



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las
instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de
San Juan, Lircay - 2015

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Br. Candiotti Poma, José Luis

ASESOR:

Dr. Gonzales Castro, Abel

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ-2017

Dr. Castillo Mendoza, Helsides Leandro
Presidente

Dr. Camargo Conde, Juan De Dios
Secretario

Dr. Gonzales Castro, Abel
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis adoradas hijas que son la luz de mi vida que me animan a seguir y de mis ganas de ser mejor persona cada día, quienes son el motor de mi vida que me empujan día a día para seguir adelante.

José Luis.

Agradecimiento

Con singular agradecimiento al Rector Fundador de la Universidad Cesar Vallejo Dr. Cesar Acuña Peralta por darnos la oportunidad en concretizar nuestro desarrollo profesional en nuestros estudios de maestría y cambiar la educación.

A los docentes que nos inculcaron sus sabias enseñanzas y en forma especial al Dr. Abel Gonzales Castro, por asesorar y orientarnos el desarrollo de nuestra tesis.

A todos los niños y niñas del Perú, por motivarnos constantemente para hacer posible nuestros objetivos y metas.

El autor.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan, Lircay - 2015”, con la finalidad de establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015), en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

La presente tesis se ha estructurado en ocho capítulos: El capítulo. I: está constituido por la Introducción, el problema general y los problemas específicos, la hipótesis general y las hipótesis específicas y los objetivos de la investigación, de abordó antecedentes y fundamentación científica. En el capítulo II: presente el marco metodológico que está compuesto por las variables de estudio, la operacionalización de las variables, la metodología, tipo de estudio, el diseño de investigación, población y muestra y el método, para el análisis de los datos estudiados. El capítulo. III: contiene los resultados de la investigación es de manera descriptiva e inferencial donde se analiza y se interpretan los resultados. El capítulo IV: presenta la discusión en donde se realiza la descripción breve y precisa del trabajo de campo y la discusión de los resultados. En el capítulo. V: tenemos las conclusiones a que llegue en la investigación. En el capítulo. VI: encontraremos las recomendaciones. En el capítulo. VII: se hace mención a las referencias bibliográficas, textos consultados, revistas y tesis consultadas para la realización del trabajo. Por último, el capítulo. VIII: están los anexos que son el sustento del trabajo.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

CARÁTULA.....	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras.....	xi
Índice de gráficos.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I.....	15
INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad problemática:.....	15
1.2. Trabajos previos:.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema de liderazgo transformacional y satisfacción laboral:.....	18
1.4. Formulación del problema:.....	26
Problema General:.....	26
Problemas Específicos:.....	26
1.5. Justificación del estudio:.....	26
1.6. Hipótesis:.....	27
Hipótesis General:.....	27
Hipótesis específicas:.....	27

1.7. Objetivos:.....	28
Objetivo General:.....	28
Objetivos Específicos:	28
CAPÍTULO II	30
MÉTODO	30
2.1. Diseño de Investigación:	30
2.2. Variables, operacionalización:.....	31
Definición conceptual:.....	31
Operacionalización de variables:	32
2.3. Población y Muestra:.....	34
Población:.....	34
Muestra:	34
Muestreo:	34
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:	34
Variable liderazgo transformacional:.....	34
Variable satisfacción laboral:	35
2.5. Métodos de análisis de datos:	35
Metodología:.....	35
Método General:.....	35
Método Específico:	35
Tipo de Estudio:.....	36
2.6. Aspectos éticos:	36
CAPÍTULO III	37
RESULTADOS.....	37
3.1. Estadística descriptiva:	37
Análisis descriptivo de liderazgo transformacional de los docentes:	38
Análisis descriptivo de satisfacción laboral de los docentes:	39

Análisis descriptivo de la estimulación intelectual de los docentes:	40
Análisis descriptivo de la motivación inspiracional de los docentes:	42
Análisis descriptivo de la consideración individualizada e de los docentes: ...	43
Análisis descriptivo de la influencia idealizada de los docentes:	44
3.2. Estadística inferencial:	46
Prueba de hipótesis:	46
CAPÍTULO IV.....	57
DISCUSIÓN	57
CAPÍTULO V.....	60
CONCLUSIONES	60
CAPÍTULO VI.....	61
RECOMENDACIONES	61
CAPÍTULO VII.....	62
REFERENCIAS	62
ANEXOS	65
ANEXO 01: Cuestionario sobre liderazgo transformacional	66
ANEXO 02: Cuestionario de satisfacción laboral	68
ANEXO 03: Matriz de consistencia	70
ANEXO 04: Constancia	74
ANEXO 05: Solicitud.....	75
ANEXO 06: Base de datos de liderazgo transformacional	76
ANEXO 07: Base de datos de satisfacción laboral.....	78

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis descriptivo de liderazgo transformacional	38
Tabla 2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral	39
Tabla 3 Análisis descriptivo de la estimulación intelectual.....	41
Tabla 4 Análisis descriptivo de la motivación inspiracional.....	42
Tabla 5 Análisis descriptivo de la consideración individualizada	43
Tabla 6 Análisis descriptivo de la influencia idealizada	45
Tabla 7 Correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral	47
Tabla 8 Correlación de Spearman entre estimulación intelectual y satisfacción laboral	49
Tabla 9 Correlación de Spearman entre motivación inspiracional y satisfacción laboral	51
Tabla 10 Correlación de Spearman entre consideración individualizada y satisfacción laboral.....	53
Tabla 11 Correlación de Spearman entre influencia idealizada y satisfacción laboral	55

Índice de figuras

Figura 1 Análisis descriptivo de liderazgo transformacional	38
Figura 2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral.....	40
Figura 3 Análisis descriptivo de la estimulación intelectual	41
Figura 4 Análisis descriptivo de la motivación inspiracional.....	42
Figura 5 Análisis descriptivo de la consideración individualizada	44
Figura 6 Análisis descriptivo de la influencia idealizada	45

Índice de gráficos

Gráfico 1 Estadístico de prueba: Rho de Spearman V1 y V2	46
Gráfico 2 Estadístico de prueba: Rho de Spearman D1 y V2	48
Gráfico 3 Estadístico de prueba: Rho de Spearman D2 y V2	50
Gráfico 4 Estadístico de prueba: Rho de Spearman D3 y V2	52
Gráfico 5 Estadístico de prueba: Rho de Spearman D4 y V2	54

RESUMEN

La investigación titulada liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan, Lircay – 2015, tuvo como hipótesis general de investigación existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

El presente trabajo de investigación cuyo método general es el método científico y el método específico es el método descriptivo; tipo de estudio es la investigación no experimental cuyo diseño de Investigación es el descriptivo – correlacional. La población y muestra de estudio estuvo constituido por 62 docentes que trabajaron en las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan del distrito de Lircay, UGEL Angaraes durante el año 2015, se trabajó con el total de la población; toda población, por lo que la muestra fue; es de tipo censal. La técnica para poder recolectar los datos que se utilizó fue la encuesta cuyo el instrumento usado fue el cuestionario que recopiló los datos sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Los datos se procesarán con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS – Statistical Package for the Social Sciences), versión 23 en español cuyo análisis se desarrolló de manera descriptiva e inferencial, para poder determinar si existe relación entre las variables para mi contrastación de hipótesis se hizo uso de la prueba Rho de Spearman.

Realizado el procesamiento de los datos pudimos determinar y decir que existe una, correlación positiva muy débil entre: liderazgo transformacional y satisfacción laboral es de 0,382 y el p - valor = .002 < .05; determinando que existe una correlación por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna.

PALABRAS CLAVE:

Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual, influencia idealizada.

ABSTRACT

The research entitled transformational leadership and job satisfaction in primary educational institutions of the Educational Network of San Juan, Lircay - 2015, had as its overall research hypothesis there is a direct and significant relationship between transformational leadership and job satisfaction among teachers of institutions primary education educational network of San Juan de Lircay - 2015.

The present research whose general method is the scientific method and the specific method is the descriptive method; type of study is not experimental research whose research design is descriptive - correlational. The population and sample of study was it composed of 62 teachers who worked in educational institutions elementary educational network of San Juan district of Lircay, UGEL Angaraes during 2015, worked with the total the population so the census sample was kind. The data collection technique the used was the, survey and whose instrument; was the questionnaire collected data on transformational leadership and job satisfaction. The data will the be processed with the Statistical Package for Social Sciences (SPSS - Statistical Package for the Social Sciences), the version 23 in Spanish whose analysis was developed descriptive and inferential way to determine whether a relationship exists between the variables for hiring Spearman Rho hypothesis test was used.

Performed data processing can determine that the there is a weak positive correlation between the transformational leadership and the job satisfaction is 0.382 and $p - \text{value} = .002 < .05$; determining a correlation so that the null the hypothesis is rejected and the alternative the hypothesis on accepted.

KEYWORDS:

Transformational leadership, job satisfaction, intellectual stimulation, inspirational motivation, personal growth, idealized influence.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

La educación que existe hoy en día exige líderes transformadores en la que el líder inspira, origina y entusiasma a sus pares docentes sus valores, acciones y la visión del futuro de cambio que tiene un impacto transformador en su motivación, crecimiento y estimulación que influencia y fomenta el trabajo con eficacia y competitividad para alcanzar los fines, objetivos y metas de la institución educativa que conlleve a que los docentes aprende a querer, adorar y amar su trabajo para obtener la satisfacción de él por ende un trabajador de vocación.

Es indispensable mencionar que al respecto del problema de investigación ¿qué relación existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015?; estudios específicos que expliquen de manera clara la relación que existe, al buscar antecedentes me di con la sorpresa que no se registran. Pero es esencial señalar que se encontraron investigaciones relacionadas con los dos temas de estudio liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

1.2. Trabajos previos:

Antecedentes a **nivel Internacional** como la de Cuadra, A. (2007) “Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las Organizaciones”, de la Universidad de Talca de Chile. Muestra ciento cuarenta y nueve empleados (subalternos) de organizaciones del sector público y privado de la ciudad de Arica, muestra censal que llegó a la conclusión: El objetivo inicial de este trabajo era comprobar las relaciones existentes entre variables asociadas al liderazgo (transformacional, transaccional, consideración e iniciación de estructura) e indicadores subjetivos de satisfacción y clima. Cada una de estas relaciones hipotetizadas se confirmaron mediante los análisis estadísticos correspondientes. Por tanto, se puede establecer que, liderazgo ejerce una influencia positiva y significativa en variables como satisfacción y clima laboral.

Así también Carvajal, G (2013) en su tesis “Influencia de tipos de liderazgo en la satisfacción laboral de los/as trabajadores del Instituto de la Niñez y la Familia Dirección Provincial de Tungurahua en la ciudad de Ambato en el período junio – 2012 marzo - 2013.” Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. La muestra está constituida por los 54 trabajadores del Instituto de la Niñez y la Familia - Dirección Provincial de Tungurahua en la ciudad de Ambato en el período junio 2012-marzo 2013, muestra censal que llegó a la conclusión: Podemos observar que los líderes o jefes de trabajo en este caso, no están desempeñando bien su función es por eso que los que sus subordinado o compañeros no los ven como líderes, mucho menos como guías que pueden adiestrar sus habilidades y destrezas esto conlleva a una mala satisfacción laboral los trabajadores sintiendo que no existe el apoyo necesario de sus líderes desarrollando en ellos retrasos en las actividades diarias que desenvuelven.

De igual modo Montiel, C (2012) en su tesis “El liderazgo transformacional del directivo y el Desempeño laboral de los docentes en el nivel de Educación primaria”. Universidad del Zulia de Venezuela. La muestra quedó constituida por 7 directivos (directores y subdirectores) y 92 docentes, considerada censal; llegó a la siguiente conclusión: Para el objetivo diseñado identificar los fundamentos esenciales del liderazgo

transformacional los cuales son influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y tolerancia psicológica, y que deben predominar en los directivos de las instituciones educativas del Subsistema de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, se identificó un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta muy eficiente en su aplicación. Se comprobó mediante la Correlación de Pearson que reveló un índice de relación de 0.476, lo que significa la existencia de una relación baja positiva proporcional.

También indicar los antecedentes a **nivel nacional** tenemos la de Cervera, L (2012) en su tesis “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de los Olivos”, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima. La muestra estuvo constituida por 171 los docentes de los niveles; inicial, primario y secundario de cinco Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos, muestra censal; llego a las siguientes conclusiones: 1 Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. 2. El análisis de los resultados nos muestra que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

Así también Acuña, P. (2013) en su tesis “Clima laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Esther Festini de Ramos Ocampo, del distrito de Comas, en el año 2013” de la Universidad Cesar Vallejo, cuya muestra está constituida por 30 docentes de ambos sexos, de la I.E. Esther Festini De Ramos Ocampo del distrito de Comas, muestra censal; que llego a las siguientes conclusiones: 1 Existe relación significativa entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en la I.E. Esther Festini de Ramos Ocampo. Los resultados según nivel de clima laboral evidenciaron que en un 50% de los docentes perciben su ambiente de manera regular. 2

Los resultados según nivel de satisfacción laboral evidenciaron que en un 77% de los docentes presentan una satisfacción regular. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada de que existe relación entre las variables y se rechaza la hipótesis nula.

También indicamos que a **nivel local** no se realizaron investigaciones relacionadas en el distrito de Lircay siendo esta la primera.

1.3. Teorías relacionadas al tema de liderazgo transformacional y satisfacción laboral:

A continuación, debemos señalar teniendo en cuenta la investigación realizada, iniciaremos con relación a la variable de liderazgo transformacional iniciaremos con el líder y liderazgo:

Como sabemos hay muchas definiciones de líder por lo que una persona se denomina líder cuando este es identificado como tal por todos los demás miembros del grupo que le reconocen el derecho a tomar las decisiones y determinaciones más importantes que afectan los intereses de todo el grupo de individuos de naturaleza común; a este Zender (1997) “ se tiende a pensar que el líder mantiene una posición dentro de la organización y que esa posición le confiere autoridad, o influencia sobre los demás”. (p. 250) también Robbins y Coulter (2010) aseguran que “líder es alguien que puede influir en los demás y que posee autoridad gerencial” (p. 370)

Partiendo de esto también debemos mencionar que liderazgo es el proceso de influencia social en la que el líder está buscando la participación voluntaria de los trabajadores en el logro de los objetivos de la institución educativa; o como un proceso de ejercer influencia en la actividad de los trabajadores de la institución, que está dirigido a la satisfacción y logro de los objetivos, metas y fines educacionales. En cuanto a liderazgo para Jones y George (2006) es “proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización” (p. 495). Como Gómez (2006) afirma:

Líder es la persona capaz de ejercer influencia en otros, para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas organizacionales.

Liderazgo es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales.

...

Liderazgo es cualquier tentativa para influenciar el comportamiento de un individuo o de un grupo. (p. 66).

Como entendemos de esta afirmación entonces hablaríamos de liderazgo como ayudar a cambiar la actuación del grupo institucional para dirigirlo al logro de los objetivos que tenemos en común la educación como ejemplo para este contexto. Para Robbins, S. (1998) liderazgo es definido como: “un proceso de influencia donde los individuos, por sus acciones, facilitan el movimiento de un grupo de gente hacia una meta común” (p. 418). Y como podemos expresar a Chiavenato (2002) menciona que el liderazgo es un procedimiento vital y clave en toda institución u organización. Los líderes provocan un impacto en la existencia de los individuos o subordinados y las instituciones u organizaciones. y según Koontz y O'Donnell (1997) liderazgo se define como una influencia, el arte o acto de influir sobre los individuos de forma que éstas personas se impulsen por si mismos de manera voluntaria hacia el logro de los objetivos o metas que en conjunto persigue. Por lo que el liderazgo permite efectos positivos o negativos de acuerdo a la influencia que este traiga o desarrolle en sus subordinados, personas e individuos.

Ahora bien, con relación a la variable liderazgo transformacional podemos decir que el concepto lo mencionó por primera vez por James MacGregor Burns en 1978 donde líder transformador era alguien que busca y aprovecha las capacidades de sus colaboradores, como lograr la satisfacción de las mayores necesidades e intereses comprometiéndolos a estos de manera total con la institución. Liderazgo transformacional describe Burns que “los líderes son aquellos individuos que aprovechan las

motivaciones de los seguidores en el sentido de alcanzar mejores objetivos tanto del líder como del seguidor” (Northouse, 2001, p. 132). Tenemos que mencionar que Bernad M. Bass es el autor que más ha defendido esta perspectiva quien erige la teoría del liderazgo transformacional Bass (1985) y sus colaboradores (Avolio, Waldman & Yammarino, 1991; Bass & Avolio, 1994) construyeron la teoría del liderazgo transformacional; Bass fue el primer autor en iniciar investigaciones sobre las ideas planteadas por Burns. Para Bass el liderazgo transformacional es aquel que ciertamente genera un cambio de la motivación de las personas por alcanzar sus desempeños óptimos y estos sean sobresalientes. También dice que el liderazgo transformacional según Bass (2000) citado por Mendoza y Ortiz (2006), “es aquel que motiva a las personas a realizar más de lo que ella misma le espera y como consecuencia de ella se produce cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad; los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad” (p. 20). El liderazgo transformacional “ocurre cuando los líderes amplían y elevan los intereses de sus seguidores, cuando generan conciencia y aceptación de los propósitos y la misión del grupo, cuando motivan a sus seguidores a ver más allá de sus propios intereses por el bien de los demás” (Schermerhorn y cols, 2004, p. 308). Lo que propone Bass para el liderazgo transformacional se forja en dar ahínco en acciones como la creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular, incentivar e inspirar a sus seguidores más allá de las perspectivas, proporcionándole sentido a cada uno de sus artes, procesos, eventos y resultados. Es por ello que los líderes señalen su atención y consideración individual al tener en cuenta a la persona o grupo de personas, preocupándose por sus necesidades y satisfacción, apoyando su avance, crecimiento y progreso en medio de un clima de favorable y motivador (Bass, 1994). Y esto dependería de cuatro tipos de conducta que son: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional (Bass, 1996). De acuerdo a esto los líderes logran resultados teniendo en cuenta como Bass y Avolio (1990), mencionan lo siguiente; son carismáticos desde la vista de sus dirigidos, son un origen o fuente de inspiración ya que los dirigidos los ven así un modelo que seguir; pueden atender de manera

individual o grupal para su satisfacción laboral las necesidades e intereses de cada uno de sus dirigidos; y pueden estimularlo a que siga creciendo profesionalmente estimulándolo intelectualmente. También debemos ahora mencionar las dimensiones adoptadas para este trabajo realizado que lo dividí en cuatro estimulación intelectual, motivación inspiracional, crecimiento individual e influencia idealizada que, en el año de 1994, Bass y Avolio mencionan estos cuatro como comportamientos centrales para el liderazgo transformacional que son: influencia idealizada o carisma del inglés idealized influence, motivación inspiracional o liderazgo inspiracional del inglés inspirational motivation, consideración individualizada del inglés individualized consideration que nosotros en el cuestionario de la encuesta abordaremos como crecimiento individual y estimulación intelectual del inglés intellectual stimulation. Ahora también es necesario que abordaremos cada uno de estos comenzando por influencia idealizada que es una de las partes importantes para el liderazgo transformacional debido a que:

El Carisma o Influencia Idealizada, como parte importante del constructo más abarcativo de Liderazgo Transformacional, hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades, compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación. (Bass y Avolio, 1994) citados por (Vega & Zavala, 2004, p. 61).

Por lo tanto, debemos mencionar que Según Hellriegel (2009), la influencia idealizada, “es el grado al cual los líderes comportan en formas carismáticas que hacen que sus seguidores se identifican con ellos. El carisma implica motivar y dirigir a los seguidores desarrollando en ellos un poderoso compromiso emocional con una visión y un conjunto de valores comparados” (p. 304).

La influencia idealizada, según Castro (2005), está reflejada por que los que dirigen en las instituciones “son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados” (p. 57). Asimismo, Meier (2006) “es el fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores” (p. 37). Por otro lado, la motivación inspiracional define Bass:

A la motivación Inspiracional en términos de la entrega de significados y desafíos a los seguidores, por el líder transformacional, despertando el espíritu de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, lo que motiva e inspira a quienes les rodean, obteniendo seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida. (Bass y Avolio, 1994) citados por (Vega & Zavala, 2004, p. 73).

Entonces podemos entender por motivación inspiracional como proponer retos motivadores para el logro de objetivos como Salas (2013) define “el líder transformacional propone nuevos desafíos a sus colaboradores. Les motiva, les transmite optimismo, les hace ver situaciones futuras positivas, de forma que consiga influirles para compartir objetivos” (p. 111). También debemos hablar de consideración individualizada como define Bass:

Por Consideración Individualizada, se entiende, que el líder trata a cada subordinado diferencialmente, de acuerdo con sus necesidades y capacidades. El líder transformacional individualmente considerado actúa como entrenador o mentor de los seguidores, prestando atención especial a cada una de sus necesidades para su logro y desarrollo; haciendo que cada individuo sienta una valoración única. (Bass y Avolio, 1994) citados por (Vega & Zavala, 2004, p. 93).

No da a entender a los procedimientos dirigidos a demostrar inquietud y preocupación por el progreso personal de los dirigidos. Según Fischman (2005), nos propone el ejemplo, “es como el agua en el desierto, es muy escaso. Los subordinados se encuentran sedientos, pero por desgracia, hay muy poco oasis” que según Salas (2013) afirma:

El líder transformacional es responsable del desarrollo profesional de sus colaboradores. Detecta las necesidades de cada uno de ellos, es decir, considera que cada colaborador es diferente y se adapta a sus exigencias, y crea nuevas oportunidades de aprendizaje generando un clima adecuado para ello. El líder promueve una comunicación de dos direcciones con sus colaboradores, no una mera transmisión de información, por lo que se le considera una persona que escucha. A medida que va desarrollando a sus colaboradores, se les delega tareas, las cuales se controlan para detectar posibles necesidades de apoyo. (p. 112)

Que Maubert (2008), propone la consideración individual, como “el medio de resolver los innumerables conflictos de intereses, en el sentido más amplio del término, entre los individuos o grupos de individuos” (p. 44). Chiavenato (2006), plantea “es el estudio del funcionamiento y dinámica de las organizaciones, y de cómo se comportan los grupos y los individuos dentro de ellas” (p. 102). Por último y no menos importante la estimulación intelectual como menciona Bass:

La Estimulación Intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el reencuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público (Bass y Avolio, 1994) citados por (Vega & Zavala, 2004, p. 85).

Que al también Fischman (2005) dice “los líderes transformadores estimulan el esfuerzo de sus seguidores para ser más creativos e innovadores ayudándoles a cuestionar supuestos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas” (p. 16). Por lo que podemos concluir diciendo que la estimulación intelectual seda cuando lideramos a las personas para estimularlos para que analicen los retos o problemas y estos busquen los medios necesarios para llegar una solución novedosa e innovadora.

Por otro lado, también debemos señalar teniendo en cuenta la investigación realizada, en relación a la segunda variable con la que correlacionaremos el liderazgo transformacional debemos decir sobre satisfacción laboral el como un trabajador se siente en su institución. Es la predisposición hacia la labor, basada en reconocimientos desarrollados a partir de su práctica laboral en la institución (Palma, 2005). También como indica Robbins (1996) “los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto” (p. 192). La satisfacción laboral por García-Montalvo, Peiró y Soro (2003) es definida como "actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones" (p. 424). Para Kreitner y Kinicki (1997) la satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (p. 171). Los indicadores para la escala de satisfacción laboral SL-SPC de 36 propuestas agrupadas en siete factores, para Palma (1999) interpreta:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III: Políticas Administrativas

El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor IV: Relaciones Sociales

El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

Factor V: Desarrollo Personal

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Factor VI: Desempeño de Tareas

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Factor VII: Relación con la Autoridad

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. (p. 27-34)

De lo que podemos decir que para una satisfacción laboral hay varios indicadores que hacen posible dicha satisfacción como los establecidos por Sonia Palma que permite ese diagnóstico de bienestar o malestar en la institución donde uno labora. Así mismo, Palma (1999) define: Satisfacción laboral como La actitud del trabajador hacia su propio trabajo en función de aspectos propios con posibilidades de reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos que recibe, significación, tarea y condición de trabajo que faciliten su desempeño.

1.4. Formulación del problema:

Problema General:

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015?

Problemas Específicos:

- a) ¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015?
- b) ¿Qué relación existe entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015?
- c) ¿Qué relación existe entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015?
- d) ¿Qué relación existe entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015?

1.5. Justificación del estudio:

La presente investigación está justificada en poder determinar la relación del liderazgo transformacional como el de sus dimensiones con la satisfacción laboral, basándose en los planteamientos de Bass estos resultados beneficiarán a la Red Educativa de San Juan del distrito de Lircay y la población en general. Asimismo, nuestra investigación, es relevante porque permitió poder identificar la satisfacción laboral docente en las Instituciones Educativas del nivel primario, en sus labores y de esta manera a través del liderazgo transformacional, optimizar el desempeño de los docentes. Con la culminación de esta investigación espero realizar un aporte que pueda ser útil y servir de orientación, así como punto de partida para

otras investigaciones para los actuales y futuros profesionales ya el puede ser realizado en otras instituciones privadas o estatales.

1.6. Hipótesis:

Hipótesis General:

Hi. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Ho. No existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Hipótesis específicas:

a) Hi1 Existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Ho1 No existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

b) Hi2 Existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Ho2 No existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

c) Hi3 Existe una relación directa y significativa entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las

instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Ho3 No existe una relación directa y significativa entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

d) Hi4 Existe una relación directa y significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Ho4 No existe una relación directa y significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

1.7. Objetivos:

Objetivo General:

Establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Objetivos Específicos:

a) Establecer la relación que existe entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

b) Establecer la relación que existe entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

c) Establecer la relación que existe entre consideración individualizada y la satisfacción laboral en los docentes de

las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

- d) Establecer la relación que existe entre influencia idealizada y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

CAPÍTULO II

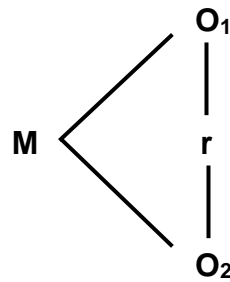
MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación:

Diseño descriptivo – correlacional ya que examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma investigación o sujetos de estudio.

Correlacional: Tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categoría o variables.

El diseño de investigación a utilizar para la confirmación de la hipótesis del presente trabajo de investigación es correlacional.



Donde:

M = Muestra

O₁ = liderazgo transformacional

O₂ = Satisfacción Laboral

R = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización:

Variable 1 Liderazgo transformacional.

Variable 2 Satisfacción laboral.

Definición conceptual:

a) El liderazgo transformacional:

Aquel que motiva a las personas a realizar más de lo que ella misma le espera y como consecuencia de ella se produce cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad Bass (2000).

b) Satisfacción laboral:

Satisfacción laboral como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo en función de aspectos vinculados con posibilidades de reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos que recibe, significación, tarea y condición de trabajo que faciliten su desempeño laboral Palma (1999).

Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacion al	Liderazgo transformacional: Aquel que motiva a las personas a realizar más de lo que ella misma le espera y como consecuencia de ella se produce cambios en los grupos, organizaciones y la sociedad. Bass, (2000).	El liderazgo transformacional. Los indicadores para medir el liderazgo transformacional se efectuarán a través de la técnica de la encuesta que se medirá de manera ordinal de acuerdo a la escala Likert con su instrumento el cuestionario.	<p>D1. Estimulación intelectual: Se capacita constantemente. Propone ideas innovadoras. Tiene manejo de criterio. Utiliza la creatividad.</p> <p>D2. Motivación inspiracional: Suele ser optimista. Es coherente con sus acciones. Toma decisiones con facilidad. Soluciona contratiempos.</p> <p>D3. Consideración individualizada: Presenta claridad de propuestas. Tiene un manejo empático. Brinda importancia a los intereses institucionales. Brinda importancia a los intereses de estudiantes.</p> <p>D4. Influencia idealizada: Tiene sentido del humor. Realiza manejo emocional adecuado. Tiene logros académicos. Es tolerante.</p>	Escala ordinal

Satisfacción laboral	Satisfacción laboral: La actitud del trabajador hacia su propio trabajo en función de aspectos vinculados con posibilidades de reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos que recibe, significación, tarea y condición de trabajo faciliten su desempeño laboral. Palma, (1999)	Satisfacción labora. Los indicadores planteados con la técnica de la encuesta que se tomara para medir la actitud de los trabajadores frente a los aspectos personal, social y económico que facilitan el desempeño en el trabajo cuya medición se hará de manera ordinal teniendo en cuenta la escala Likert con su instrumento el cuestionario.	El ambiente donde trabajo es confortable En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. Me siento mal con lo que gano. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando. Me disgusta mi horario. El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. Mi trabajo me aburre Me gusta el trabajo que realizo. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. No me siento a gusto con mi jefe.	Escala ordinal
----------------------	--	---	---	----------------

2.3. Población y Muestra:

Población:

Estuvo constituida por 62 docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan.

Muestra:

Estuvo constituida por los 62 docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan. A este tipo también se le conoce como muestra censal.

Muestreo:

No se hizo porque se está usando el total de la población, muestra censal.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas e instrumentos de recolección que se utilizarán en la recolección de datos relacionados con las variables de estudio del presente proyecto de investigación serán:

Variable liderazgo transformacional:

- Técnica:

Encuesta: La encuesta es una técnica de la investigación que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. (Claudio, 2006).

- Instrumento:

Cuestionario: Es un instrumento de investigación que se utiliza para recabar, cuantificar, universalizar y finalmente, comparar la información recolectada. Como herramienta, el cuestionario es muy común en todas las áreas de estudio porque resulta ser una forma no costosa de investigación, que permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis de la información. Por ello, este género textual es uno de los más utilizados por los

investigadores a la hora de recolectar información. (Claudio, 2006).

Variable satisfacción laboral:

- **Técnica:** Encuesta.

- **Instrumento:** Cuestionario.

2.5. Métodos de análisis de datos:

Estadística descriptiva: Se utilizó las tablas de frecuencia de distribución de frecuencia simple y gráficos de barra. Los datos se procesarán con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS – Statistical Package for the Social Sciences), versión 23 en español. La misma que arrojará tablas de frecuencia y gráficos de barras, para posteriormente realizar la descripción, análisis e interpretación de los datos (Montero, 2007).

Estadística inferencial: Se utilizó la prueba Rho de Spaerman, para poder determinar si existe o hay relación entre las variables de estudio para la contrastación de hipótesis (Tejedor & Etxeberría, 2006).

Metodología:

Método General:

- Método científico:

Es un conjunto de procedimiento para confirmar o negar hipótesis o preposiciones sobre hechos o estructuras de la naturaleza, el método como forma estratégica varían ampliamente en cuanto al tiempo que toma aprender a usarlo, en cuanto al proceso de medición misma y en cuanto a lo que se pueda realizar con la información una vez que se ha logrado (Eyssautier, 2006).

Método Específico:

- Método descriptivo:

Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de forma independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (Eyssautier, 2006).

Tipo de Estudio:

El presente trabajo de investigación desarrollado se coloca dentro de la investigación no experimental, ya que está orientada a la correlación que existe entre las dimensiones de liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Aunque el método científico es uno, existen diversas formas de identificar su práctica o aplicación en la investigación. De modo que la investigación puede clasificarse de distintas maneras pudiendo ser experimental o No experimental. Hernández (2010)

2.6. Aspectos éticos:

Los datos e información de esta investigación se recogieron de la población del conjunto de investigación y luego se analizaron y procesaron de forma adecuada sin cambios o adulteraciones, ya que estos datos están realizados en base del cuestionario aplicado; cumpliendo el protocolo establecido por la Universidad "Cesar Vallejo".

La investigación también contó con la autorización correspondiente de la directora de la I.E. De la misma manera, se mantuvo: el anonimato de los profesores encuestados, (b) el respeto y estima, (c) No se realizó ningún juicio anticipado.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva:

A continuación presentaremos los resultados de la variable 1 liderazgo transformacional del de los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay, también indicaremos los resultados por cada dimensión de la variable 1 liderazgo transformacional que son: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individualizada e influencia idealizada todos estos sobre los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay. También presentaremos los resultados de la variable 2 satisfacción laboral.

Considerando primero las tablas de distribución de cada variable y dimensión de acuerdo a la hipótesis de investigación, con la intención de identificar el nivel de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Análisis descriptivo de liderazgo transformacional de los docentes:

Tabla 01.

Distribución de los niveles de liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 1 Análisis descriptivo de liderazgo transformacional

Variable 1 : Liderazgo transformacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	3	4,8	4,8	4,8
	Bajo	6	9,7	9,7	14,5
	Medio	13	21,0	21,0	35,5
	Alto	22	35,5	35,5	71,0
	Muy alto	18	29,0	29,0	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

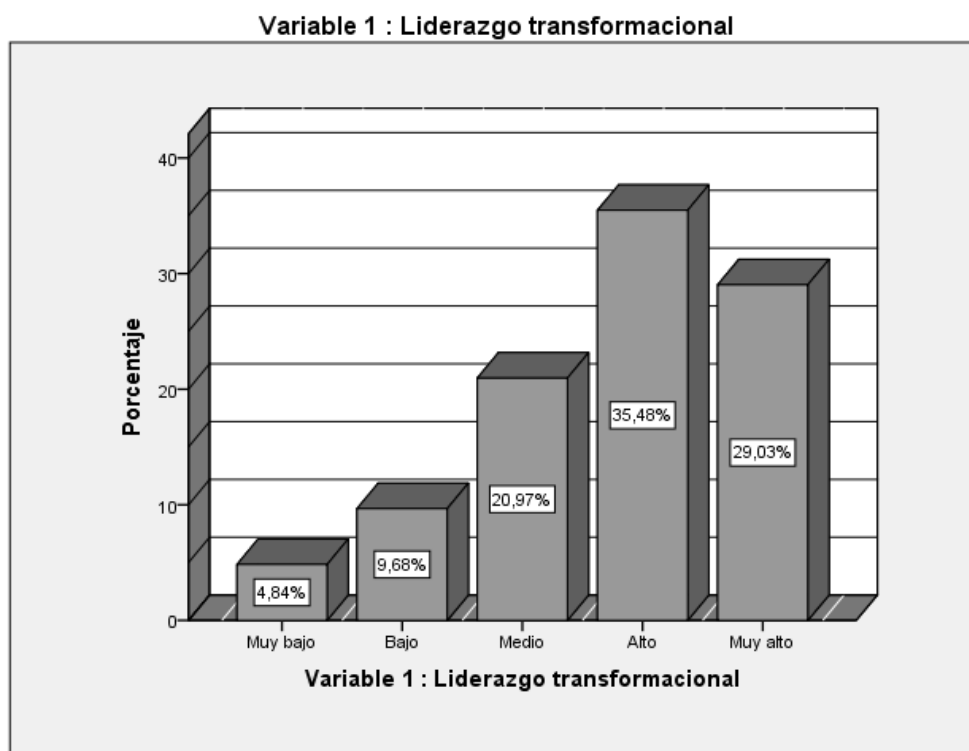


Figura 1 Análisis descriptivo de liderazgo transformacional

Figura 01. Distribución de los niveles de liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Según la Tabla y Grafico N° 01, muestra los resultados de liderazgo transformacional en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015 en un total de 62 docentes, que constituyó la población y muestra de esta investigación, se encontró que el 35.48% (22) de docentes tiene un liderazgo transformacional alto, el 29.03% (18) de docentes tienen un liderazgo transformacional muy alto, el 20.97% (13) de docentes tiene un liderazgo transformacional medio, el 9.68% (6) de docentes tienen un liderazgo transformacional bajo y un 4.84% (3) de docentes tiene un liderazgo transformacional muy bajo.

Análisis descriptivo de satisfacción laboral de los docentes:

Tabla 02.

Distribución de los niveles de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral

Variable 2 : Satisfacción laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	9	14,5	14,5	14,5
	Bajo	11	17,7	17,7	32,3
	Medio	14	22,6	22,6	54,8
	Alto	21	33,9	33,9	88,7
	Muy alto	7	11,3	11,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

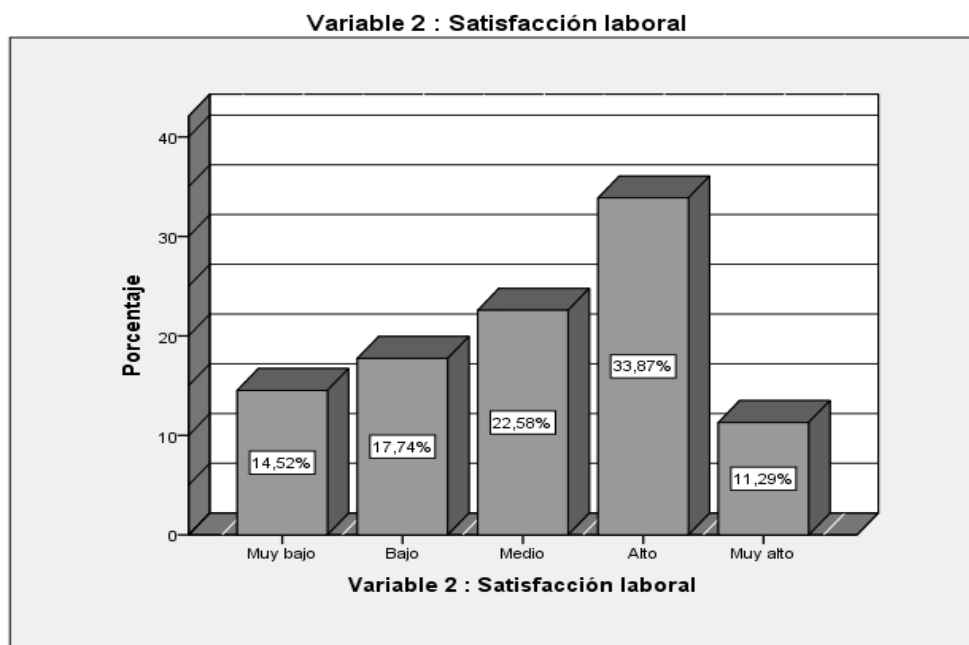


Figura 2 Análisis descriptivo de satisfacción laboral

Figura 02. Distribución de los niveles de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Según la Tabla y Grafico N° 02, muestra los resultados de satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015 en un total de 62 docentes, que constituyó la población y muestra de esta investigación, se encontró que el 38.87% (21) de docentes tiene una satisfacción laboral alta, el 22.58% (14) de docentes tienen una satisfacción laboral media, el 17.74% (11) de docentes tiene una satisfacción laboral baja, el 14.52% (9) de docentes tienen un satisfacción laboral muy baja y un 11.29% (7) de docentes tiene una satisfacción laboral muy alta.

Análisis descriptivo de la estimulación intelectual de los docentes:

Tabla 03.

Distribución de los niveles de estimulación intelectual en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 3 Análisis descriptivo de la estimulación intelectual

		Estimulación intelectual			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	4	6,5	6,5	6,5
	Baja	9	14,5	14,5	21,0
	Media	19	30,6	30,6	51,6
	Alta	24	38,7	38,7	90,3
	Muy alta	6	9,7	9,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

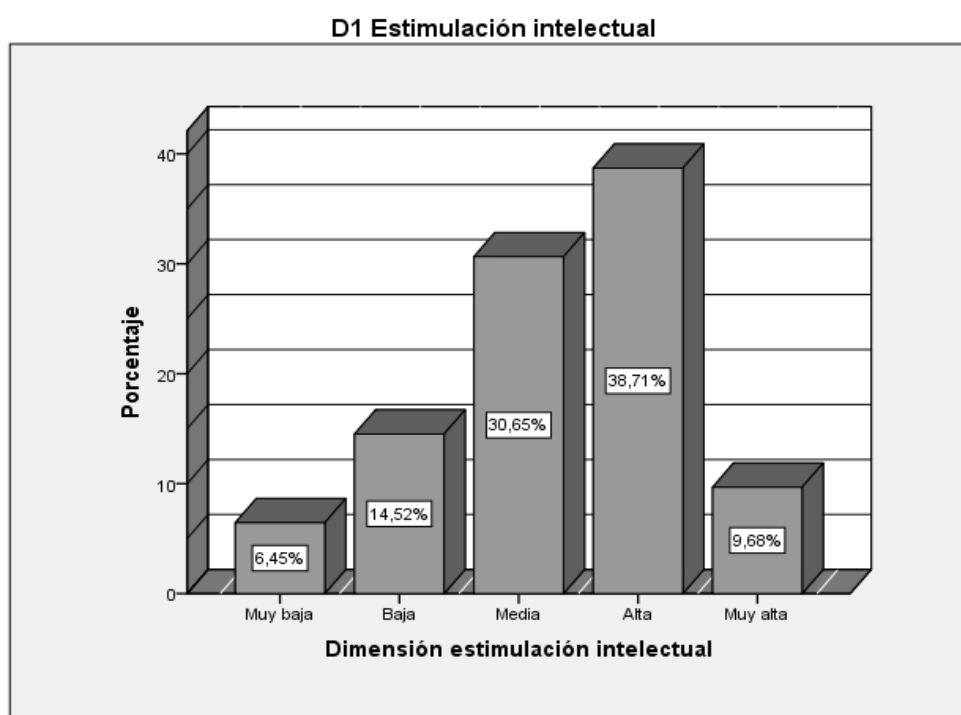


Figura 3 Análisis descriptivo de la estimulación intelectual

Figura 03. Distribución de los niveles de estimulación intelectual en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Según la Tabla y Gráfico N° 03, muestra los resultados de estimulación intelectual en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015 en un total de 62 docentes, que constituyó la población y muestra de esta investigación; la estimulación intelectual, en el 38.71% (24) de docentes es alta, en el 30.65% (19) de docentes es media, en el 14.52% (9) de docentes es baja, en el 9.68% (6) de docentes es muy alta y en el 6.45% (4) de docentes es muy baja.

Análisis descriptivo de la motivación inspiracional de los docentes:

Tabla 04.

Distribución de los niveles de motivación inspiracional en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 4 Análisis descriptivo de la motivación inspiracional

Motivación inspiracional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	4	6,5	6,5	6,5
	Baja	6	9,7	9,7	16,1
	Media	9	14,5	14,5	30,6
	Alta	29	46,8	46,8	77,4
	Muy alta	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

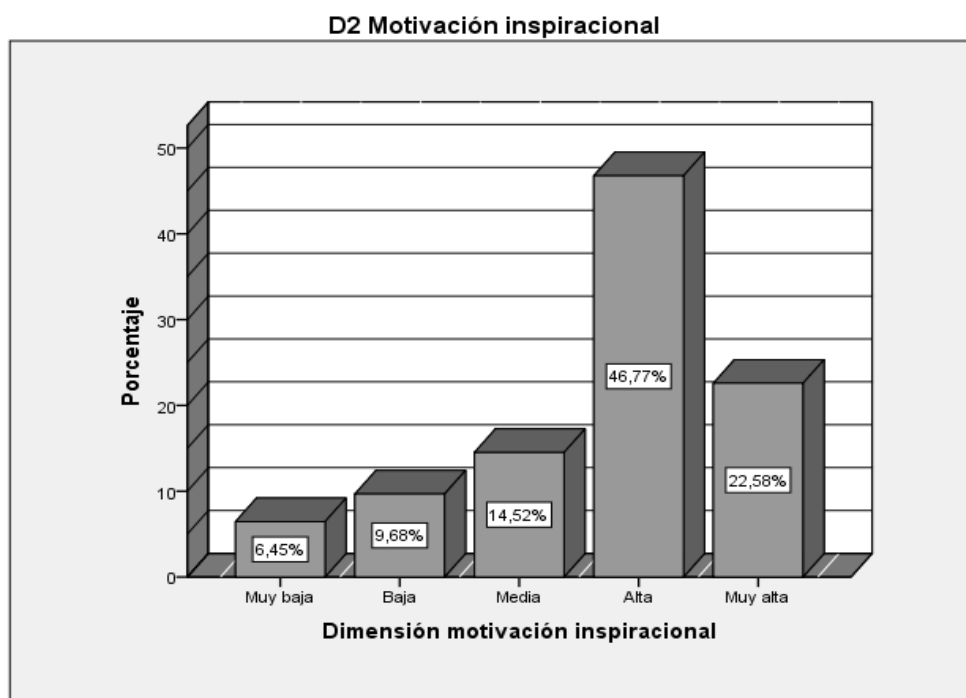


Figura 4 Análisis descriptivo de la motivación inspiracional

Figura 04. Distribución de los niveles de motivación inspiracional en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Según la Tabla y Grafico N° 04, muestra los resultados de motivación inspiracional en los docentes de las instituciones educativas de

primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015 en un total de 62 docentes, que constituyó la población y muestra de esta investigación; la motivación inspiracional, en el 46.77% (29) de docentes es alta, en el 22.58% (14) de docentes es muy alta, en el 14.52% (9) de docentes es media, en el 9.68% (6) de docentes es baja y en el 6.45% (4) de docentes es muy baja.

Análisis descriptivo de la consideración individualizada e de los docentes:

Tabla 05.

Distribución de los niveles de consideración individualizada en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 5 Análisis descriptivo de la consideración individualizada

Consideración individualizada					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	4	6,5	6,5	6,5
	Baja	3	4,8	4,8	11,3
	Media	20	32,3	32,3	43,5
	Alta	21	33,9	33,9	77,4
	Muy alta	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

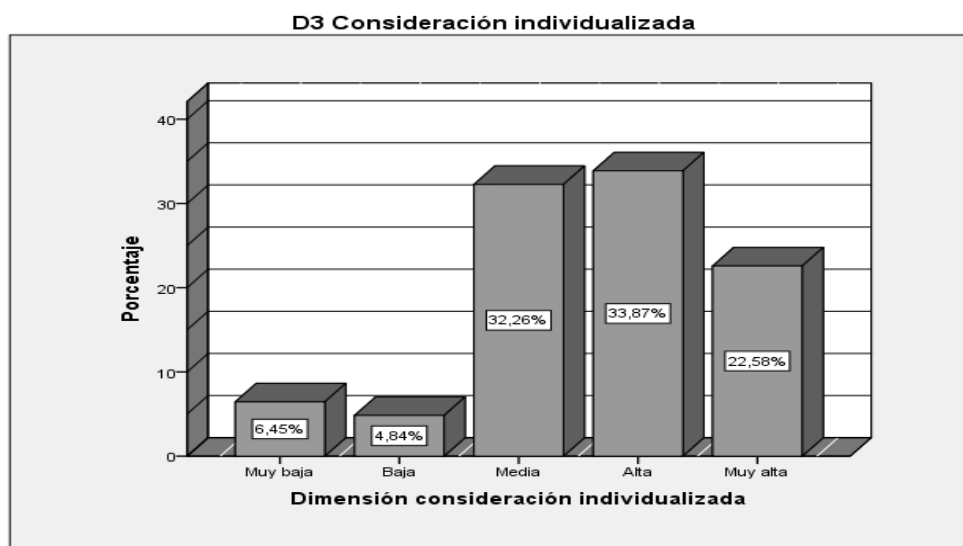


Figura 5 Análisis descriptivo de la consideración individualizada

Figura 05. Distribución de los niveles de consideración individualizada en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Según la Tabla y Grafico N° 05, muestra los resultados de consideración individualizada en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015 en un total de 62 docentes, que constituyó la población y muestra de esta investigación; la consideración individualizada, en el 33.87% (21) de docentes es alta, en el 32.26% (20) de docentes es media, en el 22.58% (14) de docentes es muy alta, en el 6.45% (4) de docentes es muy baja y en el 4.84% (3) de docentes es baja.

Análisis descriptivo de la influencia idealizada de los docentes:

Tabla 06.

Distribución de los niveles de influencia idealizada en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 6 Análisis descriptivo de la influencia idealizada

		Influencia idealizada			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy baja	5	8,1	8,1	8,1
	Baja	5	8,1	8,1	16,1
	Media	15	24,2	24,2	40,3
	Alta	23	37,1	37,1	77,4
	Muy alta	14	22,6	22,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

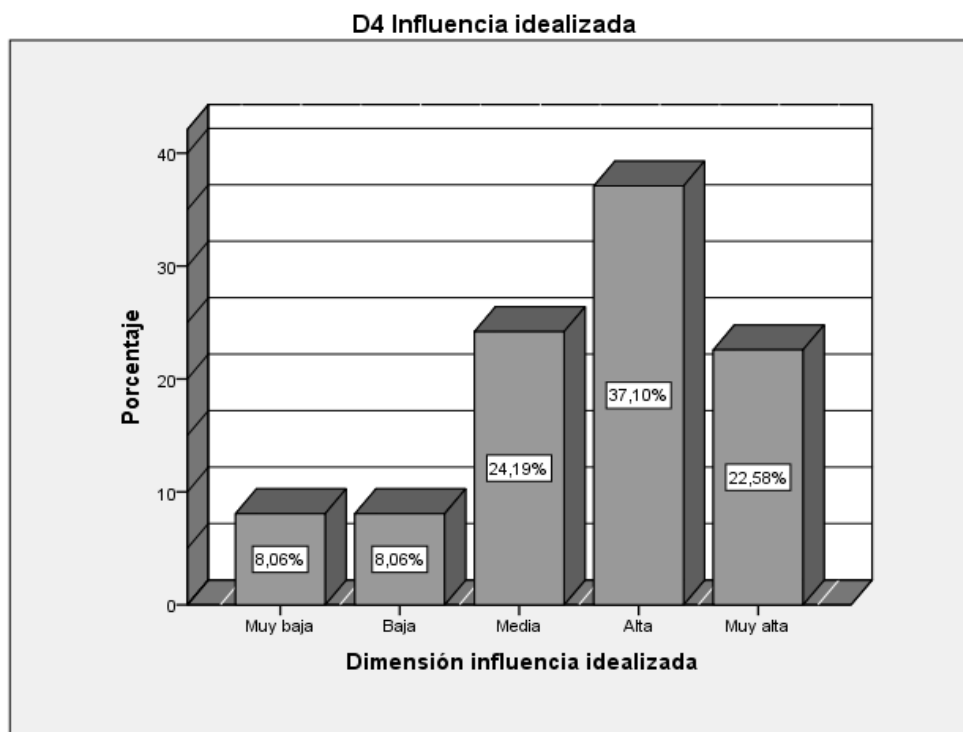


Figura 6 Análisis descriptivo de la influencia idealizada

Figura 06. Distribución de los niveles de influencia idealizada en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Según la Tabla y Gráfico N° 06, muestra los resultados de influencia idealizada en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015 en un total de 62 docentes, que constituyó la población y muestra de esta investigación; la influencia idealizada, en el 37.10% (23) de docentes es alta, en el 24.19% (15) de docentes es media, en el 22.58% (14) de docentes es muy alta, en el 8.06% (5) de docentes es baja y en el 8.06% (5) de docentes es muy baja.

3.2. Estadística inferencial:

Prueba de hipótesis:

a. Hipótesis general:

- H1: $\mu_1 = \mu_2$, Existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.
- Ho: $\mu_1 \neq \mu_2$, No existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Grafico 01. Gráfico de dispersión

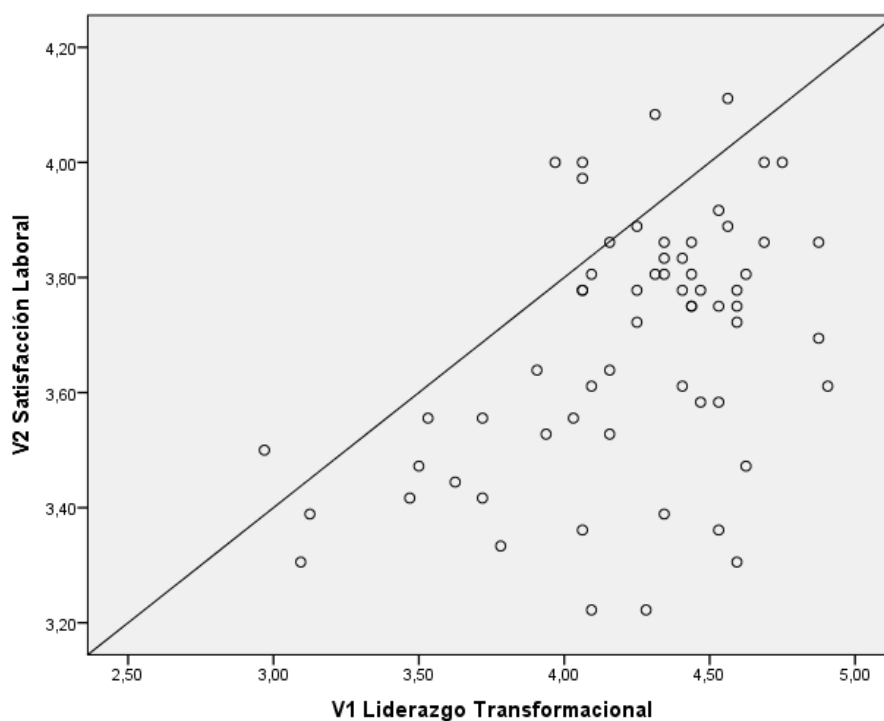


Gráfico 1 Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 07.

Correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones

educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 7 Correlación de Spearman entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral

		Correlaciones	
		V1 Liderazgo Transformacional	V2 Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1 Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,382**
		N	62
	V2 Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,382**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	62

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

Valor de Rho calculado de Spearman: ,382

Valor de P o (p-valor): ,002

Decisión estadística:

En vista que el p-valor es .002 donde el p - valor = .002 < .05 y como resultado de la correlación entre la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral de 0,382; entonces se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística:

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta*

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2014, p. 305), con la “rho” de Spearman de 0,382 determinando que

existe una correlación positiva débil, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

b. Hipótesis específica 1:

- $H_{i1}: \mu_1 = \mu_2$, Existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.
- $H_{o1}: \mu_1 \neq \mu_2$, No existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico 02. Gráfico de dispersión

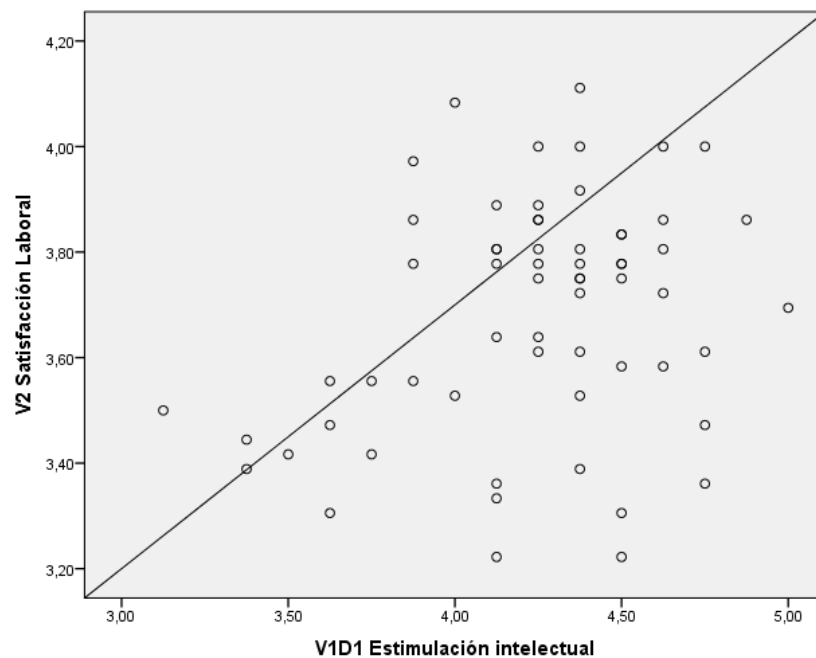


Gráfico 2 Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 08.

Correlación de Spearman entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones

educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 8 Correlación de Spearman entre estimulación intelectual y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Estimulación intelectual	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1D1	Coefficiente de	1,000	,227
	Estimulación	correlación		
	intelectual	Sig. (bilateral)	.	,076
		N	62	62
	V2 Satisfacción	Coefficiente de	,227	1,000
	Laboral	correlación		
		Sig. (bilateral)	,076	.
		N	62	62

Valor de Rho calculado de Spearman: ,227

Valor de P o (p-valor): ,076

Decisión estadística:

En vista que el p-valor es .076 donde el p - valor = .076 > .05 y como resultado de la correlación entre la variable estimulación intelectual y satisfacción laboral de 0,227; entonces se rechaza la H₁ y se acepta la H₀.

Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística:

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta*

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2014, p. 305), con la “rho” de Spearman de 0,227 determinando que no existe correlación en vista que el p-valor es 0.076 es mayor

que 0.05 nivel de significancia ($0.076 > 0.05$), aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

c. Hipótesis específica 2:

- H_{i2} : $\mu_1 = \mu_2$, Existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.
- H_{o2} : $\mu_1 \neq \mu_2$, No existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015

Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico 03. Gráfico de dispersión

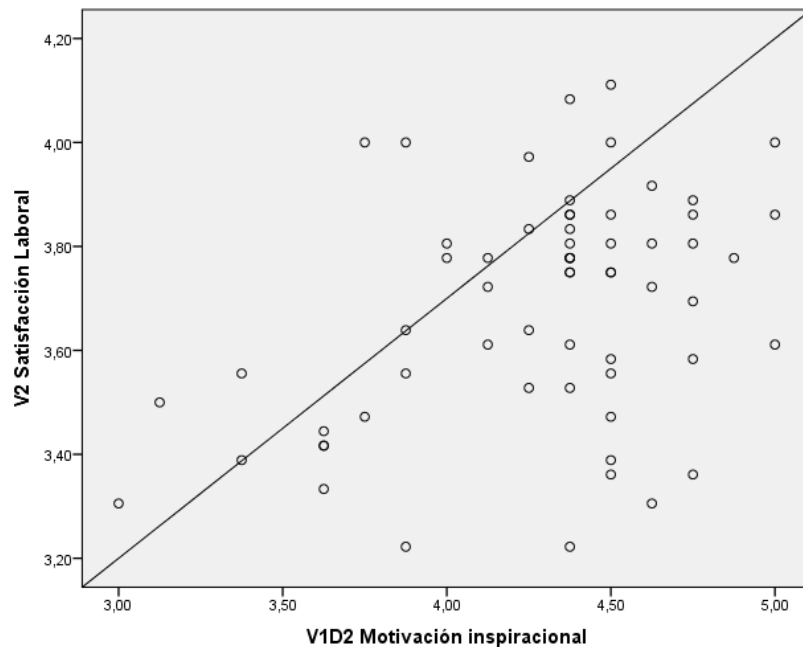


Gráfico 3 Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 09.

Correlación de Spearman entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones

educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 9 Correlación de Spearman entre motivación inspiracional y satisfacción laboral

			Correlaciones	
			Motivación inspiracional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1D2 Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,302*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	62	62
	V2 Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,302*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	62	62

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

Valor de Rho calculado de Spearman: ,302

Valor de P o (p-valor): ,017

Decisión estadística:

En vista que el p-valor es .017 donde el p - valor = .017 < .05 y como resultado de la correlación entre la variable motivación inspiracional y satisfacción laboral de 0,302; entonces se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística:

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta*

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2014, p. 305), con la “rho” de Spearman de 0,302 determinando que

existe una correlación positiva débil, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

d. Hipótesis específica 3:

- $H_i3: \mu_1=\mu_2$, Existe una relación directa y significativa entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.
- $H_o3: \mu_1\neq\mu_2$, No existe una relación directa y significativa entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Nivel de significancia: (alfa) $\alpha= (5\%) = 0.05$

Gráfico 04. Gráfico de dispersión

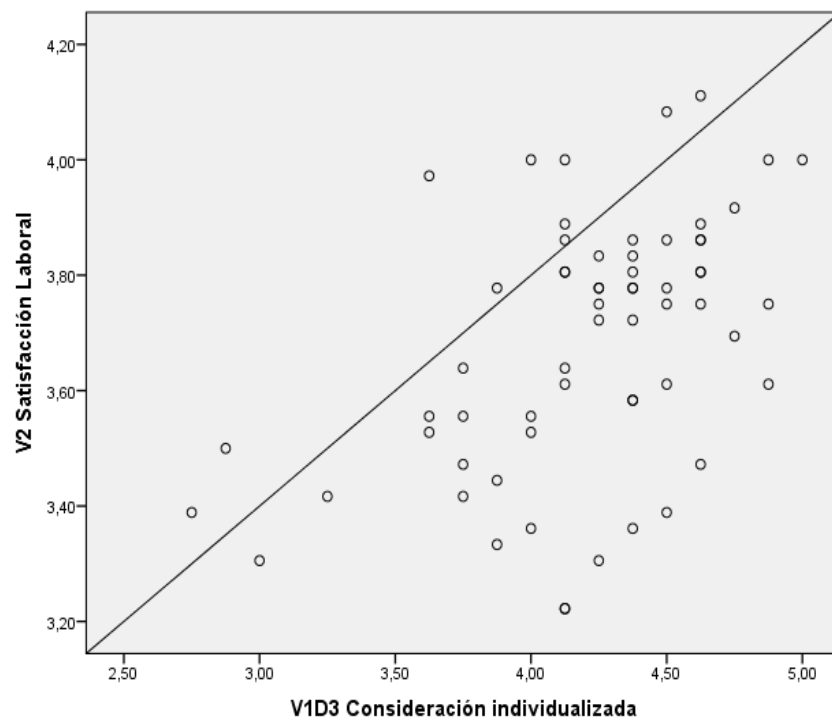


Gráfico 4 Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 10.

Correlación de Spearman entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 10 Correlación de Spearman entre consideración individualizada y satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Consideración individualizada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1D3 Consideración individualizada	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,466**
		N	62	62
	V2 Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,466**	1,000
		N	62	62

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

Valor de Rho calculado de Spearman: ,466

Valor de P o (p-valor): ,000

Decisión estadística:

En vista que el p-valor es .000 donde el p - valor = .000 < .05 y como resultado de la correlación entre la variable consideración individualizada y satisfacción laboral de 0,466; entonces se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística:

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta*

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2014, p. 305), con la “rho” de Spearman de 0,466 determinando que existe una correlación positiva débil, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

e. Hipótesis específica 4:

- H_{i4} : $\mu_1 = \mu_2$, Existe una relación directa y significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.
- H_{o4} : $\mu_1 \neq \mu_2$, No existe una relación directa y significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Nivel de significancia: (alfa) $\alpha = (5\%) = 0.05$

Gráfico 05. Gráfico de dispersión

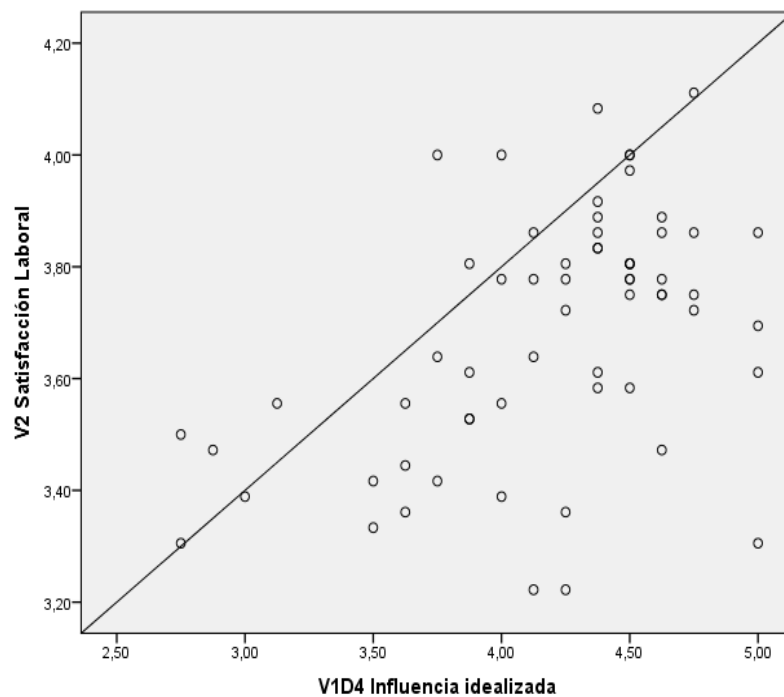


Gráfico 5 Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla 11.

Correlación de Spearman entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Tabla 11 Correlación de Spearman entre influencia idealizada y satisfacción laboral

			Correlaciones	
			Influencia idealizada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1D4 Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	V2 Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Valor de Rho calculado de Spearman: ,449

Valor de P o (p-valor): ,000

Decisión estadística:

En vista que el p-valor es .000 donde el p - valor = .000 < .05 y como resultado de la correlación entre la variable influencia idealizada y satisfacción laboral de 0,449; entonces se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

Interpretar el (Rho de Spearman) o conclusión estadística:

- 1.00 = *correlación negativa perfecta.*
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta*

Se concluye de acuerdo a la tabla de Hernández (2014, p. 305), con la “rho” de Spearman de 0,449 determinando que existe una correlación positiva débil, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

En la presente tesis se investigó la relación existente entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015; en el desarrollo de la investigación se requirió la utilización de instrumentos para recopilar los datos que luego permitan realizar la prueba de hipótesis. La muestra que se utilizó es de tipo censal porque la población fue pequeña o finita, por esta razón se trabajó con la totalidad de población definida de 62 docentes que pertenecen a las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan del distrito de Lircay – 2015.

Durante el desarrollo de la investigación se encontraron algunas limitaciones que pudimos controlar como: Las instituciones están ubicadas a una distancia razonable una de otro por lo que tuve que trasladarme en varios días y en horas laborales para poder aplicar las encuestas. La disponibilidad de tiempo de los docentes para desarrollar las encuestas quienes en su mayoría pidieron un tiempo de uno a dos días para retornar a recogerlas, este aspecto ha dificultado la

construcción de la base de datos. En el trabajo se ha efectuado, de manera precisa, los objetivos trazados en mi investigación, cuyo propósito fue conocer el grado de relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral; establecer la relación entre de estas de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional como la relación estimulación intelectual y satisfacción laboral, motivación inspiracional y satisfacción laboral, consideración individualizada y satisfacción y influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

Los resultados logrados de la variable liderazgo transformacional se han ubicado en un nivel alto en un 35.48% de docentes como se muestran en la tabla y figura 01 los docentes han logrado un desarrollo óptimo de liderazgo transformacional; por otro lado, la puntuación de la variable satisfacción laboral se ubicó en un nivel alto en un 38.87% de docentes están teniendo una satisfacción favorable con las labores que realizan conforme a la tabla y figura 02. En referencia a la hipótesis general es preciso señalar que el grado de correlación es de 0.382 y un valor de significancia de .002 menor a 0.05, confirmado que existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. En relación a la primera hipótesis específica en lo que respecta a la relación de la estimulación intelectual y satisfacción laboral, con una probabilidad de 0,076, mayor que el nivel de significancia ($p=0,076>0,05$), se determinó que No existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. En relación a la segunda hipótesis específica con respecto a la relación de la motivación inspiracional y satisfacción laboral, con una probabilidad de 0,017, menor que el nivel de significancia ($p=0,017<0,05$), se determinó que existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. De la misma manera, con respecto a la relación de consideración individualizada y satisfacción laboral, con una probabilidad de 0,000 menor que el nivel de significancia ($p=0,000<0,05$), se determinó que existe una relación directa

y significativa entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. Finalmente, con respecto a la relación de la influencia idealizada y satisfacción laboral, con una probabilidad de 0,000, menor que el nivel de significancia ($p=0,000<0,05$), se determinó que existe una relación directa y significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Una vez detallados cada uno de los resultados logrados por medio de los instrumentos de recolección de datos sobre relación que existente entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015, podemos concluir en lo siguiente:

Primero: Realizado la correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015, se determinó que existe una correlación positiva débil y significativa de 0,227 tal como podemos observar en la tabla 07.

Segundo: Realizado la correlación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015, se determinó que no existe una correlación en vista que p-valor es .076 donde el $p - \text{valor} = .076 > .05$ tal como podemos observar en la tabla 08.

Tercero: Realizado la correlación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015, se determinó que existe una correlación positiva débil y significativa de 0,302 tal como podemos observar en la tabla 09.

Cuarto: Realizado la correlación entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015, se determinó que existe una correlación positiva débil y significativa de 0,446 tal como podemos observar en la tabla 10.

Quinto: Realizado la correlación entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015, se determinó que existe una correlación positiva débil y significativa de 0,449 tal como podemos observar en la tabla 11.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Una vez reconocido detalladamente los resultados sobre relación existente entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, se sugiere a la comunidad científica y a los representantes de las instituciones educativas que fueron materia de investigación lo siguiente:

Primero: Dar a conocer la investigación en las instituciones educativas que fueron parte de la investigación con el fin de contribuir en el fortalecimiento del liderazgo transformacional de los docentes y su satisfacción laboral las instituciones.

Segundo: Es preciso difundir los resultados obtenidos en la presente investigación, con la intención de promover un intercambio de ideas y desarrollo de otras investigaciones.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

- Adair, H. (1990) *Lideres no jefes*. Colombia. Ed. Educación Legis.
- Avolio, B, & Bass, B. (2004) *Cuestionario de Liderazgo Multifactorial*. Manual Edición Tercera y Sampler Set. Mind Garden, Inc.
- Bass, B. (1985) *Liderazgo y Desempeño allá de nuestras expectativas*. New York: La Prensa Libre.
- Bass, B. (1999) "Dos Décadas de Investigación y Desarrollo en Liderazgo Transformacional". En: *Revista Europea de Trabajo y psicología Organizacional* y, 8 (1), 9-13.
- Bass, B. 2000. *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. ICE Deusto, Actas del III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos.
- Castro, J. (2005). *Perspectivas de la Gerencia Organizacional*. Caracas: Limusa.
- Chiavenato, I. (2002a). *Administración en los nuevos tiempos (2ª Ed.)*. Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor.
- Chiavenato, I (2000) *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta. Edición. Santa fe de Bogota. Colombia. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, A. (2006). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (8ª Ed.)* México: McGraw Hill.
- Fishman, D. (2005) *Liderazgo transformador*. Lima: Universidad de Ciencias Aplicadas.
- García-Montalvo, J., Peiró, J.M. y Soro Bonmatí, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Valencia, España: Bancaja-Ivie.

- Gómez, R.A. (11 diciembre, 2006) El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas: Universidad & Empresa. Volumen, (5), pp. 62-91
- Hellriegel, D. (2009) Administración un enfoque basado en competencias. México: Cengage.
- Hernandez. S. (2014) Metodología de la investigación (6ª Ed.) México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1968). ¿Cómo motiva usted a sus empleados? Harvard Business,
- Jones, G. & George, J. (2006). Administración contemporánea (4ª Ed.). México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Kreitner y Kinicki, A. (1997). Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.
- Koontz y O'Donnell (1997) Administración una participación global. México: McGraw- Hill
- Maubert, Santos (2008). Competitividad y Cultura Organizacional. Santa Fe: Arco Iris.
- Maslow, A. (1982) La amplitud potencial de la Naturaleza Humana, México: Trillas.
- Marín, P. (1988). Clasificación de Valores y desarrollo Humano, Madrid: Nurcea.
- Meier, A. (2006). El factor humano en la empresa. Caracas - Venezuela: Romor.
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006) El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. Bogotá: Universidad Nueva Granada.
- Northouse, P. (2001). Liderazgo: Teoría y Práctica. California, Estados Unidos: Sage Publications, Inc.

- Palma, S. (1999). Escala de satisfacción laboral SL – SPC. Recuperada de http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_laboral.php
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol IX, Nº1, 27 -34.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Robbins, S. (1998) Comportamiento organizacional teoría y práctica (8ª ed.). México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S y Coulter, M. (1996) Administración. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). Administración (10ª Ed.). México, D.F.: Pearson Educación.
- Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. Universidad de Valencia, Facultad de Economía, Departament de Direcció d'Empreses.
- Silíceo, A., Angulo, B. & Silíceo, F. (2001). Liderazgo: el don de servicio. México, D. F.: McGraw Hill.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B.Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.
- Vivanco, Manuel. (2005). Muestreo Estadístico. Diseño Y Aplicaciones (1ra ed.). Chile: Editorial Universitaria S.A.
- Zander, A. (1997) La dinámica de grupo; investigación y la teoría. Nueva York: Ed. Harper Row.

ANEXOS



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 01: CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado Profesor (a):

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para el desarrollo de mi investigación, por ello se pide su colaboración:

Marque con un aspa "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas:

S=Siempre	CS=Casi siempre	AV=A Veces	CN=Casi Nunca	N=Nunca
------------------	------------------------	-------------------	----------------------	----------------

Dimensión	N°	ÍTEMS	ÍNDICES				
			S	CS	AV	CN	N
Estimulación intelectual	01	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas.					
	02	Contempla los distintos puntos de vista y la crítica de los demás como algo positivo que sirve para mejorar en el centro.					
	03	Se anima a desarrollar sus labores, asumiendo sus responsabilidades.					
	04	Se alienta a reflexionar cómo puede mejorar su trabajo en la institución.					
	05	Proporciona nuevos enfoques académicos ante situaciones que son muy problemáticas.					
	06	Articula con claridad aquellos objetivos o criterios que debe conseguir.					
	07	Se estimula a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.					
	08	Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.					
Motivación inspiracional	09	Es coherente de lo que dice con lo que hace.					
	10	Suele ser optimista.					
	11	Tiene un avance de autoridad por los logros institucionales.					
	12	Siente orgullo de trabajar como director.					
	13	Puede ser riguroso y estricto, pero siempre agradable en el trato.					

	14	Muestra habilidad para encajar y recuperarse rápidamente de los contratiempos o reveses.					
	15	Ha demostrado competencia en su trabajo como docente.					
	16	Su actual comportamiento lo hace sentir más satisfecho con su labor.					
Crecimiento individual	17	Sustenta sus propuestas con claridad ante los demás.					
	18	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás.					
	19	Fomenta con los colegas a desarrollar al máximo sus capacidades y destrezas.					
	20	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los profesores del centro.					
	21	Promueve la comunicación ante de tomar decisiones sobre aquellos temas que afectan a la institución.					
	22	Es accesible a los diferentes miembros de la comunidad escolar.					
	23	Tiene un crecimiento individual en aspectos académicos.					
	24	Trata a los diferentes colegas del mismo modo, sin distinciones por motivos personales o profesionales.					
Influencia idealizada	25	Trata adecuadamente los problemas que crean incertidumbre o ambigüedad en el centro.					
	26	Respeto los puntos de vista de los alumnos.					
	27	Tiene buen sentido del humor.					
	28	Plantea varias alternativas coherentes y válidas de solución a los problemas del centro.					
	29	Es capaz de organizar y dominar su tiempo de forma eficaz.					
	30	Es capaz de modificar ciertas decisiones o procesos cuando la circunstancias lo aconsejan, evitando ser inflexible en su comportamiento.					
	31	Proyecta efectos de logro en aspectos académicos.					
	32	Afronta los conflictos de forma profesional.					

Gracias por su colaboración.

Fuente → Tesis “Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con El Desempeño Docente En La Red Educativa N° 04 Del Distrito De Independencia-Ugel 02 Rimac, 2012” Autora: Br. CHAVEZ TAPE, Ysabel Victoria. Lima – Perú 2012.



ANEXO 02: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA Totalmente de acuerdo.
- A De acuerdo.
- I Indeciso.
- D En desacuerdo.
- TD Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					

18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración.

Fuente → Palma, S. (1999). Escala de satisfacción laboral SL – SPC. Recuperada de http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccion_la_boral.php.

Distribución de ítems:

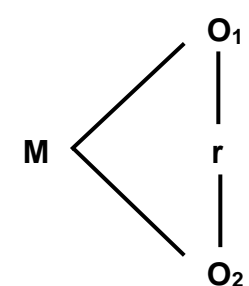
Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales	1, 13, 21, 28, 32
Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22
Factor III: Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Factor IV: Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
Factor V: Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Factor VI: Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Factor VII: Relación con la Autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.

PROBLEMA	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><u>Problema General:</u> ¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.?</p>	<p>Liderazgo transformacional: Aquel que motiva a las personas a realizar más de lo que ella misma le espera y como consecuencia de ella se produce cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. Bass, (2000).</p> <p>Satisfacción laboral: La actitud del trabajador hacia su propio trabajo en función de aspectos vinculados con posibilidades de reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos que recibe, significación, tarea y condición de trabajo que faciliten su desempeño laboral.</p>	<p>La encuesta a la motivación de las personas produce cambios a nivel organizacional que se medirá de manera ordinal de acuerdo a la escala liker.</p> <p>En la encuesta que se tomara para medir la actitud de los trabajadores frente a los aspectos personal, social y económico que facilitan en desempeño en el trabajo cuya medición se hará de manera ordinal</p>	<p><u>Objetivo General:</u> Establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.</p>	<p><u>Hipótesis General:</u> Hi. Existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. Ho. No existe una relación directa y significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.</p>	<p>V1 Liderazgo transformacional. V2 Satisfacción laboral.</p>	<p><u>Enfoque de Investigación:</u> Enfoque cuantitativo.</p> <p><u>Método General:</u> Método científico.</p> <p><u>Método Específico:</u> Método descriptivo.</p> <p><u>Tipo de Investigación:</u> a. Según la finalidad: Es investigación teórica porque se fundamenta en una argumentación teórica y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría. b. Según su carácter: Es investigación correlacional porque tienen como propósito conocer la relación que existe entre dos conceptos. c. Según su naturaleza:</p>

	Palma, S. (1999)	teniendo en cuenta la escala liker.				Es investigación cuantitativa porque se centra en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación.
<u>Problemas Específicos:</u>			<u>Objetivos Específicos:</u>	<u>Hipótesis Específica:</u>	<u>Dimensiones</u>	d. Según el alcance temporal: Es investigación transversal porque estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado.
PE1 ¿Qué relación existe entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.?			OE1 Establecer la relación que existe entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.	HEi1 Existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. Ho1 No existe una relación directa y significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.	Liderazgo transformacional: - Estimulación intelectual. - Motivación inspiracional. - Crecimiento individual. - Influencia idealizada. Satisfacción laboral: - Condiciones físicas y/o materiales. - Beneficios laborales y/o remunerativos. - Políticas administrativas - Relaciones sociales. - Desarrollo personal.	e. Según la orientación que asume: Es investigación orientada a la comprobación porque emplea principalmente la metodología ex post-facto. <u>Diseño de Investigación:</u> Descriptivo - correlacional.

					<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de tareas. - Relación con la autoridad. 	 <p>Donde: M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 R = Relación de las variables de estudio.</p> <p><u>Población:</u> 62 docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan.</p> <p><u>Muestra:</u> 62 docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan.</p> <p><u>Muestro:</u> No probabilístico.</p>
PE2 ¿Qué relación existe entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.?			OE2 Establecer la relación que existe entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.	HEi2 Existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. Ho2 No existe una relación directa y significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.		
PE3 ¿Qué relación existe entre crecimiento individual y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay –			OE3 Establecer la relación que existe entre crecimiento individual y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de	HEi3 Existe una relación directa y significativa entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red		

2015.?			Lircay – 2015.	Educativa de San Juan de Lircay – 2015. Ho3 No existe una relación directa y significativa entre consideración individualizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.		<u>Técnica:</u> Encuesta. <u>Instrumento:</u> Cuestionario encuesta.
PE4 ¿Qué relación existe entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.?			OE4 Establecer la relación que existe entre influencia idealizada y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.	HEi4 Existe una relación directa y significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015. Ho4 No existe una relación directa y significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de primaria de la Red Educativa de San Juan de Lircay – 2015.		

ANEXO 04: CONSTANCIA



PERÚ

Ministerio
de Educación

I.E. N° 36496

ANTACCACCA CUCHO – LIRCAY – ANGARAES



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Constancia

La Directora de la Institución Educativa N° 36496 del Centro Poblado de Antaccacca Cucho, comprensión al Distrito de Lircay, Provincia de Angaraes, Departamento y Región Huancavelica; **hace constar:**

Que el Prof. Jose Luis CANDIOTTI POMA identificado con DNI N° 42280778 alumno de la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" sede – Lircay. Solicito autorización para aplicar los cuestionarios de encuestas a los docentes de la I.E. del trabajo de investigación "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral"

Se expide la presente a petición del interesado para los fines que crea conveniente.

Antaccacca Cucho, octubre de 2015.




Lic. Flor E. Muñoz Corazón
DIRECTORA (e)
C.M. 1019869020

ANEXO 05: SOLICITUD



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación "

SOLICITO: Permiso para aplicar cuestionarios de encuesta

SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E.

S.D.

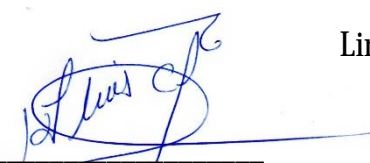
José Luis CANDIOTTI POMA, identificado con DNI. N° 42280778, con domicilio en el Jr. Túpac Amaru N° 198 del barrio de Pueblo Viejo, alumno de la Escuela de Postgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" sede - Lircay. Ante UD. Con todo respeto me presento y expongo.

Solicito autorización para aplicar los cuestionarios de encuestas a los docentes de la I.E. del trabajo de investigación "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral"

Por lo expuesto.

A usted Señora Directora se sirva acceder mi petición.

Lircay, setiembre de 2015.



José Luis Candiotti Poma
DNI. 42280778

ANEXO 06: BASE DE DATOS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	
2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	
4	3	3	5	4	3	4	3	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	
5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	
6	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
7	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
8	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	
9	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	
10	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	
15	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	
16	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	5	
17	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	
18	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	
20	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	
21	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	
22	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	
23	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	
25	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
26	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	
27	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
28	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	
29	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	

31	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	
32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
33	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
34	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	
36	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	
37	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
38	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	
39	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
40	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	
41	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	
42	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	
43	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	
44	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	
46	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
47	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
49	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
50	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	
51	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
55	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	
56	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	
57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	
58	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	
59	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
60	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	
61	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
62	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4

ANEXO 07: BASE DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	1	1	5	1	4	4	2	1	5	5	1	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	
4	2	4	4	3	5	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	5	1	4	2	4	2	4	4	1	4	2	2	5	2	2	4	5	5	4	
5	3	1	3	4	5	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	5	4	1	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	
6	4	2	4	4	5	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	1	1	5	1	5	4	4	1	5	4	1	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	
7	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	5	2	4	2	4	2	5	5	2	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	
8	5	2	4	3	5	4	2	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	5	1	4	2	4	4	2	2	4	5	5	3	
9	4	4	4	5	5	5	2	3	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	2	4	4	2	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	
11	4	4	3	5	5	4	1	3	4	5	5	4	4	4	4	2	1	5	1	5	2	2	2	4	5	1	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	
12	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	3	1	1	5	1	5	2	4	1	4	5	1	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	
13	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
14	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	5	1	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	
15	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	2	4	4	4	5	2	4	3	5	4	3	
16	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	4	1	5	5	4	1	3	4	1	5	4	5	5	1	4	4	5	5	4	
17	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	1	1	4	1	5	5	4	1	3	4	1	1	4	3	4	1	2	4	4	5	5	
18	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	
19	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	1	1	1	1	5	5	4	1	3	4	1	1	1	4	4	1	4	1	4	4	4	
20	5	4	4	4	5	4	2	3	3	4	4	4	3	4	5	2	2	5	1	5	4	2	1	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	
21	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	2	3	2	2	4	2	5	2	2	2	4	5	1	4	2	4	4	1	4	2	4	4	4	
22	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	1	1	5	2	2	2	2	2	5	5	1	5	4	5	4	1	4	5	5	4	5	
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	2	2	4	1	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
24	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	2	5	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	
25	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	1	2	2	3	4	4	1	4	4	1	4	5	4	5	2	4	3	4	4	4	
27	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	4	3	4	2	2	2	3	4	1	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	
28	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	
29	4	5	4	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	2	4	1	1	5	1	5	5	3	1	5	5	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	
30	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	1	5	4	5	5	1	4	2	4	4	3	

31	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	1	5	1	5	5	5	2	5	5	1	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	
32	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4	
33	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	1	5	1	5	4	4	1	4	4	1	5	4	5	4	2	4	3	5	5	5	
34	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	5	1	5	4	4	5	4	
35	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	5	2	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	
36	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	1	2	4	2	5	4	4	2	4	5	1	4	4	5	4	1	4	2	5	5	5	
37	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	1	2	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	2	3	3	4	3	3	
38	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	1	2	5	2	4	4	4	2	5	4	1	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	
39	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	2	2	4	2	5	5	4	2	4	4	1	5	5	5	4	1	4	3	4	4	4	
40	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	
41	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	5	1	5	4	5	5	4	
42	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	5	2	5	4	4	2	4	5	1	5	4	5	4	2	5	3	5	5	4	
43	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	5	2	4	5	4	1	4	4	2	5	4	4	5	1	4	2	5	4	4	
44	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	2	5	4	2	4	5	5	5	1	5	2	4	5	5
45	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	2	5	4	4	2	4	5	1	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	
46	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	2	4	1	4	4	5	2	4	4	1	5	4	5	5	1	4	2	5	5	4	
47	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	2	5	3	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	
48	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	1	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	5	5	4	5	1	4	2	4	5	5	
49	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	2	4	4	4	1	4	5	2	5	5	5	5	1	5	2	5	5	4	
50	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	5	2	5	5	4	2	5	4	2	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	
51	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	5	1	4	4	5	4	2	4	3	4	4	4	
52	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	5	1	5	4	4	1	5	5	1	4	5	4	5	2	4	2	5	5	4	
53	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2	5	4	4	2	4	4	2	5	5	4	5	1	5	4	4	5	5	
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
55	4	3	2	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	2	5	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	
56	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	2	1	4	2	5	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	
57	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	1	5	5	1	5	4	5	5	1	5	2	4	5	4
58	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
59	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	1	2	5	2	5	4	4	2	4	5	2	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	
60	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	2	5	2	5	5	4	2	5	4	1	5	5	4	5	2	5	2	4	5	5	
61	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	1	5	2	4	4	4	2	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	
62	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	4	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	