5	12.5%	16	40.0%
	Bajo	4	10.0%	3	7.5%	1	2.5%	8	20.0%

El 40.0% de los trabajadores percibe un nivel alto de consideración individualizada, de los cuales la mayoría (27.5% del total) presenta un nivel de motivación buena. 40.0% percibe como medio, predominando en este grupo una motivación regular (20.0%), lo que sugiere que la presencia parcial de prácticas asociadas a esta dimensión genera niveles

moderados de motivación en los colaboradores. El 20.0% de los trabajadores nivel bajo observándose una mayor concentración de motivación mala (10.0%). Este resultado evidencia que la ausencia de atención individual, orientación y apoyo por parte de los líderes se asocia con niveles bajos de motivación laboral.

Tabla 3
Estimulación intelectual y Motivación

		Motivación							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Estimulación intelectual	Alto	1	2.5%	3	7.5%	12	30.0%	16	40.0%
	Medio	3	7.5%	9	22.5%	4	10.0%	16	40.0%
	Bajo	4	10.0%	3	7.5%	1	2.5%	8	20.0%

Se observa en la Tabla 3 que la mayoría de este grupo presenta un nivel de motivación buena (30.0% del total). 40.0% identifica un nivel medio en estimulación intelectual, concentrándose principalmente en una motivación regular (22.5%), lo que sugiere que la aplicación parcial de prácticas orientadas a la estimulación intelectual genera niveles moderados de motivación en los trabajadores. Por otro lado, el 20.0% de los empleados percibe un nivel bajo de estimulación intelectual, predominando en este grupo una motivación mala (10.0%). Este hallazgo evidencia que la escasa promoción del aprendizaje, la creatividad y el cuestionamiento constructivo se asocia con niveles bajos de motivación laboral.

Tabla 4
Influencia idealizada y Motivación

		Motivación							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Influencia idealizada	Alto	1	2.5%	4	10.0%	13	32.5%	18	45.0%
	Medio	3	7.5%	8	20.0%	3	7.5%	14	35.0%
	Bajo	4	10.0%	3	7.5%	1	2.5%	8	20.0%

El 45.0% de los trabajadores percibe un alto nivel de influencia idealizada, destacándose que la mayoría de ellos presenta un nivel de motivación buena (32.5% del total). los líderes actúan como modelos, transmitiendo confianza, ética y coherencia entre el discurso y la acción, los empleados incrementan significativamente su nivel de

motivación laboral, el 35.0% identifica como medio de influencia idealizada, predominando en este grupo una motivación regular (20.0%), lo que indica que una influencia parcial del líder genera niveles moderados de motivación en los trabajadores. Por otro lado, el 20.0% del personal percibe un nivel bajo de influencia idealizada, observándose una mayor concentración de motivación mala (10.0%). Este hallazgo evidencia que la ausencia de líderes que inspiren respeto, admiración y credibilidad se asocia con bajos niveles de motivación laboral. En términos generales, el análisis descriptivo permite afirmar que, a mayor nivel de influencia idealizada, mayor es el nivel de motivación de los colaboradores, reafirmando la relevancia de esta dimensión del liderazgo transformacional para fortalecer el compromiso, la confianza y la disposición laboral en el contexto de la gestión municipal.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.182	40	0.001
Consideración individualizada	0.176	40	0.002
Estimulación intelectual	0.189	40	0.000
Influencia idealizada	0.171	40	0.003
Motivación	0.195	40	0.000

Evidencian que según el análisis arroja menor a 0.05, En consecuencia, las variables no siguen distribución normal en la muestra estudiada. Debido a ello, se debe aplicar pruebas no paramétricas para el análisis inferencial.

4.2.2. Comprobacion de hipotesis

Hipótesis General

Tabla 6

			Motivación
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

Los resultados se muestra el valor 0.684, su sig., es menor a 0.05 Por lo que, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1), Evidenciando que, a medida que se fortalecen las prácticas del liderazgo transformacional orientadas a la inspiración, el apoyo individual, la estimulación intelectual y la influencia ética se incrementan los niveles de motivación laboral, compromiso y disposición de los empleados hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Hipótesis Específica 1

Tabla 7

			Motivación
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	,652**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	40

Los resultados. muestran $\rho = 0.652$ su valor de sig. < 0.05 . Por tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y se desestima la hipótesis nu

Hipótesis Específico 2

Tabla 8

		Motivación
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	,671**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	40

Se obtuvo un valor $\rho = 0.671$ nivel de sig. $p = 0.000 < 0.05$ margen de error permitido. Quedando demostrado su relación; cuando los líderes fomentan el pensamiento crítico, los empleados presentan mayores niveles de motivación laboral, compromiso institucional y disposición para asumir nuevos retos en el entorno organizacional.

Hipótesis Específico 3

Tabla 9

		Motivación
Rho de Spearman	Influencia idealizada	,689**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	40

Se obtuvo un valor de 0.689 fue menor a 0.05 su nivel de significancia. Este resultado evidencia que los líderes transmiten valores éticos, coherencia y confianza, los empleados incrementan su motivación, compromiso institucional y disposición para lograr el objetivo institucional.

CAPITULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se evidencia una relación en ambas variables, lo que confirma que existe relación en liderazgo y motivación laboral. Según la H.G. se evidencio un valor 0.684; $p=000$ menor a 0. Dicho resultado coincide con lo planteado por Bass y Avolio, indicando que el liderazgo transformacional influye positivamente en las actitudes, valores y niveles de compromiso de sus colaboradores, promoviendo un desempeño superior y una mayor satisfacción laboral. Asimismo, estos resultados guardan concordancia con estudios previos realizados en contextos organizacionales públicos y privados, donde se evidencia que un liderazgo basado en la inspiración y el desarrollo humano genera mayor motivación en los trabajadores. Respecto a la consideración individualizada, los resultados mostraron una relación positiva alta. Este hallazgo se alinea con la teoría del liderazgo transformacional, la cual señala que el acompañamiento y la orientación individual constituyen elementos clave para fortalecer el compromiso y la disposición laboral. En cuanto a la estimulación intelectual, se evidenció una relación positiva alta con la motivación. Este resultado concuerda con los planteamientos teóricos que sostienen que los empleados se sienten más motivados cuando se les incentiva a proponer ideas, resolver problemas, este aspecto resulta especialmente relevante, ya que permite generar soluciones innovadoras frente a las demandas de la ciudadanía y fortalece el sentido de pertenencia institucional. De igual manera, los resultados relacionados con la influencia idealizada evidenciaron un valor $\rho = 0.689$; $p=000 < 0.05$. Esto demuestra que cuando los líderes proyectan buena imagen a seguir, transmiten valores éticos, coherencia y confianza, los empleados tienden a incrementar su motivación y compromiso con la organización. Este resultado coincide con la literatura especializada, la cual destaca que la credibilidad y el ejemplo del líder generan admiración y respeto.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Existe relación en liderazgo transformacional y motivación evidenciándose que la aplicación del liderazgo contribuye a fortalecer la identificación, la disposición laboral y el desempeño del personal.
- Respecto a la dimensión consideración individualizada, existe una relación significativa y positiva con la motivación de los empleados, lo que demuestra que el apoyo al desarrollo personal y profesional influyen favorablemente en los niveles de motivación laboral. Este hallazgo pone de manifiesto la relevancia de un liderazgo cercano y orientado a las personas.
- En relación con la estimulación intelectual, y la motivación, se evidencia relación significativa, siendo la promoción del pensamiento crítico, incrementa la motivación laboral. Este resultado destaca la importancia de fomentar espacios de innovación y aprendizaje continuo dentro de la gestión municipal.
- En cuanto a Influencia idealizada y motivación se relacionan de manera significativa. Este resultado evidencia que cuando los líderes actúan como ejemplo, transmiten valores éticos, coherencia y confianza, los empleados incrementan su motivación, compromiso institucional y disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda promover e institucionalizar el liderazgo transformacional, mediante la implementación de programas de capacitación dirigidos a los directivos y jefes de área, orientados al fortalecimiento de habilidades de liderazgo, comunicación efectiva, motivación y gestión de equipos de trabajo.
- En relación con la consideración individualizada, se recomienda fomentar prácticas de liderazgo que prioricen la atención personalizada a los empleados, tales como el acompañamiento continuo, la retroalimentación constructiva y el reconocimiento del desempeño individual, con la finalidad de fortalecer la motivación intrínseca y el compromiso institucional del personal.

- Respecto a la estimulación intelectual, se recomienda crear espacios participativos que promuevan el pensamiento crítico, la innovación y la generación de ideas, incentivando a los empleados a proponer soluciones y mejoras en los procesos administrativos y de atención al ciudadano, lo que contribuirá al incremento de la motivación y al fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo.
- En cuanto a la influencia idealizada, se recomienda que los líderes municipales actúen como modelos de conducta ética, coherencia y responsabilidad, fortaleciendo la confianza y el respeto de los empleados, lo cual permitirá consolidar un liderazgo ejemplar que impacte positivamente en la motivación y el sentido de pertenencia institucional.
- Diseñar e implementar políticas internas de desarrollo del personal, que incluyan oportunidades de capacitación, promoción y crecimiento profesional, alineadas con los objetivos institucionales, a fin de fortalecer la motivación extrínseca y la satisfacción laboral de los empleados.

CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1 Fuentes Documentales

- Velastegui (2024) La motivación y su relación en el desempeño académico de los estudiantes en la signatura de ciencia sociales recuperado de:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/28885/1/TTQ1797.pdf>
- Barboza, Montalván (2022) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la empresa Centra SAC; recuperado de:
<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2707>
- Bracamonte (2021) Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral; recuperado de:
<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>
- Ramírez (2023) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores: revisión aplicada; recuperado de :
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18482>
- Robles (2023) Motivación laboral y Liderazgo transformacional en el área de Comercio exterior de una Empresa del sector Industrial, 2021; recuperado de:
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7b14bbad-4b4a-4c1f-9908-bfaf484880c0/content>
- Varela (2021) El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral.; recuperado de:
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993>

7.2 Fuentes bibliográficas

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and sampler set*. Mind Garden Inc
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Psychology Press. la empresa. Editorial Planeta Perú S.A.
- Fishman, D., & Matos, L. (2014). *Motivación 360°. Como incrementar en la vida y en la empresa* Editorial Planeta Peru S.A.
- Gómez, L. A., & Rodríguez, M. (2019). Estilo de liderazgo y motivación en empleados públicos: estudio de caso en municipios colombianos. *Revista de Administración Pública*, (207), 69-95
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.

Hernández, T., & Duana, D. (24 de noviembre de 2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista CIMEXUS*, 13(2), 89-109. Recuperado el 23 de marzo de 2022, de <file:///C:/Users/birne/Downloads/292-951-1-PB.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (2015). *La institucionalidad del servicio civil en América Latina*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente. *Revista Interciencia*, 12.

SERVIR. (2018). *Diagnóstico sobre la gestión del talento humano en municipalidades provinciales del Perú*. Autor

Turienzo, R. (2016). El pequeño libro de la motivación. *Alenta Editorial*

7.3 Fuentes Electrónicas:

Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el Liderazgo Transformacional. *TELOS*, 15(2), 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

Orellana, P. (27 de agosto de 2019). Aliat Universidades. Recuperado de Liderazgo transformacional: [https:// aliatuniversidade s.com .mx/ blog/ index. php/ liderazgo-transformacional](https://aliatuniversidades.com.mx/blog/index.php/liderazgo-transformacional)

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿Qué relación existe entre el Liderazgo transformacional y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025? PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la Consideración individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025? ¿Qué relación existe entre la Estimulación intelectual y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025? ¿Qué relación existe entre la Influencia individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025 OBJETIVOS ESPECÍFICOS Establecer la relación que existe entre la Consideración individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025 Establecer la relación que existe entre la Estimulación intelectual y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025 Establecer la relación que existe entre la Influencia individualizada y la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025	HIPÓTESIS GENERAL El Liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025 HIPÓTESIS ESPECÍFICOS La consideración individualizada se relaciona significativamente con la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025 La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025 La influencia individualizada se relaciona significativamente con la Motivación de los empleados de la municipalidad distrital de Sayán, 2025	Variable Independiente: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Dimensiones: Consideración individualizada Estimulación intelectual Influencia idealizada Variable Dependiente: MOTIVACIÓN Dimensiones: motivación intrínseca motivación extrínseca Oportunidades de desarrollo	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo básica. NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo. DISEÑO: No experimental. ENFOQUE: Cuantitativo. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario. POBLACIÓN: Consta de 40 trabajadores MUESTRA: Consta de 40 trabajadores PRUEBA DE NORMALIDAD: Kolmogorov – Smirnov.

ANEXO 02. ENCUESTA

marcar con una equis “X” según la repuesta elegida

ITEM	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	5siempre
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
DIMENSIÓN 01: Consideración Individualizada					
1. Los directivos mantienen buena interrelación con el personal					
2. Se reconoce y recompensa el buen desempeño					
3. Se orienta y brinda consejos cuando lo requiere el personal					
4. Se mantiene una comunicación abierta con sus colegas y demás colaboradores					
DIMENSIÓN 02: Estimulación intelectual					
5. En la municipalidad los directivos estimulan al personal para solucionar situaciones críticas					
6. Se apoya el buen aporte de los colaboradores					
7. Se estimula al desarrollo de habilidades del personal					
DIMENSIÓN 03: Influencia idealizada					
8. Ud. se identifica con sus directivos con el desarrollo de un buen liderazgo					
9. En su facultad se genera un clima de confianza					
10. Considera que los directivos son un ejemplo para seguir					
MOTIVACION					
DIMENSIÓN 01: Motivación Intrínseca					
11. desarrollo de mi trabajo con responsabilidad					
12. desarrollar mi trabajo con mucha energía					
16. Pongo interés al desarrollar mis funciones					
17.Siempre brindo apoyo					
DIMENSIÓN 02: Motivación Extrínseca					
18. mi trabajo es recompensado					
19. considera a mi remuneración adecuada para las funciones a realizar					

20. recibo comisiones					
21. se me ha designado con premio a mi labor					
DIMENSIÓN 03: Oportunidades de desarrollo					
22. Me siento realizado con mi trabajo					
23. Me están capacitando constantemente					
24. la experiencia en mi trabajo suma en mi formación					
25. laboralmente me siento satisfecho					

ANEXO 3: BASE DE DATOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	Consideración Individualizada	Estimulación Intelectual	Influencia Idealizada	Liderazgo Transformacional
1	3	3	3	3
2	3	3	2	3
3	2	2	2	2
4	3	2	3	3
5	1	2	1	1
6	2	3	2	2
7	3	3	3	3
8	2	2	2	2
9	1	1	1	1
10	3	2	3	3
11	2	3	2	2
12	3	3	3	3
13	2	2	2	2
14	1	2	1	1
15	3	3	3	3
16	2	2	2	2
17	3	2	3	3
18	2	3	2	2
19	1	1	1	1
20	3	3	3	3
21	2	2	2	2
22	3	3	3	3
23	2	2	2	2
24	1	2	1	1
25	3	3	3	3
26	2	3	2	2
27	3	2	3	3
28	2	2	2	2
29	1	1	1	1
30	3	3	3	3
31	2	2	2	2

32	3	3	3	3
33	2	2	2	2
34	1	2	1	1
35	3	3	3	3
36	2	3	2	2
37	3	2	3	3
38	2	2	2	2
39	1	1	1	1
40	3	3	3	3

VARIABLE MOTIVACION

N°	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Oportunidades de Desarrollo	Motivación
1	3	3	3	3
2	3	2	3	3
3	2	2	2	2
4	3	3	3	3
5	1	2	1	1
6	2	3	2	2
7	3	3	3	3
8	2	2	2	2
9	1	1	1	1
10	3	2	3	3
11	2	3	2	2
12	3	3	3	3
13	2	2	2	2
14	1	2	1	1
15	3	3	3	3
16	2	2	2	2
17	3	2	3	3
18	2	3	2	2
19	1	1	1	1
20	3	3	3	3
21	2	2	2	2
22	3	3	3	3

23	2	2	2	2
24	1	2	1	1
25	3	3	3	3
26	2	3	2	2
27	3	2	3	3
28	2	2	2	2
29	1	1	1	1
30	3	3	3	3
31	2	2	2	2
32	3	3	3	3
33	2	2	2	2
34	1	2	1	1
35	3	3	3	3
36	2	3	2	2
37	3	2	3	3
38	2	2	2	2
39	1	1	1	1
40	3	3	3	3