



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en  
trabajadores especialistas administrativos en una  
Municipalidad de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORA:**

Martinez Huapaya, Erika Eva Manuela (ORCID: 0000-0002-3879-0955)

**ASESOR:**

Mgtr. Rodas Vera, Nikolai Martin (ORCID: 0000-0001-6740-3099)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LIMA – PERÚ**

2022

## Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertido en lo que soy. Ha sido un orgullo y un privilegio ser su hija, son los mejores padres

## Agradecimiento

Me gustaría agradecer en estas líneas la ayuda que muchas personas y colegas me han prestado durante el proceso de investigación y redacción de este trabajo. En primer lugar, quisiera agradecer a mis padres que me han ayudado y apoyado en todo mi producto, a mi tutor, Nikolái Martín Rodas Vera, por haberme orientado en todos los momentos que necesité sus consejos.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6 Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV.RESULTADOS	17
V.DISCUSION	21
VI.CONCLUSIONES	25
VII.RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	37

## Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas de la muestra	12
Tabla 2	Confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach de las dimensiones del cuestionario liderazgo transformacional	13
Tabla 3	Confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach de las dimensiones del cuestionario satisfacción laboral	14
Tabla 4	Prueba de normalidad para las variables de estudio (kolmogorov-smirnov)	17
Tabla 5	Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral	17
Tabla 6	Correlación entre influencia idealizada y dimensiones de satisfacción laboral	18
Tabla 7	Correlación entre motivación y dimensiones de satisfacción laboral	18
Tabla 8	Correlación entre estimulación intelectual y dimensiones de satisfacción laboral	19
Tabla 9	Correlación entre influencia idealizada o carisma y dimensiones de satisfacción laboral	19
Tabla 10	Correlación entre tolerancia psicológica y dimensiones de satisfacción laboral	20

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo encontrar la correlación de las dimensiones del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima.

La muestra fue conformada de 150 trabajadores especialistas administrativos femeninos y masculinos entre las edades de 18 a 70 años. El diseño es no experimental de corte transversal de tipo correlacional, de muestreo no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos que utilizaron fue el cuestionario de liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Los resultados mencionan se halló que existe una correlación estadísticamente significativa entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral ( $r_s = .200$ ,  $r_s = .259$ ) y las dimensiones de estos en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo transformacional y la satisfacción existe correlación entre dimensiones.

**Palabras clave:** significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y /o social, Liderazgo transformacional, satisfacción laboral.

## **Abstract**

The present research aims to find the correlation of the dimensions of transformational leadership and job satisfaction in administrative specialist workers in a Municipality of Lima.

The sample was made up of 150 female and male administrative specialist workers between the ages of 18 to 70 years. The design is non-experimental, cross-sectional, correlational type, non-probabilistic sampling for convenience. The instruments they used were the transformational leadership and job satisfaction questionnaire.

The results mentioned, it was found that there is a statistically significant correlation between the variables transformational leadership and job satisfaction ( $r_s = .200$ ,  $r_s = .259$ ) and the dimensions of these in administrative specialist workers in a Municipality of Lima. Therefore, it is concluded that transformational leadership and satisfaction exist correlation between dimensions.

**Keywords:** task significance, working conditions, personal and/or social recognition, transformational leadership, job satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

Por lo cual el ámbito organizacional a nivel mundial, se ha visto afectado el liderazgo transformacional, ocasionando diversos cambios dentro de las empresas, siendo uno de estos factores, el trabajo remoto; lo cual ha creado la necesidad de conocer el rol de los líderes para lograr cumplir un funcionamiento positivo y con mayor conciencia de las necesidades que requiere la identidad institucional, dando a destacar el liderazgo transformacional, el cual debiera influir sobre la satisfacción y el desarrollo competitivo del talento humano, para que así las organizaciones, logren cumplir las metas propuestas.

También en las empresas europeas, a decir por Codina (2017) buscan atraer a los trabajadores y lograr resultados inmediatos mediante el liderazgo en las habilidades y a la vez una satisfacción laboral empresarial. Por otro lado, Cuadra & Veloso (2017) indicaron que muestran una gran preocupación por la evidente e incesante desadaptación de las empresas en un ambiente de escasas de satisfacción laboral y liderazgo ,donde la falta intervención de un equipo se ve reflejado en el análisis de estudio se pudo apreciar una relación directa entre la variables las dimensiones de satisfacción laboral y liderazgo transformacional  $r_s=,201$  siendo efecto pequeño de  $r^2=0.002$  y también se observó que las variables liderazgo transformacional fue 28% de nivel bajo y también un nivel bajo de 70% de satisfacción laboral , lo cuales al analizar se mostró la gran problemática que nos habla el autor.

Además, según Miguez (2021) en su estudio realizado en el año 2020 en 2 países latinos se encontró que el 33% de sus laboradores administrativos mostraban bajo nivel de satisfacción laboral debido a la falta de liderazgo que brindaban las empresas para motivar a su personal, viéndose reflejado un 10 % por debajo que el año 2019.

Por tanto, según Pico y Coello (2018) mencionan los planes estratégicos de la empresa fijándoles responsabilidades enmarcadas el líder a la vez motiva el desempeño (p.13).

También, ello se ve reflejado en nuestro contexto, donde los trabajadores especialistas administrativos están orientadas a la capacitación de las habilidades de liderazgo transformacional, lo cual también es un conflicto la satisfacción laboral baja y también fue bajo el rendimiento de las empresas, ya que todos los trabajadores necesitan influir positivamente en el progreso y desarrollo en el entorno laboral. Zapata y Demmler (2018) indicaron que las empresas peruanas necesitan un buen liderazgo transformacional que lleve a los trabajadores a una buena motivación emocional, ya que con ello se maximiza la eficacia en sus labores diarias,

Además, en Lima la gran problemática sobre la satisfacción laboral y liderazgo transformacional, Mendoza (2021) según los estudios realizados en diversas empresas, donde se pudo ver un impacto negativo del liderazgo transformacional en los trabajadores, minimizando la productividad de los colaboradores, (Perilla y Gómez, 2017) el cual a su vez puede incidir en el bajo bienestar afectivo del empleado, no obstante agregan, que a mayores niveles de liderazgo transformacional puede existir una mejor satisfacción laboral. Por ello, se establece que los jefes deben promover que sus trabajadores tengan una mejor percepción de su liderazgo para mantener índices elevados en la productividad.

Ante esta problemática se genera la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021? , desprendiéndose de aquella interrogante se, se planteó las siguiente preguntas específicas consecutivas ¿Cuál es la relación entre el carisma o influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima

2021?; ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?.

Por otro lado, el estudio es justificable en lo teórico porque contribuirá con nuevos aportes teóricos y de relación entre las variables en estudio, en lo práctico, los hallazgos permitirán plantear estrategias de mejora en el ámbito laboral en cuanto a la percepción del líder administrativo, por otro lado en lo social, su aporte es analizar el liderazgo transformacional como factor causal de la satisfacción laboral, para proponer herramientas de mejora del estudio propone un diseño de investigación pertinente a partir de instrumentos válidos y confiables en nuestro contexto.

Por todo lo anterior, se plantea como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021, además se propone los objetivos específicos 1: determinar la relación entre el carisma o influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021. Para el objetivo específico 2: determinar la relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021. Y también para el objetivo específico 3: determinar la relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021. También, el objetivo específico 4: determinar la relación entre la consideración individualizada y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021. Por último, el objetivo específico 5: determinar la relación entre la tolerancia psicológica y las

dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.

Para poder alcanzar los objetivos se formula la hipótesis general: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021 y como hipótesis específica 1: existe relación entre el carisma o influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021, para la hipótesis específica 2 : existe relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021 , y para la hipótesis específica 3: existe relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021, También para la hipótesis específica 4: existe relación entre la consideración individualizada y la dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021. Por último para la hipótesis específica 5: existe relación entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021

## II. MARCO TEÓRICO

Para lograr tener una fundamentación sólida se realizó la búsqueda en distintas fuentes físicas y digitales, como Science direct, Ebsco, Scielo, Proquest, Google académico. Entonces, se consideró los estudios a nivel nacional de:

Aburto (2017) Realizó la investigación con el objetivo que fue reconocer la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional en profesores en dos educativas instituciones , para el estudio se realizó de nivel descriptivo correlacional , enfoque cuantitativo y donde los datos recolectados fueron sé de escala de Rafferty y Mark y también se utilizó a Sonia Palma Carrillo, se encuestó a 129 educadores que participaron, los cuales se presentaron en edad de 25 a 64 años, en conclusión, se halló que la satisfacción laboral y liderazgo transformacional, existió relación directa entre la variable con un ( $r_s=.295$ ,  $r_s=.210$ ) con un tamaño de efecto pequeño ( $r^2 =0.003$   $r^2=0.002$ ). En donde explico que la motivación positiva, genera una gran versatilidad en docentes que estuvieron dirigido para alcanzar una meta en común.

Ajen (2016) El objetivo de la investigación fue investigar satisfacción y liderazgo transformacional en los supervisores de un call center, donde fue diseño no experimental y tipo básico y también se obtuvo una muestra de 145 trabajadores de call center y la técnica de datos fue en escalas por Burns (1978) y para la variable de satisfacción laboral fue Palma (2004), en conclusión tiene una relación directa entre las dimensión carisma o influencia idealizada de L.T y las dimensiones de S.L ( $r_s=.212$ ,  $r_s=.204$ ,  $r_s=.265$ ).con tamaño de efecto pequeño ( $r^2=0.026$ , $r^2= 0.0011$ ,  $r^2=0.039$ ).

Figuroa (2016) El objetivo determinar el liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral en docentes, fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, se empleó el cuestionario adaptado de Robbins y Judge para ambas variables, se encuestó a 195 trabajadores de ambos sexos del distrito de la independencia, en conclusión tienen relación directa de  $r_s= .276$ ,  $r_s=.280$ ,  $r_s=.301$ ,  $r_s=.367$  entre las dimensiones de liderazgo transformacional y dimensiones de satisfacción

laboral, con tamaño de efecto pequeño ( $r^2=0.029, r^2=0.002, r^2=0.0234, r^2=0,034$ ).

Sapaico (2016) El objetivo fue precisar la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional en docentes en instituciones, fue de enfoque cuantitativo y nivel descriptiva correlacional, el instrumento fue adaptado por Dávalos (2004), La muestra fue a 124 profesores en 3 universidades. En conclusión, obtuvieron una relación directa de  $r_s=, 137, r_s=,213 r_s=,224, r_s=156$  con la dimensión E.I. del liderazgo transformacional y las dimensiones de S.L, con tamaño de efecto pequeño  $r^2=0.012, r^2=0.021, r^2=0.017, r^2=0.038$ .

García (2017) El objetivo identificar el clima organizacional y liderazgo transformacional en los profesores, fue de corte transversal y también fue descriptivo correlacional y los instrumentos de aplicación era Rafferty y Griffin y Sonia Palma, para la muestra fue 233 docentes del distrito San Miguel, en conclusión, existió una relación de  $r_s=.164$  de tamaño de efecto pequeño  $r^2=.013$ , en las variables y dimensiones.

En cuanto a nivel internacional, Cornejo, Lizama, Paz y Rodríguez (2017) El objetivo de la investigación identificar la satisfacción laboral y el clima como predictores del desempeño: en una institución chilena del estado; fue no experimental y nivel descriptivo correlacional, donde utilizaron dos cuestionarios de S.L y C., donde la muestra fue de 96 trabajadores en una organización del estado y además en la conclusión se evidenció una relación directa ( $r_s=,203$  con tamaño de efecto pequeño  $r^2=0.015$ ) de la variable y dimensiones.

Manosalvas & Nieves (2016) Su objetivo fue analizar la satisfacción laboral y clima organizacional: un análisis cuantitativo riguroso de su relación, el instrumento fue cuestionario por Chiang, Salazar y Nuñez, participaron 130 asistentes médicos y áreas administrativas y en los resultados obtuvieron una relación directa de la variable ( $r_s=.186$ ) con tamaño de efecto pequeño  $r^2=.078$ .

Alcántara (2017) El objetivo identificar la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional: el rol de la confianza en el supervisor, lo cual era tipo cuantitativo, correlacional, fueron evaluados con los cuestionarios de Avolio & Bass y Shouk Smith , el cual estuvo conformado con 218 trabajadores

entre organizaciones del estado , por lo que concluyo que se obtuvo una directa relación entre las dimensiones de satisfacción laboral con un ( $r_s=,209$ ,  $r_s=175$ ,  $r_s=186$ ,  $r_s=154$ ,  $r_s=169$ ) con tamaño de efecto pequeño  $r^2=.002$  ,  $r^2=.007$ , $r^2=.011$ , $r^2=.034$ , $r^2=.033$ .

Silva (2017) El objetivo era evidenciar la relación de la satisfacción laboral y su influencia del liderazgo transformacional, diseño no experimental y tipo básica, lo cual emplearon un test para cada variable de cuestionarios de Avolio y Bass y se obtuvo una muestra de 40 funcionario, la conclusión tiene una relación directa entre la dimensión tolerancia psicológica y satisfacción laboral con un ( $r_s=.134$ ,  $r_s=.154$ ,  $r_s=.133$ ,  $r_s=.169$ ,  $r_s=.179$ ).

Montoya (2017) El objetivo fue demostrar la satisfacción laboral y el clima organizacional entre los trabajadores administrativos, también su metodología era correlacional, enfoque cuantitativo, la muestra fue 166 administrativos, los resultados fue de significancia  $r=.523$ ,  $p<0,000$  donde se determinó relación de la variable.

En relación a la variable de Liderazgo Transformacional, Fernández (2017) Es la idealización del líder transformacional como la persona estimula a un grupo asociado a sus competenciales capacidades similares donde puedan crear un impacto en la organización y también en la colectividad promueve competencias internas entre los seguidores para mejor la organización (p.34).

Así pues, para Giraldo (2016) El líder integral incluye en el líder carismático pues los inspira hacer más creativos, innovadores hacia una futura visión y el cual el logro de sus seguidores sea más competente en una organización y a la vez reflejan sus emociones a través de un buen trato entre los seguidores (p.117).

Por otro lado, Contreras (2016) El liderazgo es una visión de mejora que va más allá de una organización, el cual crea ambientes con una buena actitud y brinda una mejora continua para un negocio sostenible y mejores interacciones entre los trabajadores y a la vez genera confianza entre los seguidores (p.23).

También para dimensiones de liderazgo transformacional, Fernández (2017) El liderazgo se dividió en 5 dimensiones para ser un líder transformacional estos fueron: carisma o influencia idealizada, motivación, estimulación intelectual, consideración individualizada y tolerancia psicológica (p.35).

De manera que la dimensión de carisma o influencia idealizada para Bracho (2013) Es la capacidad que tiene el líder de la empatía en el cuidado para proveer oportunidades y retos para sus trabajadores donde conocen sus fortalezas y necesidad que asumen sus responsabilidades de desarrollo en una organización. También el líder tiene que inspirar respeto confianza e imitar un modelo donde se basan en dos en la conducta y transmitir valores éticos y morales (p.99)

Por otro lado, la dimensión motivación, Izaga (2019) La motivación del líder tiene como objetivo, lograr un interés en común entre los seguidores y el optimismo, entusiasmo, el compromiso y la confianza que presenta el líder en una organización es para un superior desempeño el cual despierta el espíritu de equipo con la empresa que se considera como un ejemplo a seguir(p.42).

También en la Dimensión estimulación intelectual por Sánchez (2018) El líder estimula a través de sus conocimientos en cual se conoce como un empoderamiento del seguidor el cual es la creación de nuevas capacidades intelectuales y creación de nuevas ideas a futuro para buscar solución y mejoramiento en las organizaciones en conflictos (p.43).

Con relación a la dimensión consideración individualizada, Rojero (2019) Es el entrenamiento y oportunidades que el líder crea con un propósito de darles apoyo, oportunidades y entrenamiento donde ellos tienen el objetivo de identificar el respeto y confianza de altos niveles de conducta ética y moral (p.89).

En cuanto a la dimensión tolerancia psicológica, Ávila (2017) la comunicación horizontal es conocida también como tolerancia psicológica porque tiene la capacidad de tolerar y mejorar los errores para crear un favorable ambiente, por ejemplo: otorga comunicación entre sus seguidores por lo cual exponen sus diferencias y fomentan la tolerancia de sus errores

donde el sentido del humor crea un ambiente favorable en situaciones conflictivas (p.54).

En relación a la variable de Satisfacción Laboral Estrada (2018) Se conoce como un estado positivo emocional donde el trabajador se marca por las experiencias laborales y el balance final de sus funciones asimismo el trabajador demuestra sus actitudes en una satisfacción laboral por el desarrollo personal, el salario, beneficios laborales y lo cual permite facilitar las actividades que realiza (p.75)

Asimismo, para Arias (2017) Es la felicidad que inciden sobre la satisfacción laboral positiva, mediante sus reconocimientos laborales, lo que transmite la satisfacción en forma positiva y de forma indirecta con el estrés laboral, donde se busca solucionar la insatisfacción laboral (p.540).

De acuerdo a Garmendia & Parra (2017) El logro y la autorrealización, la remuneración en una organización son los requisitos que cumple el trabajador para considerarse una positiva satisfacción laboral y sus objetivos alcanzados y el bienestar son requisitos para que un trabajador este satisfecho el cual es también una recompensa aceptable en el desarrollo de sus labores (p.445).

Además, para Meneses (2017) La favorabilidad se define como satisfacción laboral por el cual se realizan evaluaciones en escala tales como motivación, remuneración y promoción y también con la satisfacción del trabajador. (p.117)

Respecto a la significación de la tarea de la dimensión, estrada (2018) indico que las tareas laborales tienen objetivo de una regulación laboral que tenga vínculos establecidos con una buena estrategia de planificación laboral también es el nivel de normas con el objetivo de establecer normas a través de los vínculos de los individuos y mejorar el carácter institucional (p.197)

También, para Sánchez (2014) indico que la significación de la tarea es el grado que posee un efecto sustancial en la actividad de trabajo y es la exigencia que tiene un valor denominado desempeño para lograr puestos mejores de más responsabilidad (p.105).

Con relación a la dimensión la condición de trabajo, para Estrada (2018) se necesita aportar de forma participativa para tener una gestión empresarial de mejores condiciones de trabajos donde es un factor importante para mejorar los aspectos particulares de forma que los trabajadores estén siempre presente en la presente y tenga una participación constante en etapas festiva y no festivas (p.150).

También, en el reconocimiento personal y/o social sobre la dimensión mencionó, Estrada (2018) los incentivos laborales hacen mejoran la probabilidad de tomar decisiones asertivas en una organización donde para conseguir los objetivos y las metas es importante la toma decisión en las actividades permisivas, la coordinación de planes y control de actividades laborales (p.101)

En relación con Palma (2005) el reconocimiento del trabajador es la actividad de una evaluación a sus buenas funciones del propio trabajador que mide sus trabajo y el impacto de sus resultados laborales (p.23).

A si pues para la dimensión de los beneficios económicos, para Estrada (2018 la calidad de vida del personal entre los trabajadores, así como también las estrategias que se utilicen en los equipos labores son solución de problemas de baja economía de los laboradores que son un factor importante para mejor el nivel del personal (p.197).

También para Palma (2005) los benéficos económicos es la existencia o disponibilidad de los elementos en formas normativas que se acoplan a la tarea laboral como ejemplo puede ser las remuneraciones adicionales o el salario. (p.26)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Cuantitativa es la investigación y también es tipo básica, según Novillo (2016) los resultados proporcionaran la naturaleza de una variable a través de resultados numéricos y nos brinda nuevos conocimientos. Asimismo, no experimental de diseño (Moreno, 2016) el investigador no ejerce dominio en formas directa sobre las variables. Corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018) la recolección es un tiempo determinado

Será de nivel descriptivo correlacional (Aguayo y Lora, 2016) verifican y descubren las relaciones entre variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable: Liderazgo Transformacional**

**Definición conceptual:** Fernández (2017) la idealización del líder lo define el autor orientado a comunes objetivos.

**Definición Operacional:** La obtención de datos se realizará mediante el Cuestionario de Liderazgo Transformacional (Bracho, 2013) la cual costa de 15 ítems y 5 dimensiones.

**Indicadores:** Está compuesta por nueve indicadores

**Tipo de variable:** ordinal

##### **Variable: Satisfacción Laboral**

**Definición conceptual:** Estrada (2018) define que es el estado emocional positivo derivado de sus laborales experiencias.

**Definición Operacional:** La obtención de datos se realizará mediante el Cuestionario de satisfacción laboral (Palma, 2005) la cual costa de 27 ítems y 4 dimensiones y esto permite determinar la satisfacción laboral.

**Indicadores:** Está compuesta por siete indicadores y estas son: Física. motivacional, salarios, seguridad, Acceso y línea de carrera,

capacitación.

**Tipo de variable:** ordinal

### 3.3 Población (criterios de selección ), muestra y muestreo, unidad de análisis

La población evalúa es conjunto de humanos, territorio o lugar y coinciden en un grupo limitado con similitudes (Baena, 2017). La investigación está constituida por una población de 245 trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021. Así mismo, según Baena (2017) es un subgrupo la población. Para el estudio estará conformada por 150 trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021, de muestra.

*Tabla 1*  
*Características sociodemográficas de la muestra*

<b>Grupos de edad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
18-25 años	5	3,3
26-39 años	10	6,7
40-50 años	13	8,7
51-70 años	122	81,3
<b>Sexo</b>		
Masculino	50	33,3
Femenino	100	66,7
<b>Nivel de estudio</b>		
Bachiller	109	72,7
Licenciado	29	19,3
Maestría	10	6,7
Doctorado	2	1,3
<b>Tipo de trabajo</b>		
Apoyo especialista administrativo	76	50,7
Asistente especialista administrativo	24	16,0
Jefe especialista administrativo	50	33,3

Nota. f=Frecuencia, %=Porcentaje

Criterios de inclusión:

Trabajadores en 18 a 70 años en edad en ambos sexos, de estudios superiores culminados, que se encuentren en planilla y en puestos de trabajo de especialidad administrativa en una Municipalidad de Lima, y que acepten

contestar la encuesta.

Criterios de exclusión:

Trabajadores en el rango de 71 años a más, que no trabajen en una Municipalidad de Lima y no se encuentran en puestos de trabajo de especialidad administrativa y que no acepten participar de la encuesta.

Por otro lado, no probabilístico es el muestreo porque no depende de la probabilidad si no de las características o propósito del investigador. (Hernández, 2018).

### 3. 4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es la encuesta (Hernández y Mendoza, 2018) que es la forma ordenada de las técnicas y etapas para la obtención de información y recolectar datos.

Entre los instrumentos empleados, se hizo uso del Cuestionario Liderazgo Transformacional creado por Bracho (2013) y adaptado en el Perú por el tesista Cedano (2021) tiene por finalidad determinar la relación entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral y está compuesta por 15 ítems, distribuidos en cinco dimensiones, siendo su forma de respuesta tipo Likert.

#### Validez y confiabilidad

Tabla 2

*Confiabilidad mediante el método de alfa de Cronbach de las dimensiones del cuestionario liderazgo transformacional*

<b>Dimensiones</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>N° de elementos</b>
<i>Variable: Liderazgo Transformacional</i>	,901	12
Carisma o Influencia idealizada	,925	3
Motivación	,813	4
Estimulación intelectual	,719	3
Consideración individualizada	,747	2
Tolerancia psicológica	,734	3

En la tabla 2 se encontraron la confiabilidad aceptable para la variable liderazgo transformacional de (0,901) así mismo para las dimensiones: Carisma o influencia idealizada de (0,925), motivación de (0,813), estimulación intelectual de (0,719), consideración individualizada de (0,747), tolerancia psicológica de (0,734).

Para la segunda variable se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral creado por Palma (2005) y adaptado en el Perú por el tesista Vergel (2020) cuyo objetivo analizar la relación entre motivación y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución policial de la región de Ica, 2020 y está compuesto 27 ítems, distribuidos en tres dimensiones, tipo Likert.

### **Validez y confiabilidad**

*Tabla 3*

*Confiabilidad mediante el método de alfa de cronbach de las dimensiones del cuestionario satisfacción laboral*

<i>Dimensiones</i>	<i><math>\alpha</math></i>	<i>N de elementos</i>
Variable 2: Satisfacción Laboral	,712	27
Significación de la tarea	,738	8
Condiciones de trabajo	,725	9
Reconocimiento personal y/o social	,719	5
Beneficios económicos	,717	5

Respecto a la tabla 3, se encontró la confiabilidad aceptable para la variable satisfacción laboral de (0,712), así mismo para las dimensiones: Significación de la tarea de (0,738), condiciones de trabajo de (0,725), reconocimiento personal y/o social de (0,719) y beneficios económicos de (0,717).

### **3.5. Procedimientos**

El principio se tuvo una conversación con los trabajadores especialistas administrativos, donde se mencionó el motivo de la aplicación de la encuesta, comentando que es netamente académico el permiso a

solicitar, asimismo, se solicitó la carta de autorización para aplicar el instrumento en una Municipalidad y también con la previa programación con los altos cargos de la Municipalidad y habiéndose firmado la autorización, se procedió a la aplicación de las encuestas en su horarios de descanso y horarios de salida , donde se les menciona un breve saludo y se les menciona la razón de la encuesta , así mismo se entregó las encuestas de formas separadas de forma presencial y después se recogió cada una de las encuestas y se dio gracias por su colaboración y después se procedió a iniciar de las bases de datos para la realización.

Por lo tanto, se aplicó los instrumentos a 150 especialistas administrativos teniendo en cuenta el cumplimiento de exclusión e inclusión de los criterios. Se realizó de manera presencial las encuestas a los trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para estadístico análisis se hizo el instrumento de aplicación en Google forms a 150 trabajadores en una Municipalidad de Lima y después se procedió con dos softwares el Excel para los datos y SPSS para la investigación y después para las tabulaciones en Excel en codificación numérica para las respuestas y por último, el ordenamiento de tabulaciones se transportó los datos de SPSS.

Y para la interpretación de Cohen del efecto se hizo las pautas de Cohen (1988) quien refiere que para el estudio correlacional de dos variables donde el tamaño es en efecto pequeño ( $r=.10$  donde  $r^2=.01$ ), tamaño de efecto mediano ( $r=.30$  donde  $r^2=.09$ ) tamaño efecto grande ( $r=.50$  donde  $r^2=.25$ )

### **3.7. Aspectos éticos**

A cada participante se entregó consentimiento informado por su participación y fue de manera anónima, los resultados y de confidencialidad por el código de ética y deontología de colegio de psicólogos del Perú y por lo

tanto se seguido el procedimiento técnico y científico para la validez de la investigación y también fueron usados estrictamente y enfocado al objetivo de la investigación y se estuvo en total comunicación con los trabajadores especialistas administrativos de una Municipalidad para coordinar la aplicación de las encuestas con previo programación para las encuestas de cada uno de ellas y se solicitó el consentimiento informado , haciendo insistencia que dichas participaciones fueron de manera voluntaria y fines totalmente académicos.

## IV.RESULTADOS

### 4.1 Análisis inferencial

Tabla 4

Prueba de normalidad para las variables de estudio (Kolmogorov- smirnov)

	Estadístico	gl	Sig.
Carisma o influencia idealizada	,511	150	,000
Motivación	,234	150	,000
Estimulación intelectual	,314	150	,000
Consideración individualizada	,276	150	,000
Tolerancia psicológica	,200	150	,000
Significación de la tarea	,478	150	,000
Condiciones de trabajo	,321	150	,000
Reconocimiento personal y/o social	,397	150	,000
Beneficios económicos	,268	150	,000

\*Esto es un límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 4, se realiza la normalidad para las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral mediante la prueba de Kolmorov – smirnov. En la tabla se aprecia una  $p < 0.05$  lo que indica que las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral no tienen distribución normal manejando una correlación por lo que se utilizara una prueba no paramétrica para evaluar las correlaciones.

Tabla 5

Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral

	Satisfacción laboral		
	$r_s$	P	$r^2$
Liderazgo transformacional	.200**	.000	0.047

En la tabla 5; se observa la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, donde se obtiene que es una relación directa y estadísticamente significativa ( $r_s=.200$ ,  $p<,05$ ) con tamaño de efecto bajo de ( $r^2= .047$ ). (Cohen ,1988).

*Tabla 6*  
*Correlación entre carisma o influencia idealizada y dimensiones de satisfacción laboral*

		Significació nde la tarea	Condicion esde trabajo	Reconocimie nto persona y/o social	Beneficios económico s
Carisma o influencia idealizada	$r_s$	.251**	.147*	.164*	.237**
	$p$	.000	.000	.000	.000
	$r^2$	0.044	0.063	0.047	0.043

Nota. \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas),  $r_s$ : Test de correlación de rango de spearman,  $p$ =significación estadística,  $r^2$ =coeficiente de determinación

En la tabla 6; se observa la relación entre el carisma o influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral, donde se obtiene que es una relación directa y estadísticamente significativa ( $r_s=.251$ ,  $r_s=.147$ ,  $r_s=.164$ ,  $r_s=.237$ ,  $p<.05$ ) con tamaño de efecto bajo de ( $r^2=.044$ ,  $r^2=.063$ ,  $r^2=.047$ ,  $r^2=.043$ ). (Cohen, 1988).

*Tabla 7*  
*Correlación entre motivación y dimensiones de satisfacción laboral*

		Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
Motivación	$r_s$	.258**	.253**	.240**	.203**
	$p$	.000	.000	.000	.000
	$r^2$	0.021	0.023	0.011	0.029

Nota \*\* la correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas),  $r_s$ : test de correlación de rango de spearman,  $p$ =significancia estadística,  $r^2$ = coeficiente de determinación

En la tabla 7; se observa la relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral, donde se obtiene que es una relación directa y estadísticamente significativa ( $r_s=.258$ ,  $r_s=.253$ ,  $r_s=.240$ ,  $r_s=.203$ ,  $p<.05$ ) con tamaño de efecto bajo de ( $r^2=.021$ ,  $r^2=.023$ ,  $r^2=.011$ ,  $r^2=.029$ ). (Cohen, 1988)

**Tabla 8***Correlación entre estimulación intelectual y dimensiones de satisfacción laboral*

		Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
	$r_s$	.260**	.275**	.212**	.239**
Estimulación intelectual	$p$	.000	.000	.000	.000
	$r^2$	0.017	0.023	0.019	0.054

Nota \*\* la correlación es significativa en el nivel 001 (2 colas),  $r_s$ :test de correlación de rango de spearman,  $p$ = significancia estadística,  $r^2$ = coeficiente de determinación

En la tabla 8; se observa la relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral, donde se obtiene que es una relación directa y estadísticamente significativa ( $r_s=,260$  , $r_s=,275$ , $r_s=,212$  ,  $r_s=,239$ , $p<,05$ ) con tamaño de efecto bajo de ( $r^2=0.017$ , $r^2=0.023$  ,  $r^2=0.019$ ,  $r^2=0.054$ ) .(Cohen ,1988).

**Tabla 9***Correlación entre consideración individualizada y dimensiones de satisfacción laboral*

		Significació nde la tarea	Condicione sde trabajo	Reconocimient opersonal yo social	Beneficios económico s
	$r_s$	.235**	.249**	.234**	.272**
Consideración individualizada	$p$	.000	.000	.000	.000
	$r^2$	.0.005	0.027	0.011	0.001

Nota \*\* la correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas),  $r_s$ :test de correlación de rango de spearman,  $p$ = significancia estadística,  $r^2$ =coeficiente de determinación

En la tabla 9; se observa la relación entre la consideración individualizada y las dimensiones de satisfacción laboral, donde se obtiene que es una relaciona directa y estadísticamente significativa ( $r_s=,235$  , $r_s=,249$  , $r_s=,234$  ,  $r_s=,272$  , $p<,05$ ) con tamaño de efecto bajo de ( $r^2=0.005$  ,  $r^2=0.027$  ,  $r^2=0.011$  ,  $r^2=0.001$ ). (Cohen ,1988).

**Tabla 10***Correlación entre tolerancia psicológica y dimensiones de satisfacción laboral*

		Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social	Beneficios económicos
	$r_s$	.295**	.211**	.259**	.202**
Tolerancia psicológica	$p$	.000	.000	.000	.000
	$r^2$	0.043	0.001	0.022	0.017

Nota\*\* la correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas),  $r_s$ :test de correlación de rango de spearman,  $p$ =significancia estadística,  $r^2$ =coeficiente de determinación

En la tabla 10, se observa la relación entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral, donde se obtiene que es una relación directa y estadísticamente significativa ( $r_s=.295$ ,  $r_s=.211$ ,  $r_s=.259$ ,  $r_s=.202$ ,  $p<.05$ ) con tamaño de efecto bajo de ( $r^2=.043$ ,  $r^2=.001$ ,  $r^2=.022$ ,  $r^2=.017$ ) .(Cohen ,1988).

## V. DISCUSIÓN

El principal objetivo de este proyecto de investigación era determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en las Municipalidades de Lima, 2021, por lo siguiente, se efectuará el debate de los resultados hallados, comparando los antecedentes nacionales y también los antecedentes internacionales; así como en las teorías que avalan esta investigación.

De acuerdo con los resultados y en relación con el objetivo general, se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, de ello se obtiene una correlación directa baja y estadísticamente significativa ( $r_s=.20$ ), estos resultados concuerdan con lo obtenido por Aburto (2017) en donde se analizó la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones educativas del distrito de Independencia, Lima y en la que muestra un diseño descriptivo correlacional que contó con 129 educadores, de los cuales poseen un promedio de edad entre 25-64 años, además, se obtuvo una correlación directa entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral ( $r_s=.30$ ) con tamaño de efecto moderado ( $r^2=0,003$ ), de todo ello se establece que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Asimismo, según Rafferty y Griffin (2004) el liderazgo en la motivación es la inspiración que está relacionada con la generación de la motivación en el trabajo y viene hacer una característica importante de un líder transformacional. Asimismo, según, Cortez (2018) la persona líder inspira y motiva a un trabajador y omite los miedos en las personas para iniciar una relevante responsabilidad, lo cual su conducta puede lograr objetivos y metas trazadas en las organizacional.

En cuanto al objetivo específico 1, sobre determinar la relación entre carisma o influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral, se obtuvo una correlación directa y baja, ello generó los siguientes resultados:  $r_s=.25$ ,  $r_s=.147$ ,  $r_s=.164$ ,  $r_s=.237$ , estos resultados concuerdan con lo obtenido por Ajen (2016) en donde se examina la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un call Center

del centro de Lima, adicional a ello muestra un diseño descriptivo correlacional y la muestra fue a 145 trabajadores de call center, donde se obtuvo una correlación directa entre el carisma o influencia idealizada, dimensión de liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral ( $r_s=.212$ ,  $r_s=.204$ ,  $r_s=.265$ ); por todo ello, se demuestra que existe relación directa entre la dimensión 1 de liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral, de esta misma forma para Burns (1978) el liderazgo transformacional, genera empeño, influencia idealizada y conocimientos positivos en conjuntos de personas. Por otro lado, para la segunda variable la escala de S.L por Palma (2005), en sus aportes, comenta que la satisfacción laboral sirve como un fundamento de diagnóstico creando acciones favorables en la organización.

En cuanto al objetivo específico 2, sobre determinar la relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral, se obtuvo una correlación directa, baja, obteniendo los siguientes resultados:  $r_s=.258$ ,  $r_s=.253$ ,  $r_s=.240$ ,  $r_s=.203$ , estos resultados concuerdan con lo obtenido por Alcántara (2017) en donde examinó el liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor, ahí establece un diseño descriptivo correlacional, cuya muestra es a 218 (población) participantes entre organizaciones gubernamentales, por lo que se establece que si hay una correlación directa entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral ( $r_s=.209$ ,  $r_s=.175$ ,  $r_s=.186$ ,  $r_s=.154$ ,  $r_s=.169$ ), también, se establece que si hay una relación directa entre la dimensión 2, motivación, de liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral, adicional a ello Avolio & Bass (2009) en sus aportes de liderazgo transformacional establecen que es importante la motivación de sus antecesores del líder para fortalecer una organización porque sin un líder no hay éxito.

En cuanto al objetivo específico 3, sobre determinar la relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral, se obtuvo una correlación directa baja y se encontró los siguientes resultados:  $r_s=.260$ ,  $r_s=.275$ ,  $r_s=.212$ ,  $r_s=.239$ , estos resultados concuerdan con lo obtenido por Ajen (2016) en donde se examinó la relación entre el liderazgo transformacional y

satisfacción laboral en los supervisores de un call Center del centro de Lima, además, muestra un diseño descriptivo correlacional y la muestra fue enfocada en 145 trabajadores de call center, donde se obtuvo una correlación directa entre la estimulación intelectual de la dimensión de liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral ( $r_s=.111$ ,  $r_s=.105$ ,  $r_s=.155$ ), de ello se demuestra que si hay relación directa entre la dimensión 3, estimulación intelectual, de liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral, asimismo para Burns (1978) explica que el liderazgo transformacional, está vinculada directamente con la estimulación intelectual porque es un factor de crear a un gran líder a través de conocimientos. Por otro lado, para la estimulación intelectual, Carlessi (2014) es importante que un líder, no solo pueda promover la innovación o el cambio, si no pueda motivar en su equipo brindado en las iniciativas de análisis, razonamiento y fomentar los distintos temas de capacitación, para que se sienta preparado a enfrentar retos.

En cuanto al objetivo específico 4, sobre determinar la relación entre la consideración individualizada y las dimensiones de satisfacción laboral se obtuvo una correlación directa baja, obteniendo los siguientes resultados:  $r_s=.235$ ,  $r_s=.249$ ,  $r_s=.234$ ,  $r_s=.272$ , estos resultados concuerda con lo obtenido por Alcántara (2017) en donde realizó el liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor, en la que se establece un diseño descriptivo correlacional y se aplica a una muestra de 218 participantes que son de organizaciones gubernamentales. A partir de ahí, se demuestra que si hay una correlación directa entre la consideración individualizada y las dimensiones de satisfacción laboral ( $r_s=.213$ ,  $r_s=.265$ ,  $r_s=.280$ ,  $r_s=.234$ ,  $r_s=.256$ ), por todo ello, si hay una relación directa entre la dimensión 4 de liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción laboral, evidenciando lo anterior Avolio & Bass (2009) en sus aportes de la liderazgo transformacional establece que es fundamental en una líder de una organización que posea consideración con el personal de trabajo y asimismo con los clientes, ya que es de suma importancia para que tenga éxito.

Por último, en cuanto al objetivo específico 5, sobre determinar la relación de la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral, se obtuvo una correlación directa, baja obteniendo los siguientes resultados:  $r_s = .295$ ,  $r_s = .211$ ,  $r_s = .259$ ,  $r_s = .202$ , esto evidenció y se afirmó en lo expuesto por Silva (2017) en donde evidenció el liderazgo Transformacional y su influencia en la satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, capacitación y desarrollo de la PETROECUADOR, también, muestra un diseño descriptivo correlacional y una muestra de 40 funcionarios, todo ello dio como resultado que si hay una correlación directa entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral con un ( $r_s = .134$ ,  $r_s = .154$ ,  $r_s = .133$ ,  $r_s = .169$ ,  $r_s = .179$ ), por consecuencia, si hay una relación directa entre la dimensión 5 y las dimensiones de satisfacción laboral. Ante lo expresado anteriormente Avolio & Bass (2009) nos dan su aporte sobre el liderazgo transformacional referente a la tolerancia psicológica, donde nos explica que la tolerancia en un líder es importante para influenciaren otros líderes a futuro, ello para que tengan éxito en un plan propuesto.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se concluye que existe relación directa y estadísticamente entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral, siendo el tamaño del efecto pequeño. Con lo cual se acepta la hipótesis que si existe relación entre las variables.
2. Se concluye que existe relación directa y estadísticamente entre el carisma o influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral, siendo el tamaño del efecto pequeño. Con lo cual se acepta la hipótesis específica 1, que si existe relación entre las dimensiones.
3. Se concluye que existe relación directa y estadísticamente entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral, siendo el tamaño del efecto pequeño. Con lo cual se acepta la hipótesis específica 2, que si existe relación entre las dimensiones.
4. Se concluye que existe relación directa y estadísticamente entre la estimulación intelectual y las dimensiones de la satisfacción laboral, siendo el tamaño del efecto pequeño. Con lo cual se acepta la hipótesis específica 3, que si existe relación entre las dimensiones.
5. Se concluye que existe relación directa y estadísticamente entre la consideración individualizada y las dimensiones de satisfacción laboral, siendo el tamaño del efecto pequeño. Con lo cual se acepta la hipótesis específica 4, que si existe relación entre las dimensiones.
6. Se concluye que existe relación directa y estadísticamente entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral, siendo el tamaño del efecto pequeño. Con lo cual se acepta la hipótesis específica 5, que si existe relación entre las dimensiones.

## **VII.RECOMENDACIONES**

En la investigación se recomienda:

1. Los instrumentos, adaptar al ámbito municipal para que los ítems, se ajusten a las actividades desempeñadas por ellos.
2. Se sugiere insertar un taller sobre satisfacción laboral en las municipalidades para que los trabajadores especialistas administrativos tengan conocimiento y preparación para tener un nivel alto de conocimiento del trato laboral con los beneficiarios, sobre expresión al atender tanto oral como corporal y poder expresar con mayor frecuencia un mayor liderazgo.
3. Se sugiere para futuras investigaciones utilizar diferentes técnicas de estadísticas como ejemplo, las ecuaciones estructurales y también se debe incorporar otras variables para analizar los modelos explicativos
4. Se sugiere analizar a otros grupos sociodemográficos y que se agreguen el muestreo probabilístico, para contrastar los resultados.

## REFERENCIAS

- Alcántara, O. (2017) Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. Universidad Nacional del Rosario, Argentina.
- Aburto, K. (2017). Liderazgo Transformacional y Satisfacción laboral en Docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arce, E., Fernández, M., Pasache, R. y Piña, M. (2019). Grado de Supervisión como variable moderadora en el impacto de los estilos de Liderazgo Transformacional y Transaccional en el Desempeño Laboral en empresas del Sector Agroindustrial. (Tesis de maestría) ESAN Business, Perú. Recuperado de <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2099>
- Altamirano, L. (2021). La satisfacción laboral en los trabajadores de recursos humanos. Revista horizonte, 3(2), 15-16.
- Aguayo, M. y Lora, E. (2016). Cómo realizar “paso a paso” un contraste de hipótesis con SPSS para Windows: (III) Relación o asociación y análisis de la dependencia (o no) entre dos variables cuantitativas. Correlación y regresión lineal simple. (Artículo científico). FUNDACION ANDALUZA BETURIA PARA LA INVESTIGACION EN SALUD, Sevilla. Recuperado de <https://statistics.blogs.uv.es/files/2014/06/Correlaci%C3%B3n-yregresi%C3%B3n.pdf>
- Avila, S. (2017). Liderazgo transformacional: aprende a ser un líder carismático. Conferencia dirigida por EAE Business School de Barcelona, España. Recuperado de

<https://www.eae.es/actualidad/noticias/el-lider-transformacional-tienetolerancia-psicologica-y-estimula-intelectualmente-los-demas>

Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S241506222020000400006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S241506222020000400006&lng=es&tlng=es)

Ajen, I. (2016). Liderazgo Transformacional Y Satisfacción Laboral en los Supervisores de un Call Center del Centro de Lima (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Bass, B. (2017) Transformational Leadership and organizational culture. *Revista Public Administration Quarterly*, 17(1)

Blanch, J. M. (2003). Tarea de las relaciones laborales. Barcelona: Editorial UOC.

Bracho, O. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 8(2), 12-13. UNIVERSIDAD Rafael Beloso Chacín, Maracaibo. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

Bolívar, F., y Castro, A. (2016) liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la facultad de ciencias de la salud de la universidad los andes Huancayo -2017. (titulo para optar de licenciado en administracion). Universidad Catolica Andres Vello.

Codina, A. (2017). 10 Habilidades Directivas. ¿Por Qué? ¿Para Qué? ¿Cómo? Cuba: Infodir – Issn. Recuperado de <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/603>

- Carrasco, R. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Chimbote 2019 (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.
- Cahua, J., Gallegos, W., Aliaga, J., & López, J. (2018). Síndrome de burnout en colaboradores de tres municipalidades distritales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 37(2), 107-118. <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v37n2a03>
- Cardozo, S., & Kwan, C. (2019). La Técnica de la Revisión Sistemática Aplicada al Estilo de Liderazgo. *Población y Desarrollo*, 25(48), 67-78. [https://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025\(48\)067-078](https://dx.doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025(48)067-078)
- Contreras, F., Barbosa, D. (2016). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. (Artículo científico). *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. Fundación Universitaria Católica del Norte Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
- Cornejo, F., Lizana, J., Paz, M. & Rodríguez, M. (2017) Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño en una organización Chilena. Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. & Nuñez, A. (2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector estatal. *Instituciones Públicas*, 21(2), 25-26.
- Cuadra, P., & Veloso, C. (2017). Liderazgo transformacional, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones 22(2)40-56.
- Díaz, E. (2020). Liderazgo transformacional y equidad de género: el caso de estudiantes de posgrado. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 69-89. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>

- Díaz, E., Espinosa, J., Peterson, H., & Kuri, I. (2019). Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10(19), 00016.  
<https://doi.org/10.32870/dse.v0i19.615>
- Estrada, S. (2018) *Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y satisfacción laboral*. (4a. ed). Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.
- Great Place To Work (2018). *Los Mejores Lugares para Trabajar 2018*. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/lists/las-mejores-2018/GPTWLos-Mejores-Lugares-Para-Trabajar-2018.pdf>.
- García, K. (2017). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en los Docentes de un Consorcio Educativo del Distrito de San Miguel* (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Giraldo, D., Naranjo, J. (2016). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. (Artículo científico). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Gonzalez, C., García, M., & Murillo, G.(2020). Efectos de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en las instituciones de educación superior. *Revista Prisma Social*, 4 (9) ,283 -303.  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=c9dc363e-fe43-4480-9051-00f6c9968e4e%40sessionmgr4006>
- González, M. (2016). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. (3 ed). Diaz de Santos S.a
- Fernández, C., Quintero, N. (2017) *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. (Artículo

científico). Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo.

Recuperado de

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/22498/22202>

Figuroa, T. (2016). Liderazgo transformacional y su Relación con la Satisfacción Laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Independencia (Tesis de Licenciatura) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Flores, L. (2017). "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada". (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/44815>

Hernández, S. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L.(2014). Metodología de la investigación. México D.F., México: Mc Graw Hill.

Huillca.F (2018). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la especialidad de ciencias histórico – sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. (Tesis para optar el grado de licenciatura).Universidad Autónoma del Perú.

INEI. (2017). Directorio Nacional de Municipalidades Provinciales, Distritales y de Centros Poblados 2017. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Izaga, M. (2019). Liderazgo transformacional o la calidad de inspirar, motivar y empoderar [blog]. Recuperado de <https://blogs.upn.edu.pe/negocios/liderazgo-transformacional-o-lacualidad-de-inspirar-motivar-y-empoderar/>

Lezama, M., Cruz, V. y Pico, B. (2020). *El liderazgo estratégico moderno y el mejoramiento del desempeño del capital humano*. (Artículo

científico) Red internacional de investigadores en competitividad, Puebla. Recuperado de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/15/15>

Manosalva, L. y Nieves, J. (2015) El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

Mendoza, A. (2021). Satisfacción laboral y liderazgo transformacional en Lima, Perú. (Artículo científico). Revista de Bolivia, 13(9), p.12-14

Miguez, G. (2021). La satisfacción laboral y el liderazgo en los países. Revista de psicología, 8(5), p. 24-25

Moreno, E. (2016). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis [blog]. Recuperado de <http://tesis-investigacioncientifica.blogspot.com/2016/08/disenos-no-experimentales.html>

Montoya ,P. (2017) Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. Cienc Trab. vol.19 no.58 Santiago abr. 2017. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>

Novillo, E. (2016). Una introducción a la investigación básica o pura. (Artículo científico). Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2016/07/investigacion.htm>

Ochoa, A. (2018) Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. Universidad Nacional del Rosario, Argentina.

Paucar, L. y Rojas, P. (2018) liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la facultad de ciencias de la salud de la universidad los andes Huancayo -2017. ( título para

obtar de licenciado en administración). Universidad los Andes Huancayo.

Palma, S. (2005). Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pico, L. y Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. (Artículo científico). INNOVA research journal. Universidad Internacional del Ecuador, Ecuador, 7 (3) ,27 -28. Recuperado de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/662-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2624-3-10-20190529.pdf

Pazos, F. (2017). La relación entre satisfacción laboral, liderazgo transformacional en una empresa minera en el Perú. Lima, Perú. (Tesis para optar el título de psicología) Universidad Autónoma del Perú.

Pacheco, F. (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana. (Tesis para optar el título de psicología) Universidad Autónoma del Perú.

Perilla, F. y Gómez, D. (2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en Perú. (Artículo científico). Estudios Gerencias. Universidad ICESI. 5 (4) ,12 -13.

Rafferty, A. y Griffin M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions  
Recuperado de [file:///C:/Users/George/Downloads/Rafferty\\_Griffin\\_LQ.pdf](file:///C:/Users/George/Downloads/Rafferty_Griffin_LQ.pdf).

Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. Formación universitaria, 13(1), 135-144.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>

- Redolfo, L. (2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel. (Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S. (2018) Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones. (6ta. ed). Editorial Prentice Hall Hispanoamérica
- Rojero, R. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. (Artículo científico). Estudios Gerencias. Universidad ICESI,24 (3) ,19 -20. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v35n151/0123-5923-eg-35-151-178.pdf>
- Ruiz, J. (2012). Teoría y práctica de la investigación cualitativa. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=QJ9BR5Ok3qgC&printsec=frontcover&dq=investigacion+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiCyzCxqXkAhUMtlkKHx9bBylQ6AEIKDAA#v=one page&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=QJ9BR5Ok3qgC&printsec=frontcover&dq=investigacion+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiCyzCxqXkAhUMtlkKHx9bBylQ6AEIKDAA#v=one%20page&q&f=false).
- Sánchez , I. (2018). Estimulación intelectual del liderazgo y aprendizaje en equipo: el papel mediador del afecto positivo del equipo. UNIVERSITAS 'PSYCHOLOGICA. Pontificia Univesidad Javeriana. Bogotá. Recuperado de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/16596>
- Sánchez, R. (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones. Madrid: Esic Editorial
- Salvo, S., & Cisternas, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. Revista electrónica de investigación educativa,23(24) ,28-30. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>

- Silvia, A. (2018) Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los empleados funcionarios de la subgerencia de Vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROCUADOR. (Para optar Título de Psicóloga Industrial) Universidad Central DEL Ecuador.
- Sapaico, P. (2016). Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en Docentes de tres Instituciones educativas de Ancón (Licenciatura en Psicología), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Silva, A. (2017). Liderazgo Transformacional y su influencia en la satisfacción Laboral de los funcionarios de la Subgerencia de Vinculación, capacitación y desarrollo de la EP PETROECUADOR. (Tesis de Licenciatura) Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Sosa, B. (2021). El liderazgo transformacional en los tiempos del covid 19 en los trabajadores de recursos humanos. Revista Fides et ratio, 11(4), 24 25.
- Suárez, F. (2016). El estilo de liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores. (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador
- Vásquez, W. (2017). Estilos de liderazgo transformacional y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Villegas ,F., y Vellegas , J. (2017) Implicancia del estilo de liderazgo transformacional o transaccional en la satisfacción laboral del personal de ventas de las empresas departamentales de retail ubicadas en la ciudad de puerto montt. (Título para optar el grado de licenciado en administración) Universidad Austral de Chile.
- Zapata, C., Demmler, M., & Uribe, P. (2018). El liderazgo en la implementación de una cultura ecoeficiente en las organizaciones.

Producción + Limpia, 13(1), 43 53  
<https://doi.org/10.22507/pml.v13n1a4>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

#### Anexo n° 1: Matriz de consistencia

**TÍTULO:** Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021

**AUTORA:** Erika Eva Manuela, Martínez Huapaya

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema principal:  ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.	<b>Hipótesis general:</b>  Existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.	Variable 1: Liderazgo transformacional			
<b>Problemas secundarios</b>		<b>Hipótesis específica:</b>	dimensiones	Indicadores	ítems	Rangos
<b>Problema específico 1.</b> ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?	<b>Objetivos específicos:</b>  <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre la influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral en	<b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación entre la influencia idealizada y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.  <b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajo en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.	INFLUENCIA IDEALIZADA	- Respeto - Ética y moral	3 ítems	Ordinal  Bueno (23 -30)
			MOTIVACIÓN	- Trabajo en equipo -	4 ítems	Regular (15 -22)
			ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Compromiso organizacion al	3 ítems	Deficiente (6 - 14)
			CONSIDERACION INDIVIDUALIZA	-Creatividad -Promoción detalentos	2 ítems	
<b>Problema específico 2.</b>		<b>Hipótesis específica 3</b>		-Empatía	3 ítems	

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima 2021?</p>	<p>trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.</p>	<p>Existe relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.</p>	<p>TOLERANCIA PSICOLÓGICA</p>																													
<p><b>Problema específico 3.</b> ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación entre la influencia idealizada o carisma y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específica 5</b> Existe relación entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">SIGNIFICACION DE LA TAREA</td> <td>-Física</td> <td>8 ítems</td> <td>Deficiente [114; 150]</td> </tr> <tr> <td>-Motivacional</td> <td>9 ítems</td> <td>Moderado [95; 113]</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">CONDICIONES DE TRABAJO</td> <td>-Salarios</td> <td>5 ítems</td> <td>Eficiente [18; 94]</td> </tr> <tr> <td>-Seguridad</td> <td>5 ítems</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</td> <td>-Acceso y línea de carrera</td> <td>5 ítems</td> <td></td> </tr> <tr> <td>-Capacitación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>BENEFICIOS ECONOMICOS</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos	SIGNIFICACION DE LA TAREA	-Física	8 ítems	Deficiente [114; 150]	-Motivacional	9 ítems	Moderado [95; 113]	CONDICIONES DE TRABAJO	-Salarios	5 ítems	Eficiente [18; 94]	-Seguridad	5 ítems		RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	-Acceso y línea de carrera	5 ítems		-Capacitación			BENEFICIOS ECONOMICOS			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos																													
SIGNIFICACION DE LA TAREA	-Física	8 ítems	Deficiente [114; 150]																													
	-Motivacional	9 ítems	Moderado [95; 113]																													
CONDICIONES DE TRABAJO	-Salarios	5 ítems	Eficiente [18; 94]																													
	-Seguridad	5 ítems																														
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	-Acceso y línea de carrera	5 ítems																														
	-Capacitación																															
BENEFICIOS ECONOMICOS																																
<p><b>Problema específico 4.</b> ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada o carisma y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.</p>																															
<p><b>Problema específico 5.</b> ¿Cuál es la relación entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos</p>	<p>Determinar la relación entre la estimulación intelectual y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.</p>																															

---

en una Municipalidad de Lima, 2021?

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre la influencia idealizada o carisma y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación entre la tolerancia psicológica y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una Municipalidad de Lima, 2021.

**TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

**POBLACIÓN Y MUESTRA**

**TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

---

---

<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental y corte transversal.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> Conformada por 245 trabajadores especialistas administrativos la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 150 trabajadores especialistas administrativos la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> No probabilística</p>	<p><b>Variable 1:</b> Instrumento: Cuestionario de Liderazgo transformacional Autor : Erika Eva Manuela, Martínez Huapaya Año 2021 Objetivo : Determinar el liderazgo transformacional Duración : Aproximadamente de 20 minutos. Estructura : La escala consta de 15 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert,</p> <p><b>Variable 2:</b> Instrumento : Cuestionario de Satisfacción laboral Autor : Erika Eva Manuela, Martínez Huapaya Año 2021 Objetivo : Determinar la satisfacción laboral Duración : Aproximadamente de 20 minutos. Estructura : La escala consta de 27 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p>	<p><b>INFERENCIAL:</b> Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov Prueba de hipótesis: Rho de Spearman</p>
--	---	---	--

---

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1 - Liderazgo Transformacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
Liderazgo Transformacional	Fernández (2017) lo define como la idealización del líder en el sentido de ejemplo moral del significado del trabajo orientado hacia el logro de objetivos comunes.	La obtención de datos se realizará mediante un cuestionario, Bracho (2013) la cual costa de 5 dimensiones y esto permite determinar el liderazgo transformacional y esta medición es por cuestionario de quince preguntas o ítems.	Carisma o Influencia idealizada  Motivación  Estimulación intelectual  Consideración individualizada  Tolerancia psicológica	- Respeto - Ética y moral  - Trabajo en equipo - Compromiso organizacional  - Creatividad - Promoción de talentos  - Empatía  - Gestión de conflictos	1 - 3  4 - 7  8 - 10  11 - 12  13 - 15	Ordinal Bueno (23 -30) Regular (15 -22) Deficiente (6 - 14)

Anexo 3. Operacionalización de la variable 2 - Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES
Satisfacción Laboral	Estrada (2018) definió el estado emocional positivo derivado de la percepción del trabajador respecto a las experiencias laborales de una persona dentro de una organización.	La obtención de datos se realizará mediante el cuestionario de desempeño laboral de Palma (2005) la cual costa de 4 dimensiones y esto permite determinar la satisfacción laboral y esta medición es por cuestionario 27 preguntas o ítems.	Significación de la <u>tarea</u>	- Física - Motivacionales	1- 8	Ordinal Bueno (23 -27)
			Condiciones de <u>trabajo</u>	- Salarios - Seguridad	9-17	Regular (15 -22)
			Reconocimiento <u>personal y/o social</u>	- Ascenso y línea de carrera	18-22	Deficiente (6 - 14)
			Beneficios <u>económicos</u>	-Capacitación	23-27	

Anexo 4. Cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptado por Bracho (2013 ).

**Cuestionario: Liderazgo transformacional**

**Datos generales**

Fecha de recolección:

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel liderazgo transformacional en trabajadores especialistas administrativos en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2021

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Total, acuerdo	1
De acuerdo	2
Indeciso	3
En desacuerdo	4
Total, de desacuerdo	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión influencia idealizada</b>						
01	¿Con las acciones que su jefe inmediato realiza cree Usted que merezca su respeto?					

02	¿Con las acciones que su jefe inmediato realiza cree Usted que merezca su confianza?					
03	¿Su jefe inmediato realiza sus funciones dentro en un contexto de valores?					
<b>Dimensión de Motivación</b>						
04	¿Su jefe inmediato promueve el trabajo en equipo?					
05	¿Su jefe inmediato les incentiva a la solución inmediata a un incidente?					
06	¿Su jefe inmediato muestra seguridad al momento de tomar decisiones?					
07	¿Su jefe inmediato incentiva la identificación con la empresa?					
<b>Dimensión de Estimulación intelectual</b>						
08	¿Su jefe inmediato promueve la generación de ideas creativas para la solución de problemas?					
09	¿Su jefe inmediato delega funciones para su desarrollo profesional?					
10	¿Su jefe inmediato valora el esfuerzo de sus trabajadores y promueve los ascensos?					
<b>Dimensión de Consideración individualizada</b>						
11	¿Su jefe inmediato se siente identificado con sus necesidades?					
12	¿Su jefe inmediato les orienta hacia su desarrollo profesional?					
<b>Dimensión de Tolerancia psicológica</b>						
13	¿Su jefe inmediato resuelve los problemas de manera acertada?					
14	¿Su jefe inmediato muestra una buena comunicación con todo el personal?					
15	¿Su jefe inmediato muestra sentido del humor en situaciones difíciles?					

Anexo 5. Cuestionario de Satisfacción Laboral adaptado por Palma (2005).

Cuestionario: Desempeño laboral

**Datos generales**

Fecha de recolección:

Nombres y apellidos:

Edad:

Sexo:

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel satisfacción laboral en los trabajadores especialistas administrativos en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2021.

Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N.º		1	2	3	4	5
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					

19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 6. Carta de presentación que otorgó la Municipalidad de Breña



SUBGERENCIA DE PROMOCION  
DEL DESARROLLO SOCIAL

**CARTA DE AUTORIZACION**

Señorita:

Erika Eva Manuela Martínez Huapaya

En atención a su solicitud de fecha 18 de octubre del presente año y analizada la misma por las razones que expone, hemos visto por conveniente autorizar el permiso y brindarle todas las facilidades para que realice vuestro desarrollo de trabajo de investigación en nuestras instalaciones.

Sin otro particular a ustedes cordialmente

MUNICIPALIDAD DE BREÑA  
SUBGERENCIA DE PROMOCION DEL DESARROLLO SOCIAL  
ELSA RODRIGUEZ ESPINOZA  
ENCARGADA DE PROMOCION DEL DESARROLLO SOCIAL