



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la
Municipalidad de la Provincia de Abancay, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Chara Arando, Blanca Diana (orcid.org/0000-0002-9986-8250)

ASESORES:

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (orcid.org/0000-0002-5177-8264)

Dra. Moreno Azaña, Raquel Lizet (orcid.org/0000-0001-9004-0177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Lo dedico a mis padres, por la formación tan correcta que supieron brindarme lleno de enseñanzas, amor, valores y principios, pero sobre todo me enseñaron a siempre seguir adelante cumpliendo cada sueño propuesto por mi persona.

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios quien guio cada paso que di en mi vida y me dio fortaleza para seguir adelante con mucha fe y salud.

A mi familia por ser mi soporte y un estímulo constante a lo largo de mi experiencia estudiantil y profesional para alcanzar mis objetivos personales y profesionales

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos:	18
3.5. Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles de las dimensiones de la variable 1	22
Tabla 2 Niveles de las dimensiones de la variable 2.....	23
Tabla 3 Niveles de las variables	24
Tabla 4 Pruebas de normalidad	25
Tabla 5 Correlación entre las variables	26
Tabla 6 Correlación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral	27
Tabla 7 Correlación entre la inspiración idealizada y la satisfacción laboral	28
Tabla 8 Correlación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral.....	29
Tabla 9 Correlación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral	30

Resumen

La investigación de la tesis tiene como principal objetivo determinar la relación que existe entre las variables estudiadas que son el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Provincia de Abancay, 2023.

El estudio tuvo una población de 186 trabajadores que vienen laborando en la entidad en calidad de nombrados, se realizó un estudio de tipo básico con un nivel correlacional y diseño no experimental, se tomó como población a los colaboradores de la entidad pública, los cuales contestaron dos cuestionarios referido a cada variable: liderazgo transformacional y satisfacción laboral, esto realizado de manera presencial.

Los resultados que obtiene el estudio son: Existe una correlación media positiva ($r=0.607$) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad. Lo que sugiere que aquellos empleados que perciben un mayor nivel de liderazgo transformacional en sus autoridades tienden a reportar una mayor satisfacción laboral. Se descubre una correlación media ($r=0.677$) entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral entre los empleados de la municipalidad. Esto sugiere que los líderes que son percibidos como modelos de conducta, inspiran confianza y respeto, y crean un sentido fuerte de misión compartida tienden a estar asociados con niveles más altos de satisfacción laboral entre sus subordinados.

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, liderazgo transformacional, inspiración, influencia.

Abstract

The main objective of the thesis research is to determine the relationship that exists between the variables studied, which are transformational leadership and job satisfaction in the Municipality of the Province of Abancay, 2023.

The study had a population of 186 workers who have been working in the entity as appointed, a basic type study was carried out with a correlational level and non-experimental design, the collaborators of the public entity were taken as the population, who answered two questionnaires referring to each variable: transformational leadership and job satisfaction, this was done in person.

The results obtained by the study are: There is an average positive correlation ($r=0.607$) between transformational leadership and job satisfaction in the municipality. This suggests that those employees who perceive a higher level of transformational leadership in their authorities tend to report higher job satisfaction. A medium correlation ($r=0.677$) is found between the idealized influence of transformational leadership and job satisfaction among municipal employees. This suggests that leaders who are perceived as role models, command trust and respect, and create a strong sense of shared mission tend to be associated with higher levels of job satisfaction among their subordinates.

Keywords: Leadership, job satisfaction, transformational leadership, inspiration, influence.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional el aumento en la inversión de las organizaciones públicas en herramientas de colaboración en línea ha allanado el camino para la implementación de sistemas de comunicación basados en internet en el ámbito laboral. Dentro de este enfoque de comunicación virtual, los nuevos enfoques de liderazgo desempeñan un papel crucial en la percepción de los empleados acerca de su satisfacción laboral (Buil et al., 2019).

En esta situación, los estilos de liderazgo se correlacionan positivamente con la satisfacción en el trabajo. Así, los enfoques de liderazgo pueden mejorar la percepción de los trabajadores en cuanto a su labor y ambiente de trabajo (Bedoya, 2021).

En todos los sectores, las organizaciones abordan temas como la administración, planificación, recursos humanos y liderazgo. Dentro de este marco, el enfoque de liderazgo es un elemento clave para el progreso y éxito del crecimiento organizacional en la administración pública (Barasa y Kariuki, 2020). Un factor esencial para optimizar el rendimiento en la administración pública es la necesidad de cultivar habilidades de liderazgo en la alta dirección (Bernarto, 2020).

Países en desarrollo como India enfrentan una gran demanda de liderazgo en la administración, debido a aspectos como la planificación y desempeño de proyectos, gestión, satisfacción laboral, compromiso organizacional y comunicación efectiva. La satisfacción de los empleados es fundamental para garantizar un trabajo de alta calidad y un rendimiento organizacional eficiente. Los estilos de liderazgo tienen gran influencia en la satisfacción de los empleados y el compromiso organizacional de los mismos. La gestión y administración deficientes contribuyen significativamente a tener niveles bajos en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la industria de la construcción (Nidadhavolu, 2018).

El rol del liderazgo en una entidad pública es fundamental para establecer la visión, misión, determinación y fijación de objetivos, así como para diseñar estrategias y políticas (Chandrasekara, 2019).

Actualmente, la necesidad de liderazgo es mayor debido a un entorno laboral más complicado y exigente, así como más analítico y egoísta que antes. Numerosas empresas enfrentan desafíos relacionados con conductas poco éticas,

alta rotación de personal y bajo rendimiento financiero, lo cual puede ser resultado de una falta de liderazgo efectivo. El propósito principal de la organización es alcanzar los objetivos establecidos. Por lo tanto, se requieren líderes eficientes que coordinen y motiven a los empleados (Samita, 2018).

En Perú, se ha observado un creciente nivel de insatisfacción laboral en las municipalidades como resultado de una mala gestión del liderazgo. Según una investigación desarrollada en 2020 por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), el 45% de los empleados en el sector público, incluidas las municipalidades, reportaron sentir insatisfacción en su trabajo debido a la falta de liderazgo eficiente y motivador. Esta situación se refleja en un aumento en la rotación de personal y en la disminución del rendimiento laboral, lo que afecta particularmente a la calidad de los servicios públicos que se brindan al ciudadano de la provincia. (Amasifuen et al., 2022).

Las organizaciones públicas deben centrarse en incrementar la satisfacción de su personal con el fin de disminuir la rotación laboral, la cual está vinculada a elevados costos que impactan negativamente en el funcionamiento de la organización. Se ha señalado que existe un problema significativo en relación con los empleados satisfechos que se desempeñan bien en todas las organizaciones (Siti, 2019).

A nivel de la realidad problemática local, se evidencia que en la Municipalidad de estudio, emanan ciertos reclamos con respecto al tipo de liderazgo que utilizan los servidores públicos que ocupan puestos de autoridad, los empirismos que aplican en la gestión de líder, afectan directamente en la satisfacción de los colaboradores, generando sentimiento de molestia y reclamos en la gestión en general, el presente trabajo busca establecer la relación que surge entre el liderazgo y la satisfacción de los empleados.

De esta manera la presente investigación se orienta a investigar el problema general siguiente ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023?, teniendo como problemas específicos: i): ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023? (ii): ¿Cuál es la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de

Abancay, 2023? (iii) ¿Cuál es la relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023? (iv) ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023?

Desde un punto de vista de justificación, el estudio utilizará teorías validadas para dimensiones las variables, como lo son los autores Bass y Avolio para el estudio del liderazgo y la escala de Palma para el estudio de la satisfacción, ambos modelos son de gran relevancia en el mundo académico y se encuentran soportados por cuestionarios pre validados, que permiten encontrar valores más reales con respecto al tipo de variable nominal.

El estudio, desde un punto de vista metodológico seguirá un tipo básico, con un nivel correlacional y diseño no experimental, haciendo uso del método deductivo con el fin de verificar las relaciones que se suscitan entre las variables, el estudio toma en cuenta el razonamiento de cuestiones generales para llegar a conclusiones particulares.

Desde la óptica práctica, el estudio de la satisfacción del personal en una municipalidad de Perú es de gran importancia, ya que los empleados desempeñan un papel fundamental en la prestación de servicios públicos y en el cumplimiento de funciones administrativas que impactan significativamente en la vida de los ciudadanos.

Para el estudio se considera como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023, como objetivo específico (i): Identificar la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023, como objetivo específico (ii): Identificar la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023, como objetivo específico (iii) Identificar la relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023 y (iv) Identificar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023.

La investigación toma en cuenta las siguientes hipótesis, general, H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023, y como hipótesis específicas se tiene: H1: Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023, H1: Existe relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023, H1: Existe relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023, H1: Existe relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales se tiene la investigación de Gómez (2021) su principal objetivo fue determinar el vínculo que existe entre el estilo de liderazgo y el nivel de satisfacción del personal en una entidad del Estado, su estudio fue básico y correlacional. El autor demuestra la existencia una relación sólida de los enfoques de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores. Se precisó que el liderazgo transformacional es el estilo que más agrada a los colaboradores, ya que la saca de su zona de confort mediante capacitaciones. Por otro lado, el estilo autoritario no presenta vínculos cercanos, mostrándose alejado de lograr la satisfacción de los empleados. Finalmente, el estilo Laissez-Faire (tipo de liderazgo que no dirige ni motiva a sus empleados, no interviene en la toma de decisiones) no produce satisfacción en los colaboradores.

La investigación de Canal et al. (2023) su investigación tuvo una intención de presentar la existencia de una relación entre el liderazgo transformacional y la felicidad laboral, considerando tres dimensiones principales de la felicidad en el trabajo: satisfacción laboral, compromiso afectivo organizacional y compromiso organizacional en general. En cuanto al enfoque de la investigación optaron por llevar a cabo el cuantitativo, presentando un alcance descriptivo y por el objetivo principal fue correlacional, utilizando una muestra de 120 colaboradores. Los resultados mostraron una correlación significativa y principalmente directa entre lo que es el liderazgo transformacional y la felicidad en el personal, identificando como es que este punto es sin duda un factor relevante en el desempeño y sobre todo en la productividad de los colaboradores. De esta manera el desenlace de la investigación presenta que el liderazgo transformacional admite que los empleados de una empresa puedan desarrollar habilidades completamente nuevas, además de promover la creatividad junto con la innovación y sobre todo ejercer una influencia positiva en la felicidad laboral. De esta manera, cuando los empleados son felices, muestran un mejor desempeño y se incrementa la productividad del capital humano.

De igual forma el estudio de Villaroel (2020) logró establecer el vínculo que se presenta entre el liderazgo y la satisfacción del personal que labora en la Federación Universitaria Local de una entidad universitaria, siguiendo una metodología básica y correlacional, descubre que hay una relación significativa y

alta entre el liderazgo y la satisfacción de un grupo de colaboradores de una federación. El estudio también evidencia que, en cuanto al nivel de satisfacción, el personal se presenta satisfecho con los aspectos intrínsecos de la satisfacción, mostrando interés en realizar un trabajo de calidad y buscar la excelencia en sus labores. En relación con el liderazgo, se demuestra que quienes ocupan puestos gerenciales poseen el carisma necesario para conectar con las distintas personalidades de los empleados, están atentos a las necesidades, y se convierten en un modelo a seguir basado en una escala de valores que conduce a una satisfacción laboral óptima.

Delgado y Gahona (2022) su estudio presentó como fin principal examinar la conexión entre el liderazgo transformacional (LT), la satisfacción laboral (SL). Considerando el ámbito metodológico se detalló que el estudio fue correlacional, así como también el diseño que presentó fue no experimental. Para el análisis de los datos se aplicó el método de dos etapas en ecuaciones estructurales. Finalmente, los resultados del estudio dan a conocer que existe una relación notablemente negativa entre la edad y la intención de querer dejar su puesto laboral. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se supone que el enfoque de este tipo de liderazgo infiere sobre la satisfacción de los colaboradores, así como también logra influir en la intención de los docentes de abandonar su empleo. Se destaca que los colaboradores en puestos de jefaturas deben aplicar el liderazgo transformacional con el fin de incrementar la sensación de bienestar en el trabajo.

Pareja et al. (2022) tuvieron como objetivo describir el liderazgo transformacional en entidades públicas y privadas, el estudio siguió un nivel descriptivo, se tomaron en cuenta organizaciones dentro de un radio urbano, la aplicación de cuestionarios muestra que el grado de liderazgo transformacional en la muestra completa varía entre organizaciones públicas y privadas. En la institución pública, el nivel se sitúa entre regular y bueno, mientras que en la privada se encuentra entre regular y bajo. Esto implica que en la pública hay una mejor adaptación y aplicación del liderazgo transformacional por parte de directivos lo cual podría deberse a un mayor compromiso. Se detalla que uno de los componentes que deben tener los líderes, es la capacidad de ser un modelo inspirador para conseguir objetivos personales y organizacionales dentro de las actividades de la

empresa, en general se demuestra que el componente de la inspiración motivacional general mayor complacencia en los colaboradores.

Al respecto de los antecedentes nacionales se toma en cuenta a Benetre (2021) quien tuvo como finalidad establecer la relación entre el liderazgo y nivel de satisfacción de los técnicos enfermeros que laboran en un centro de salud el cual se encuentra en la ciudad de Huánuco, siguiendo una metodología correlacional y no experimental. De esta forma se logró presentar que entre el liderazgo y la satisfacción de los técnicos del centro de salud existe una significativa relación. Cada uno de los enfermeros destaca que la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales y el impulso al crecimiento profesional son esenciales para alcanzar la satisfacción laboral y ser valorados por su labor responsable. No obstante, algunos enfermeros enfrentan desafíos personales vinculados a su trabajo, como la percepción de su valía, expectativas y creencias sobre su avance como individuos y profesionales. Es crucial fomentar tanto el desarrollo personal como profesional de los enfermeros mediante el reconocimiento de sus logros para que se sientan satisfechos en su labor.

En el mismo sentido, Polo (2020) tuvo como objetivo establecer la relación liderazgo - satisfacción del personal perteneciente al área administrativa de la gerencia de desarrollo social del Gobierno Regional, su estudio fue correlacional y no experimental, el autor evidencia una relación moderada entre ambas variables anteriormente mencionadas. El estudio revela que los aspectos del liderazgo influyen en la sensación de satisfacción o adecuación en los empleados, siendo el carisma la dimensión más relacionada con la variable en cuestión. El estudio resalta que la estimulación intelectual no se vincula con la satisfacción, ya que muchos colaboradores persiguen otras metas o intereses en el ámbito laboral. En cuanto a la satisfacción, se señala que los puntos directivos son primordiales, pero prevalece la remuneración por el trabajo y las oportunidades de ascenso.

De igual forma Huacachino y Castillo (2019) formularon establecer como objetivo la relación entre el liderazgo y la satisfacción de los profesionales enfermeros que se desarrollan en una entidad de salud. Con respecto al tipo de estudio fue básico y correlacional con diseño no experimental, aplicándose cuestionarios para la obtención de información. De acuerdo con los resultados, el liderazgo transformacional es aquel tipo que estaría predominando en dicho

hospital, los líderes se caracterizan por su carisma y por otorgar facilidades para realizar el trabajo. Con respecto a la satisfacción el nivel es medio, siendo las brechas de nivel producto de sobre carga laboral y bajo reconocimiento en la remuneración. Finalmente, el estudio destaca una moderada relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción de los técnicos enfermeros.

Tomando en cuenta a Osore (2019) el propósito de su disertación fue examinar cómo el liderazgo transformador afecta la satisfacción del personal que laboran en una organización comercial. Para el estudio se detalló como muestra a 30 empleados, aplicando cuestionarios y unen cuanto al nivel este fue correlacional. Finalmente, el estudio permitió demostrar que ambas variables no se relacionan, además el liderazgo emocional y subjetivo no posee alguna implicancia en la satisfacción del equipo humano, como ocurre en realidad. No obstante, al adoptar un enfoque de liderazgo proactivo y cercano a los trabajadores, que permita colaborar en la transformación de la cultura organizacional o empresarial a través de la incorporación de una participación más efectiva, nuevas ideas e innovación, se puede lograr una mayor implicancia en la satisfacción del recurso humano.

De igual manera Barriga y Cortez (2021) exponen un vínculo entre la percepción del liderazgo transformacional y la administración del equipo humano que pertenece al área administrativa de una universidad. La investigación se ajustó al nivel descriptivo y al diseño correlacional descriptivo. La muestra se obtuvo mediante muestreo no probabilístico intencionado, conformada por 44 empleados administrativos. El análisis reveló que entre la percepción del liderazgo transformacional y el recurso humano sí se presenta una relación importante. A medida que los responsables de la gestión aplicando el liderazgo transformacional se mejoran las condiciones de satisfacción laboral.

Para Navia et al. (2019) la teoría fundamentada del liderazgo es un enfoque que busca comprender y analizar las características, comportamientos y habilidades de los líderes a través de la observación y el estudio de experiencias y contextos reales. Esta teoría se centra en conseguir todos aquellos datos cualitativos, que se interpretan y analizan para identificar patrones y relaciones significativas, lo que permite construir conceptos y modelos teóricos sobre el liderazgo. A diferencia de las teorías prescriptivas, la teoría fundamentada del liderazgo es de naturaleza inductiva, lo que significa que se enfoca en generar

conocimiento a partir de la realidad vivida, sin imponer un marco conceptual previo. De este modo, esta teoría permite obtener una comprensión más profunda y contextualizada de las prácticas y enfoques de liderazgo efectivos en diferentes entornos y situaciones Mera et al. (2021)

Para Petrone (2020) el concepto de líder se refiere a una persona que presenta amplia capacidad para poder guiar, influenciar e inspirar a un grupo de individuos para alcanzar objetivos comunes y lograr resultados exitosos. Murrieta y Baño (2017) indican que un líder efectivo es capaz de comunicarse de manera clara, tomar decisiones informadas, resolver conflictos y adaptarse a diferentes situaciones. Además, un buen líder se distingue por su habilidad para fomentar la colaboración, el compromiso y la creatividad en su equipo, al tiempo que mantiene un enfoque ético y responsable en sus acciones. En esencia, un líder es un catalizador del cambio y un facilitador del crecimiento y desarrollo tanto a nivel individual como colectivo.

Para Alcázar (2020) el liderazgo transformacional es aquel estilo donde la persona (líder) infunde y sobre todo motiva a cada uno de sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo.

Pereira et al. (2020) mencionan que es una teoría que se basa en la interacción entre el líder y los seguidores, donde el líder actúa como un agente de cambio que busca mejorar el rendimiento y el bienestar del equipo mediante la creación de una visión compartida, la comunicación efectiva y el estímulo del crecimiento personal y profesional de sus miembros.

Mientras que Khan (2020) estipula que es un enfoque de liderazgo que se caracteriza por que el líder presenta la capacidad de inspirar y movilizar a su equipo hacia la consecución de objetivos y la transformación de la organización. Este tipo de líderes son capaces de identificar y abordar las necesidades y aspiraciones de sus seguidores, alentar la innovación y la adaptación al cambio, y promover un ambiente de confianza y colaboración para alcanzar el éxito conjunto.

Para Ghuzayil (2021) las dimensiones para observar el liderazgo transformacional son las siguientes:

Influencia idealizada (carisma): donde el líder presenta la capacidad de actuar como un modelo a seguir para sus seguidores, demostrando comportamientos éticos, integridad y transparencia. El líder carismático inspira respeto y sobre todo confianza, lo que a su vez genera lealtad y enteramente compromiso en el equipo (Moshin et al., 2019).

Inspiración motivacional: el líder transformacional es capaz de expresar y dar a conocer una visión clara y convincente de lo que podría pasar a futuro, fomentando el entusiasmo y la motivación en sus seguidores para trabajar juntos en la consecución de objetivos comunes. Esta dimensión implica la habilidad para inspirar a través de un discurso apasionado y el uso efectivo de metáforas y narrativas (Moshin et al., 2019).

Estímulo intelectual: En esta dimensión, el líder transformacional promueve la creatividad y singularmente el tema de la innovación dentro del equipo, alentando a sus seguidores a tener que cuestionar conjeturas, explorar ideas y soluciones novedosas y a aprender de sus errores. El líder fomenta un ambiente en el que el pensamiento crítico y principalmente la toma de decisiones informadas son valorados y apoyados (Moshin et al., 2019).

Consideración individualizada: El líder transformacional demuestra una genuina preocupación por el bienestar y el desarrollo profesional e individual de sus seguidores. Esta dimensión implica la habilidad para identificar y atender las necesidades y aspiraciones individuales, ofrecer apoyo y guía, y establecer una relación de confianza y respeto mutuo (Moshin et al., 2019).

Para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción es un concepto que hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y realización que experimenta la persona en relación con su puesto laboral. Este sentimiento se genera a partir de la percepción que tiene el empleado sobre el entorno laboral, las condiciones laborales, las relaciones con los demás y el cumplimiento de sus expectativas profesionales y personales. La satisfacción del colaborador es un factor crucial en el ámbito de trabajo, ya que influye directamente en la productividad, el compromiso y la retención del talento en la organización

En tanto que Hellriegel y Slocum (2016) explican que es un fenómeno multidimensional que puede ser influenciado por diversos factores, tanto intrínsecos como extrínsecos. Los factores intrínsecos incluyen aspectos relacionados con el

trabajo en sí mismo, como el contenido de las tareas, la autonomía, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, los factores extrínsecos abarcan aspectos como la remuneración, los beneficios, las condiciones laborales, la seguridad en el empleo y la cultura organizacional. La satisfacción laboral se manifiesta cuando el recurso humano siente que cada necesidad y expectativa se están viendo satisfechas en el ámbito laboral.

Para Chiang, et al. (2021) la importancia de la satisfacción del personal radica en su capacidad para impactar el desempeño del talento humano y, como último punto, el éxito de la empresa.

Para Guerrero et al. (2018) que la satisfacción del personal presente un nivel alto quiere decir que existe una correlación positiva en cuanto al incremento de la motivación, además del desempeño, la calidad de sus funciones y la lealtad hacia la empresa. Además, la satisfacción del talento humano también se vincula con la reducción del absentismo, la rotación y el estrés laboral. Es esencial para las organizaciones implementar prácticas de gestión de personal y políticas laborales que promuevan un adecuado y sobre todo satisfactorio ambiente laboral, lo que a su vez contribuirá al bienestar y al éxito a largo plazo de la empresa y sus empleados (Inayat y Muhammad, 2021).

Palma (2005) informa que para medir la satisfacción del talento humano se toman en cuenta las siguientes dimensiones:

Las condiciones físicas en el lugar de trabajo son un aspecto clave en la satisfacción laboral, ya que influyen directamente en la comodidad, salud y bienestar de todo el personal. Un entorno laboral adecuado incluye espacios limpios, bien iluminados y ventilados, así como mobiliario ergonómico y equipamiento que facilite el desempeño de las tareas diarias. Además, la implementación de medidas de seguridad y la prevención de riesgos en el trabajo es fundamental para garantizar la integridad física de cada colaborador y de esta forma prevenir posibles accidentes. Un entorno de trabajo con buenas condiciones físicas no solo fomenta la productividad y eficiencia, sino que también contribuye al aumento de la satisfacción y compromiso laboral, al generar en los empleados una percepción de cuidado y valor por parte de la organización (Landy & Conte, 2016).

Los beneficios salariales desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral, ya que la compensación económica es un factor determinante

para que los empleados se sientan valorados y que a su vez se reconozca su labor. y reconocidos por su trabajo. Una remuneración justa y competitiva en el mercado, que refleje adecuadamente las habilidades, experiencia y responsabilidades del empleado, fomenta un mayor compromiso y lealtad hacia la organización. Además, un paquete de beneficios salariales que incluya incentivos adicionales, como bonificaciones por desempeño, seguros médicos, programas de ahorro y vacaciones pagadas, puede aumentar significativamente la satisfacción laboral. Al proporcionar una compensación atractiva y equitativa, las empresas pueden motivar a sus empleados a alcanzar metas y objetivos, al mismo tiempo que promueven la retención y atracción del talento, lo que en última instancia contribuye al éxito y crecimiento sostenible de la organización (Greenberg & Baron, 2019).

Las políticas administrativas son un elemento crucial en la satisfacción laboral, ya que establecen las normas, procesos y estructuras que influyen en la manera en que el personal interactúa y colabora en el lugar de trabajo. Un enfoque efectivo en las políticas administrativas debe ser claro, coherente y equitativo, facilitando un entorno laboral donde el personal se sienta apoyados, respetados y tratados con justicia. Además, estas políticas deben promover la comunicación abierta, la retroalimentación constructiva y la completa participación del personal al momento de tomar alguna decisión, lo que contribuye a un mayor sentido de pertenencia y compromiso. La implementación de políticas administrativas sólidas y bien definidas no solo mejora la satisfacción laboral al proporcionar un marco de trabajo organizado y predecible, sino que también fomenta la colaboración y la eficiencia en el desempeño de tareas. Al garantizar que las políticas administrativas reflejen los valores y objetivos de la entidad y se adapten a las necesidades de los empleados, las empresas pueden construir una cultura laboral positiva y cohesionada que impulse el crecimiento y el éxito a largo plazo (Greenberg & Baron, 2019).

Las relaciones sociales en el lugar de trabajo desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral, ya que la calidad de las interacciones entre colegas, supervisores y subordinados influye en el bienestar emocional y la motivación de los empleados. Un entorno laboral en el que se fomenta el respeto mutuo, la empatía y la cooperación permite a los trabajadores sentirse apoyados y valorados en su entorno profesional. Además, la promoción de la comunicación

abierta y honesta, así como el establecimiento de un clima de confianza y camaradería, contribuye a un mayor sentido de pertenencia y compromiso en la organización. La satisfacción se ve favorecida cuando los empleados pueden establecer vínculos sociales y compartir experiencias y desafíos con sus compañeros de trabajo, lo que a su vez genera un ambiente laboral positivo y cohesionado. Al cultivar relaciones sociales sólidas y saludables en el lugar de trabajo, las empresas pueden mejorar la moral y el bienestar de los empleados, lo que en última instancia conduce a una mayor productividad, retención de talento y éxito organizacional (Greenberg & Baron, 2019).

El desarrollo personal es un factor clave en la satisfacción, ya que proporciona a los empleados oportunidades para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y crecer profesionalmente dentro de la organización. La posibilidad de participar en programas de formación y desarrollo, asistir a seminarios y cursos, y acceder a recursos educativos enriquece la experiencia laboral y aumenta la motivación de los trabajadores al permitirles enfrentar nuevos desafíos y asumir mayores responsabilidades. Un enfoque en el desarrollo personal también refuerza la percepción de que la empresa valora a sus empleados y está comprometida con su crecimiento a largo plazo. Además, el fomento del desarrollo personal contribuye a la retención de talento y a la reducción de la rotación laboral, ya que los empleados satisfechos y comprometidos con su crecimiento profesional son más propensos a permanecer en la organización y contribuir a su éxito. Al ofrecer oportunidades de desarrollo personal y fomentar un ambiente de aprendizaje continuo, las empresas pueden mejorar la satisfacción laboral y asegurar un equipo altamente calificado y adaptable, lo que es esencial para enfrentar los desafíos y cambios en el mercado laboral actual (Greenberg & Baron, 2019).

El desempeño de las tareas en el trabajo es un componente esencial de la satisfacción laboral, ya que la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades y se enfrentan a los desafíos diarios influye en su sentido de logro y realización profesional. Cuando los empleados perciben que sus tareas son significativas y alineadas con sus habilidades e intereses, se sienten más motivados y comprometidos en su trabajo. Además, la variedad y el grado de desafío en las tareas asignadas también impactan la satisfacción laboral, ya que un equilibrio

entre la complejidad y la capacidad de los empleados para enfrentarla puede aumentar su confianza y entusiasmo en el desempeño de sus funciones. Un enfoque en el desempeño de las tareas también implica proporcionar a los empleados la autonomía y el apoyo necesarios para tomar alguna decisión y solucionar algún conflicto de forma independiente (Greenberg & Baron, 2019).

La relación con la autoridad en el lugar de trabajo, es decir, la interacción entre empleados y sus supervisores o gerentes, es un factor determinante en la satisfacción laboral. Un liderazgo efectivo y accesible, que fomente la comunicación abierta, la retroalimentación y el apoyo mutuo, puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso de los empleados. Los líderes que se preocupan por el bienestar de sus subordinados, reconocen sus logros y brindan orientación y oportunidades de crecimiento, contribuyen a un ambiente laboral en el que los empleados se sienten valorados y respetados. Además, una gestión que promueva la autonomía y confíe en la capacidad de los empleados para tomar decisiones y asumir responsabilidades, también puede mejorar la satisfacción laboral y la percepción de empoderamiento en el trabajo (Greenberg & Baron, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se hizo uso del tipo de investigación básica. Para Hernández y Mendoza (2018) la investigación básica, también suele conocerse como investigación fundamental o pura, es un tipo de investigación científica que se enfoca en el estudio y comprensión de los principios fundamentales, conceptos y teorías que rigen un fenómeno o campo del conocimiento. Este tipo de investigación tiene como principal objetivo ampliar la base teórica y generar conocimientos sin tener en cuenta su aplicabilidad inmediata o utilidad práctica.

Por otro lado, se tuvo a bien un enfoque cuantitativo con el fin de otorgar valores numéricos a las variables nominales con el fin de medirlas en un determinado periodo. Para la totalización de las variables se utilizaron baremos por niveles e intervalos con el fin de dar valor a las dimensiones y variables. Se debe tener en cuenta que el enfoque cuantitativo tiende a probar una hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018).

También se tuvo una intención correlacional con el fin de encontrar las relaciones que suscitan entre las variables. Haciendo uso de la estadística inferencial se determinaron las relaciones entre las variables. Flick (2018) explica que el nivel correlacional en las investigaciones, tienden a encontrar las cercanías entre las dispersiones de los datos del proyecto

Con respecto al diseño, se hizo uso del no experimental, transversal; con el fin de recolectar la información en un solo espacio de tiempo y no afectar las variables de estudio. El diseño no experimental se caracteriza por no afectar las variables en su estado natural, no estimulando cambios en las variables a través de estímulos (Rodríguez y García, 2019).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Para Alcazar (2020) el liderazgo transformacional es un estilo en el que un líder inspira y motiva a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo.

Definición operacional

Para Ghuzayyil (2021) las dimensiones para observar el liderazgo transformacional son las siguientes: influencia idealizada con sus indicadores modelo, ética y admiración, la dimensión inspiración motivacional, con sus indicadores visión, ayuda, reconocimiento, la dimensión estímulo intelectual, con sus indicadores pensamiento creativo, aprendizaje continuo, colaboración y la consideración individualizada, con sus indicadores ayuda, trato como individuo y comunicación.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción laboral es un concepto que hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y realización que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Este sentimiento se genera a partir de la percepción que tiene el empleado sobre el entorno laboral, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de sus expectativas profesionales y personales.

Definición operacional

Palma (2005) informa que para medir la satisfacción del personal de una empresa se debe de considerar las dimensiones que a continuación se detallan: condiciones físicas, beneficios salariales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de las tareas, relación con la autoridad.

Escala de medición

Ambas variables fueron medidas con escala ordinal de tipo Likert con las siguientes puntuaciones

- (5) Totalmente de acuerdo
- (4) De acuerdo
- (3) Indiferente
- (2) En desacuerdo
- (1) Totalmente en desacuerdo

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018) la población en una tesis se refiere al conjunto total de individuos, objetos o eventos que comparten características específicas y son objeto de estudio. Es el marco de referencia desde el cual se selecciona una muestra representativa para llevar a cabo la investigación.

La entidad está conformada por 432 trabajadores que laboran dentro de la entidad.

Criterios de inclusión: para el desarrollo del trabajo se cree conveniente considerar a los trabajadores que tienen condición de nombrados dentro de la entidad, los cuales suman 356.

La población estuvo conformada por 356 trabajadores nombrados que laboran dentro de la entidad.

Criterios de exclusión: no se toma en cuenta a todo colaborador que no tiene condición de nombrado dentro de la entidad.

Muestra

La muestra en una tesis es un subconjunto representativo de la población total, seleccionada para realizar la investigación. El análisis de la muestra permite inferir conclusiones sobre la población de interés (Rodríguez y García, 2019).

La muestra queda configurada en 186 elementos muestrales a estudiar, utilizando la ecuación de la muestra.

Muestreo

Se hizo uso del muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, utilizando una confianza del 95%.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

N	Población	356
e	Error	0.05
p	Probabilidad de éxito	0.5
q	Probabilidad de fracaso	0.5
Z	95% nivel de confianza	1.96
n	Muestra	186

3.4. Técnicas de instrumentos de recolección de datos:

Para el presente estudio se tomaron en cuenta la técnica de la encuesta con el fin de realizar la parte inferencial de las variables e identificar las relaciones que se suscitan entre ellas.

Para Creswell & Creswell (2018) la encuesta es una técnica propia de las investigaciones cuantitativas, en este sentido la utilidad de la misma es que permite facilidad y rapidez para la recolección de datos. Él estudió tomo en cuenta la confección de dos cuestionarios para estudiar cada variable, variable de liderazgo y satisfacción laboral. Ambos cuestionarios fueron diseñados en base a las teorías estudiadas, la confección de estos y su aplicación fueron de manera presencial promoviendo el cuidado y no alteración de las laborales de la muestra.

Para medir la variable liderazgo transformacional se consideró un cuestionario conformado por 30 preguntas de tipo cerrada, con escala ordinal de tipo Likert. Para medir la variable satisfacción laboral se considera un cuestionario conformado por 30 preguntas de tipo cerrada, con escala ordinal de tipo Likert.

Salkind (2020) menciona que los cuestionarios se conforman por un conjunto de preguntas que permiten obtener información sobre un entorno problemático, los cuestionarios se justifican cuando las muestras son amplias y necesitan instrumentos que permitan uniformizar la información.

Ambos instrumentos fueron validos a través de juicios de expertos. Los jueces expertos tienen expertis en el tema de investigación científica y su campo accionar se relacionará con los temas de las variables de estudio. Para la confiabilidad del instrumento, debido a la escala nominal se utilizará la prueba de alfa de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados: 0.89 para la variable liderazgo transformacional y 0.82 para la variable satisfacción laboral.

3.5. Procedimientos

Se seleccionó como objeto la entidad pública.

Se enviaron los datos de la organización a la coordinación de la Escuela de Contabilidad, para que se facilite una carta de presentación de la Universidad César Vallejo.

Con la carta de presentación de la Universidad, se presentó una solicitud a la entidad, con el objetivo de que proporcionen a la investigadora la información necesaria para desarrollar nuestra investigación. Se esperó la respuesta positiva de la entidad para la recolección de datos. La investigadora confeccionó el instrumento. A continuación, se realizó una revisión por parte del docente del curso, para hacer correcciones y, posteriormente, obtener la validación de especialistas en el tema de estudio.

Además, mediante el contacto personal con las áreas administrativas, se llevará a cabo la obtención de datos. Se solicitará una cita con los empleados de cada área y se les explicará cuál es el objetivo y los beneficios que obtendrían.

3.6 Método de análisis de datos

Para Leavy (2021) en el método deductivo, el proceso de análisis de datos comienza con la identificación de hipótesis o teorías preestablecidas que guiarán la investigación. Estas hipótesis se formulan a partir de teorías existentes, investigaciones previas o conocimientos acumulados en un área específica de

estudio. El objetivo principal del método deductivo es probar estas hipótesis y determinar si los datos recopilados respaldan o refutan las teorías propuestas. Por lo tanto, en el análisis de datos, el investigador se enfoca en evaluar si los datos recopilados están en línea con las expectativas teóricas planteadas al inicio de la investigación.

Para llevar a cabo el análisis de datos en una investigación deductiva, el investigador primero organiza y prepara los datos recopilados para su análisis. Dependiendo del tipo de datos y del enfoque de investigación (cualitativo, cuantitativo o de métodos mixtos), se pueden utilizar diferentes técnicas de análisis, como análisis de contenido, análisis de regresión o pruebas estadísticas de hipótesis. Durante este proceso, el investigador examina sistemáticamente los datos para identificar patrones, tendencias y relaciones que puedan corroborar o contradecir las hipótesis planteadas. Al final del análisis de datos, el investigador puede confirmar, modificar o refutar las hipótesis iniciales y, en última instancia, contribuir al desarrollo y enriquecimiento del conocimiento teórico en su campo de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se tomarán los aspectos contenidos en el código de ética que rige a la universidad, además se detallan los aspectos considerados por Noreña et al. (2012)

Consentimiento informado: Obtener el consentimiento de los participantes antes de la observación, proporcionándoles información detallada sobre el propósito de la investigación, los métodos utilizados, los posibles riesgos y beneficios, y la confidencialidad de los datos recopilados.

Respeto a la privacidad: Respetar el derecho a la privacidad de los participantes y asegurarse de no invadir su espacio personal o privado durante la observación.

Confidencialidad y anonimato: Proteger la identidad de los participantes y mantener la confidencialidad de los datos recopilados. Utilizar identificadores

anónimos para garantizar el anonimato y evitar la divulgación de información que pueda identificar a los participantes.

No maleficencia: Evitar causar daño o malestar a los participantes durante la observación. Ser consciente de los posibles riesgos físicos, emocionales o psicológicos y minimizarlos en la medida de lo posible.

Beneficencia: Asegurar que la investigación tenga un propósito valioso y que los beneficios potenciales justifiquen los posibles riesgos para los participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

Niveles de las dimensiones de la variable 1

Dimensiones	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Influencia idealizada	180	97%	6	3%	0	0%
Inspiración motivacional	98	53%	88	47%	0	0%
Estimulo intelectual	106	57%	80	43%	0	0%
Consideración individualizada	18	10%	168	90%	0	0%

El 97% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión influencia idealizada, un 53% encuentra un nivel alto en la dimensión inspiración motivacional, un 57% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión estímulo intelectual, mientras que un 90% de colaboradores encuentra un nivel medio en la consideración individualizada. Un nivel medio en la dimensión de consideración individualizada, estamos describiendo a un líder que, aunque muestra cierto grado de atención a las necesidades individuales de sus subordinados, puede no estar completamente comprometido en fomentar su desarrollo personal y profesional. Este líder podría ser consciente de la importancia de apoyar a cada miembro de su equipo de forma individualizada, pero tal vez no aplique esta estrategia de manera constante o efectiva. Finalmente se verifica que un 57% de colaboradores encuentra un nivel alto en el liderazgo transformacional y un 43% un nivel medio en el liderazgo transformacional.

Un nivel medio en el liderazgo transformacional, indica que el líder exhibe algunas, pero no todas, de las características y comportamientos típicos de este estilo de liderazgo. Podrían ser capaces de motivar e inspirar a sus seguidores hasta cierto punto, pero no de manera tan consistente o efectiva como los líderes transformacionales de alto nivel.

Tabla 2
Niveles de las dimensiones de la variable 2

Dimensiones	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Condiciones físicas	0	0%	174	94%	12	6%
Beneficios salariales	66	35%	120	65%	0	0%
Políticas	0	0%	72	39%	114	61%
Relaciones sociales	111	60%	75	40%	0	0%
Desarrollo personal	98	53%	88	47%	0	0%
Desempeño de tarea	18	10%	168	90%	0	0%
Relación con la autoridad	105	56%	81	44%	0	0%

El 94% de los colaboradores encuentra un nivel medio en las condiciones físicas, un 65% de colaboradores encuentra también un nivel medio en los beneficios salariales, y un 61% encuentra un nivel bajo en las políticas de la organización. Un nivel medio en las condiciones físicas significa que una organización cumple parcialmente con las expectativas de los empleados en estos aspectos. Puede haber un entorno de trabajo físicamente aceptable, pero puede haber margen de mejora en términos de ergonomía o equipamiento. En cuanto a los beneficios salariales, los empleados perciben que están siendo remunerados de manera justa, pero no están completamente satisfechos con los beneficios adicionales o incentivos que se ofrecen. Respecto a las políticas, la organización tiene políticas básicas en su lugar, pero falta la implementación de políticas más progresistas que promuevan la flexibilidad y la igualdad en el lugar de trabajo.

El 60 % de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión relaciones sociales, y un 53% encuentra un nivel alto en el desarrollo personal, mientras que un 90% de colaboradores encuentra un nivel medio en el desempeño de la tarea. Un nivel medio en la dimensión de desempeño de la tarea implica que los empleados generalmente se sienten capaces de realizar sus tareas asignadas, pero no se sienten particularmente desafiados o estimulados por su trabajo.

Tabla 3*Niveles de las variables*

Variables	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo transformacional	106	57%	80	43%	0	0%
Satisfacción laboral	170	91%	16	9%	0	0%

El liderazgo transformacional a nivel medio se caracteriza por inspirar y motivar a los miembros de un equipo u organización para alcanzar metas y objetivos más elevados. Los líderes transformacionales a nivel medio fomentan el cambio y la innovación, promoviendo una visión compartida y estimulando el desarrollo y crecimiento personal de los miembros del equipo. Estos líderes se destacan por su habilidad para comunicar de manera efectiva, establecer relaciones de confianza y generar un ambiente de trabajo colaborativo y estimulante. Además, a través de su ejemplo y capacidad de influencia, los líderes transformacionales a nivel medio impulsan el desarrollo de nuevas ideas y soluciones creativas, generando un impacto positivo tanto en el equipo como en la organización en su conjunto

4.2. Estadística inferencial

Tabla 4

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,142	186	,000
Satisfacción laboral	,226	186	,000

El análisis preliminar de los datos sugiere que las variables en estudio siguen una distribución no normal, tal como lo indica la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Esto significa que los valores de la variable no están concentrados alrededor de la media y que la dispersión de los datos no sigue el patrón de una curva de distribución normal o "campana". Este hallazgo permite deducir que se aplican pruebas no paramétricas, como el coeficiente de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023.

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023.

Tabla 5
Correlación entre las variables

		Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,607**
		N	186
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	186

La investigación ha revelado una correlación media positiva ($r=0.607$) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay 2023, por lo tanto, se acepta H1 y se descarta H0. Lo que sugiere que aquellos empleados que perciben un mayor nivel de liderazgo transformacional tienden a reportar una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, dado que la correlación es moderada, se debe considerar que existen otros factores que también influyen en la satisfacción laboral, y la correlación identificada no necesariamente implica una relación causal directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

Tabla 6

Correlación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral

			Influencia idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

Se descubre una correlación media ($r=0.677$) entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral entre los empleados de la municipalidad provincial de Abancay, por lo tanto, se acepta H1 y se descarta H0. Esto sugiere que los líderes que son percibidos como modelos de conducta, inspiran confianza y respeto, y crean un sentido fuerte de misión compartida tienden a estar asociados con niveles más altos de satisfacción laboral entre sus subordinados. Los empleados que sienten que sus líderes poseen estas cualidades transformacionales reportan una mayor satisfacción en su trabajo. Sin embargo, la correlación es moderada, lo que indica que, si bien la influencia idealizada puede tener un impacto en la satisfacción laboral, existen otros factores que también contribuyen a la satisfacción laboral en el contexto de esta municipalidad.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

Tabla 7

Correlación entre la inspiración idealizada y la satisfacción laboral

			Inspiración motivacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Inspiración motivacional	Coeficiente de correlación	1,000	,347**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,347**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		186	186	

Los resultados del estudio indican una correlación baja ($r=0,347$) y directa entre la inspiración motivacional del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, por lo tanto, se acepta H1 y se descarta H0. Se verifica que los líderes que motivan e inspiran a sus seguidores aportando un sentido de propósito y desafío en el trabajo contribuyen la satisfacción laboral, esta relación es modesta y sugiere que existen otros factores posiblemente más influyentes en la satisfacción laboral de los empleados en este contexto.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

Tabla 8

Correlación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral

			Estímulo intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estímulo intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,588**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,588**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		186	186	

Los hallazgos muestran una correlación media y directa ($r=0.588$) entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, por lo tanto, se acepta H1 y se descarta H0. Esto implica que los líderes que fomentan la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en sus seguidores pueden estar relacionados con niveles moderadamente más altos de satisfacción laboral, lo que sugiere que los empleados valoran y se sienten satisfechos en un ambiente que desafía sus capacidades intelectuales y promueve su crecimiento y desarrollo profesional

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

H0: No existe relación entre consideración individualizada y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Abancay, 2023

Tabla 9

Correlación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral

			Consideración individualizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,320**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	186	186
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,320**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	186	186

Se muestra una correlación baja y directa ($r=0.320$) entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad provincial, por lo tanto, se acepta H1 y se descarta H0. Esto sugiere que, aunque los líderes que prestan atención a las necesidades individuales de los empleados y fomentan su desarrollo personal pueden tener un impacto en la satisfacción laboral, la relación es modesta. Este hallazgo indica que, aunque la consideración individualizada es importante, existen otros factores que pueden tener un impacto más significativo en la satisfacción laboral en este contexto.

V. DISCUSIÓN

La aplicación de los cuestionarios permite describir el comportamiento de las variables, al respecto de la variable 1, el 97% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión influencia idealizada, un 53% encuentra un nivel alto en la dimensión inspiración motivacional, un 57% de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión estímulo intelectual, mientras que un 90% de colaboradores encuentra un nivel medio en la consideración individualizada. Un nivel medio en la dimensión de consideración individualizada, estamos describiendo a un líder que, aunque muestra cierto grado de atención a las necesidades individuales de sus subordinados, puede no estar completamente comprometido en fomentar su desarrollo personal y profesional. Este líder podría ser consciente de la importancia de apoyar a cada miembro de su equipo de forma individualizada, pero tal vez no aplique esta estrategia de manera constante o efectiva. Finalmente se verifica que un 57% de colaboradores encuentra un nivel alto en el liderazgo transformacional y un 43% un nivel medio en el liderazgo transformacional.

Un nivel medio en el liderazgo transformacional, indica que el líder exhibe algunas, pero no todas, de las características y comportamientos típicos de este estilo de liderazgo. Podrían ser capaces de motivar e inspirar a sus seguidores hasta cierto punto, pero no de manera tan consistente o efectiva como los líderes transformacionales de alto nivel. Para Alcázar (2020) el liderazgo transformacional es aquel estilo donde la persona (líder) infunde y sobre todo motiva a cada uno de sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo.

En relación, a las dimensiones de la variable 2 el 94% de los colaboradores encuentra un nivel medio en las condiciones físicas, un 65% de colaboradores encuentra también un nivel medio en los beneficios salariales, y un 61% encuentra un nivel bajo en las políticas de la organización. Un nivel medio en las condiciones físicas significa que una organización cumple parcialmente con las expectativas de

los empleados en estos aspectos. Puede haber un entorno de trabajo físicamente aceptable, pero puede haber margen de mejora en términos de ergonomía o equipamiento. En cuanto a los beneficios salariales, los empleados perciben que están siendo remunerados de manera justa, pero no están completamente satisfechos con los beneficios adicionales o incentivos que se ofrecen. Respecto a las políticas, la organización tiene políticas básicas en su lugar, pero falta la implementación de políticas más progresistas que promuevan la flexibilidad y la igualdad en el lugar de trabajo.

De acuerdo con la descripción de los datos, se verifica la necesidad que la municipalidad mejore los aspectos salariales que provee a los colaboradores de la municipalidad. Los beneficios salariales desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral, ya que la compensación económica es un factor determinante para que los empleados se sientan valorados y que a su vez se reconozca su labor y reconocidos por su trabajo. Una remuneración justa y competitiva en el mercado, que refleje adecuadamente las habilidades, experiencia y responsabilidades del empleado, fomenta un mayor compromiso y lealtad hacia la organización. Además, un paquete de beneficios salariales que incluya incentivos adicionales, como bonificaciones por desempeño, seguros médicos, programas de ahorro y vacaciones pagadas, puede aumentar significativamente la satisfacción laboral. Al proporcionar una compensación atractiva y equitativa, las empresas pueden motivar a sus empleados a alcanzar metas y objetivos, al mismo tiempo que promueven la retención y atracción del talento, lo que en última instancia contribuye al éxito y crecimiento sostenible de la organización (Greenberg & Baron, 2019).

De igual forma es importante que las políticas de trabajo sean claras y sólidas con el fin de mejorar la satisfacción que se percibe en el centro laboral. La implementación de políticas administrativas sólidas y bien definidas no solo mejora la satisfacción laboral al proporcionar un marco de trabajo organizado y predecible, sino que también fomenta la colaboración y la eficiencia en el desempeño de tareas. Al garantizar que las políticas administrativas reflejen los valores y objetivos de la entidad y se adapten a las necesidades de los empleados, las empresas pueden

construir una cultura laboral positiva y cohesionada que impulse el crecimiento y el éxito a largo plazo (Greenberg & Baron, 2019).

El 60 % de los colaboradores encuentra un nivel alto en la dimensión relaciones sociales, y un 53% encuentra un nivel alto en el desarrollo personal, mientras que un 90% de colaboradores encuentra un nivel medio en el desempeño de la tarea. Un nivel medio en la dimensión de desempeño de la tarea implica que los empleados generalmente se sienten capaces de realizar sus tareas asignadas, pero no se sienten particularmente desafiados o estimulados por su trabajo.

La entidad debe fomentar actividades significativas, que sumen al desempeño de las tareas. El desempeño de las tareas en el trabajo es un componente esencial de la satisfacción laboral, ya que la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades y se enfrentan a los desafíos diarios influye en su sentido de logro y realización profesional. Cuando los empleados perciben que sus tareas son significativas y alineadas con sus habilidades e intereses, se sienten más motivados y comprometidos en su trabajo. Además, la variedad y el grado de desafío en las tareas asignadas también impactan la satisfacción laboral, ya que un equilibrio entre la complejidad y la capacidad de los empleados para enfrentarla puede aumentar su confianza y entusiasmo en el desempeño de sus funciones. Un enfoque en el desempeño de las tareas también implica proporcionar a los empleados la autonomía y el apoyo necesarios para tomar alguna decisión y solucionar algún conflicto de forma independiente (Greenberg & Baron, 2019).

Con respecto al objetivo general de investigación, se evidencia una correlación media positiva ($r=0.607$) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad. Lo que sugiere que aquellos empleados que perciben un mayor nivel de liderazgo transformacional tienden a reportar una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, dado que la correlación es moderada, se debe considerar que existen otros factores que también influyen en la satisfacción laboral, y la correlación identificada no necesariamente implica una relación causal directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Para Alcazar (2020) el liderazgo transformacional es un estilo en el que un líder inspira y motiva a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo y para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción laboral es un concepto que hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y realización que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Este sentimiento se genera a partir de la percepción que tiene el empleado sobre el entorno laboral, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de sus expectativas profesionales y personales.

El resultado del objetivo general coincide con la investigación de Gómez (2021) quien detalla una relación importante del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción del personal en una entidad del estado, su estudio fue básico y correlacional. El autor demuestra que existe una relación sólida entre los enfoques de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores. Se precisó que el liderazgo transformacional es el estilo que más agrada a los colaboradores, ya que los saca de su zona de confort mediante capacitaciones. De igual forma los resultados del trabajo de Canal et al. (2023) mostraron una correlación significativa y principalmente directa entre lo que es el liderazgo transformacional y la felicidad en el personal, identificando como es que este punto es sin duda un factor relevante en el desempeño y sobre todo en la productividad de los colaboradores.

Al respecto del objetivo específico 1, se descubre una correlación media ($r=0.677$) entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral entre los empleados de la municipalidad. Esto sugiere que los líderes que son percibidos como modelos de conducta, inspiran confianza y respeto, y crean un sentido fuerte de misión compartida tienden a estar asociados con niveles más altos de satisfacción laboral entre sus subordinados. Los empleados que sienten que sus líderes poseen estas cualidades transformacionales reportan una mayor satisfacción en su trabajo. Sin embargo, la correlación es moderada, lo que indica que, si bien la influencia idealizada puede

tener un impacto en la satisfacción laboral, existen otros factores que también contribuyen a la satisfacción laboral en el contexto de esta municipalidad. La Influencia idealizada (carisma), se caracteriza porque el líder presenta la capacidad de actuar como un modelo a seguir para sus seguidores, demostrando comportamientos éticos, integridad y transparencia. El líder carismático inspira respeto y sobre todo confianza, lo que a su vez genera lealtad y enteramente compromiso en el equipo (Moshin et al., 2019).

Los hallazgos concuerdan con el estudio de Villaroel (2020) quien destaca en relación con el liderazgo, que quienes ocupan puestos gerenciales poseen el carisma necesario para conectar con las distintas personalidades de los empleados, están atentos a las necesidades, y se convierten en un modelo a seguir basado en una escala de valores que conduce a una satisfacción laboral óptima.

Los resultados del objetivo específico 2 indican una correlación baja ($r=0,347$) y directa entre la inspiración motivacional del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad. Se verifica que los líderes que motivan e inspiran a sus seguidores aportando un sentido de propósito y desafío en el trabajo contribuyen mínimamente a la satisfacción laboral, esta relación es modesta y sugiere que existen otros factores posiblemente más influyentes en la satisfacción laboral de los empleados en este contexto. La inspiración motivacional es cuando el líder transformacional es capaz de expresar y dar a conocer una visión clara y convincente de lo que podría pasar a futuro, fomentando el entusiasmo y la motivación en sus seguidores para trabajar juntos en la consecución de objetivos comunes. Esta dimensión implica la habilidad para inspirar a través de un discurso apasionado y el uso efectivo de metáforas y narrativas (Moshin et al., 2019).

Khan (2020) explica que el liderazgo transformacional se caracteriza porque el líder presenta la capacidad de inspirar y movilizar a su equipo hacia la consecución de objetivos y la transformación de la organización. Este tipo de líderes son capaces de identificar y abordar las necesidades y aspiraciones de sus seguidores, alentar la innovación y la adaptación al cambio, y promover un ambiente de confianza y colaboración para alcanzar el éxito conjunto.

La investigación de Pareja et al. (2022) guarda una estrecha relación con los hallazgos, el estudio detalla que en la actividad pública hay una mejor adaptación y aplicación del liderazgo transformacional por parte de directivos lo cual podría deberse a un mayor compromiso. Se detalla que uno de los componentes que deben tener los líderes, es la capacidad de ser un modelo inspirador para conseguir objetivos personales y organizacionales dentro de las actividades de la empresa, en general se demuestra que el componente de la inspiración motivacional general mayor complacencia en los colaboradores.

Los resultados del objetivo específico 3, muestran una correlación media y directa ($r=0.588$) entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad esto implica que los líderes que fomentan la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en sus seguidores pueden estar relacionados con niveles moderadamente más altos de satisfacción laboral, lo que sugiere que los empleados valoran y se sienten satisfechos en un ambiente que desafía sus capacidades intelectuales y promueve su crecimiento y desarrollo profesional. El estímulo intelectual, se da cuando el líder transformacional promueve la creatividad y singularmente el tema de la innovación dentro del equipo, alentando a sus seguidores a tener que cuestionar conjeturas, explorar ideas y soluciones novedosas y a aprender de sus errores. El líder fomenta un ambiente en el que el pensamiento crítico y principalmente la toma de decisiones informadas son valorados y apoyados (Moshin et al., 2019).

Finalmente, los resultados del objetivo específico 4, se muestra una correlación baja y directa ($r=0.320$) entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad, esto sugiere que, aunque los líderes que prestan atención a las necesidades individuales de los empleados y fomentan su desarrollo personal pueden tener un impacto en la satisfacción laboral, la relación es modesta. Este hallazgo indica que, aunque la consideración individualizada es importante, existen otros factores que pueden tener un impacto más significativo en la satisfacción laboral en este contexto. La consideración individualizada implica que el líder transformacional demuestra una

genuina preocupación por el bienestar y el desarrollo profesional e individual de sus seguidores. Esta dimensión implica la habilidad para identificar y atender las necesidades y aspiraciones individuales, ofrecer apoyo y guía, y establecer una relación de confianza y respeto mutuo (Moshin et al., 2019).

Para Petrone (2020) el concepto de líder se refiere a una persona que presenta amplia capacidad para poder guiar, influenciar e inspirar a un grupo de individuos para alcanzar objetivos comunes y lograr resultados exitosos. Murrieta y Baño (2017) indican que un líder efectivo es capaz de comunicarse de manera clara, tomar decisiones informadas, resolver conflictos y adaptarse a diferentes situaciones. Además, un buen líder se distingue por su habilidad para fomentar la colaboración, el compromiso y la creatividad en su equipo, al tiempo que mantiene un enfoque ético y responsable en sus acciones. En esencia, un líder es un catalizador del cambio y un facilitador del crecimiento y desarrollo tanto a nivel individual como colectivo.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe una correlación media positiva ($r=0.607$) entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad. Lo que sugiere que aquellos empleados que perciben un mayor nivel de liderazgo transformacional en sus autoridades tienden a reportar una mayor satisfacción laboral.

Segundo: Se descubre una correlación media ($r=0.677$) entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral entre los empleados de la municipalidad. Esto sugiere que los líderes que son percibidos como modelos de conducta, inspiran confianza y respeto, y crean un sentido fuerte de misión compartida tienden a estar asociados con niveles más altos de satisfacción laboral entre sus subordinados

Tercero: Se halla una correlación baja ($r=0,347$) y directa entre la inspiración motivacional del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad. Se verifica que los líderes que motivan e inspiran a sus seguidores aportando un sentido de propósito y desafío en el trabajo contribuyen mínimamente a la satisfacción laboral, esta relación es modesta y sugiere que existen otros factores posiblemente más influyentes en la satisfacción laboral de los empleados en este contexto.

Cuarto: Se muestra una correlación media y directa ($r=0.588$) entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad esto implica que los líderes que fomentan la creatividad, la innovación y el pensamiento crítico en sus seguidores pueden estar relacionados con niveles moderadamente más altos de satisfacción laboral, lo que sugiere que los empleados valoran y se sienten satisfechos en un ambiente que desafía sus capacidades intelectuales y promueve su crecimiento y desarrollo profesional.

Quinto: Existe una correlación baja y directa ($r=0.320$) entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral en la municipalidad, esto sugiere que, aunque los líderes que prestan atención a las

necesidades individuales de los empleados y fomentan su desarrollo personal pueden tener un impacto en la satisfacción laboral, la relación es modesta.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: El área de gestión de personas debe fomentar la consideración individualizada, los líderes deben esforzarse por conocer a sus empleados a nivel individual, entendiendo sus fortalezas, debilidades y metas personales. Esto puede incluir la implementación de revisiones de desempeño regulares, así como sesiones individuales de retroalimentación y mentoría. Este tipo de atención individualizada puede mejorar la satisfacción laboral al hacer que los empleados se sientan valorados y comprendidos.

Segundo: Cada líder de su unidad de la entidad debe establecer una visión inspiradora, los líderes transformacionales son efectivos en comunicar una visión clara y motivadora para el futuro. Esta visión debe ser compartida con todos los empleados siendo lo suficientemente inspiradora como para motivar a los trabajadores a trabajar en equipo para el logro de esa visión. Ya que el tener una visión clara y un propósito común pueden aumentar la satisfacción laboral de los empleados ya que tienen un sentido claro y preciso de dirección y propósito.

Tercero: El responsable de la gestión de personas debe fomentar el desarrollo profesional, los líderes deben trabajar para fomentar el crecimiento y el desarrollo de sus empleados, ofreciendo talleres de capacitación y desarrollo en la entidad. Esto no solo mejora las habilidades y capacidades de los empleados, sino que también puede aumentar su satisfacción laboral al demostrar que la organización está invirtiendo en el futuro de sus trabajadores.

Cuarto: El encargado de la gestión de personas debe promover la participación de los empleados en la toma de decisiones, los líderes transformacionales fomentan la participación de los empleados en la toma de decisiones, lo que puede aumentar la satisfacción laboral. Esto puede hacerse a través de reuniones de equipo regulares, encuestas de satisfacción del personal y oportunidades para que los empleados contribuyan con sus ideas y sugerencias. Involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones puede darles un sentido de propiedad y compromiso con el trabajo que realizan, lo que a su vez puede aumentar su satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Económica Coyuntural* (5), 4. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
- Álvarez, L., López, L., Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Podium* (35), 87. <http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Amasifuén, L., Cárdenas, J. Troya, D.(2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar*, 3 (1). <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Barasa, B. L., & Kariuki, A. (2020). Transformation leadership style and employee job satisfaction in county government of Kakamega, Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science* 9(5). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.821>
- Barriga, M. y Cortez, C.(2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima. *TecnoHumanismo. Revista Científica* (1), 9. <https://doi.org/10.53673/th.v1i9.57>
- Bedoya, E. (2021). Leadership influence on job satisfaction and communication satisfaction in SMEs under computer-mediated- communication environments. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 115-126. <https://doi.org/10.18359/rfce.5298>
- Benetre, L. (2021). *Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco*. Universidad Alas Peruanas [Tesis] https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9890/Tesis_liderazgo_nivel%20satisfacción%20laboral_profesionales%20enfermer%C3%ADa_Aparicio%20Pomares_Huánuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 5495–5503. <http://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article/view/6057>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June 2018), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Canal, A. I., Ovalles, L. V., Sandoval, L. A., y Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 79-94.
- Chandrasekara, W. S. (2019). The effect of transformational leadership style on employees Job satisfaction and job performance: A case of apparel manufacturing Industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(7), 385-393.
- Chiang, M., Hidalgo, J. Gomez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos vol.11 no.22*. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Delgado, C. y Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono. *Información Tecnológica* (33), 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8712545>
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). SAGE Publications.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2019). *Behavior in organizations* (11th ed.). Pearson.
- Gómez, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. Universidad Veracruzana [Tesis] <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guerrero, M., Añazco, K., Valdivieso, R. Sacher, O. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, (3),10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777236>
- Ghuzayyil, A. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Front. Psychol.*, 10 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2016). *Comportamiento organizacional*. décima edición. Thompson. España
- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Interamericana.
- Huacachino, E. y Castillo, H. (2019). *Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia de Villa Salvador 2018*. Universidad Nacional del Callo [Tesis de posgrado].

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACAC_HINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Inayat, W. y Muhammad (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, vol. 2021, *Article ID 1751495*, 9 pages, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Khan, H., Hassan, T., Farooqi S., y Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal* (6), 40.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (5th ed.). Wiley.
- Leavy, P. (Ed.). (2021). *The Oxford handbook of methods for public scholarship*. Oxford University Press.
- Mera, M., Cruz, K. y Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones, *Revista de Desarrollo Sustentable Negocios. Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 15. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>
- Mohsin, S. Zheng, L. Xiaoting, S. Nazirul, I. (2019). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25, (3). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>
- Murrieta, M. y Baño, M. (2017). El perfil del líder y el éxito de las empresas. *Revista Empresarial* (42), 11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6128113>
- Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento* (19), 13. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/559>
- Nidadhavolu, A. (2018). *Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India*. Western Kentucky University. <https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3098&context=theses>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa *Aquichan*, vol. 12, núm. 3. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006>

- Osores, N. (2019). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de hiperbodega Precio Uno, Chiclayo 2019*. Universidad de Lambayeque [Tesis] <https://repositorio.udl.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UDL/368/Osores%20Olivos%20Tesis%20AM.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pareja, L., Dávila, R. Portillo, H. y Velarde, L. (2022). *Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas*. Universidad y Sociedad vol.14 no.2. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211
- Pereira M., Spiri, W., Stella, R. (2020). Transformational leadership: journal club for emergency and intensive care nurse managers. *Rev. Bras. Enferm.* 73 (3) <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0504>
- Petrone, P. (2020). ¿Cómo se hace un líder? *Revista Colombia de Cirugía* (35), 1. <https://doi.org/10.30944/20117582.577>
- Polo, F. (2020). *Liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo en la gerencia de desarrollo social del Gobierno Regional de Tacna, 2019*. Universidad Privada de Tacna (Tesis). <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1816/Polo-Morales-Fary.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (2019). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa: Guía didáctica*. Aljibe.
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. Ciencia Latina. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/218>
- Salkind, N. J. (2020). *Statistics for people who (think they) hate statistics* (7th ed.). SAGE Publications.
- Samita, R. (2022). Leadership styles and job satisfaction. A qualitative study among Nepalese employees living in Finland. Centria University. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/751956/Rana_Samita.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Siti, N. (2019). The effect of leadership style towards employees job satisfaction. Universiti Utara Malasya. https://etd.uum.edu.my/8949/1/s823146_01.pdf

Villaroel, S. (2020). *Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés*. Universidad Mayor de San Andrés (Tesis). <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24986/T-1281.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexo 1: Operacionalización de la variables

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
Para Alcázar (2020) el liderazgo transformacional es un estilo en el que un líder inspira y motiva a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo.	Para Ghuzayyil (2021) las dimensiones para observar el liderazgo transformacional son las siguientes: influencia idealizada, inspiración motivacional, estímulo intelectual, consideración individualizada.	Influencia idealizada	Modelo Ética Admiración	1 al 8	Likert	Alto, medio, bajo
		Inspiración motivacional	Visión Ayuda Reconocimiento	9 al 15		
		Estímulo intelectual	Pensamiento creativo Aprendizaje continuo Colaboración	16 al 22		
		Consideración individualizada	Ayuda Trato como individuo Comunicación	23 al 30		

Operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>Para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción laboral es un concepto que hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y realización que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Este sentimiento se genera a partir de la percepción que tiene el empleado sobre el entorno laboral, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de sus expectativas profesionales y personales.</p>	<p>Palma (2005) informa que para medir la satisfacción laboral se toman en cuenta las siguientes dimensiones: condiciones físicas, beneficios salariales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de las tareas, relación con la autoridad.</p>	Condiciones físicas	Instalaciones Comodidad	1 al 5	Likert	Alto, medio, bajo
		Beneficios salariales	Salario Beneficios adicionales	6 al 10		
		Políticas administrativas	Carga laboral Flexibilidad	11 al 13		
		Relaciones sociales	Relaciones amigables Camaradería	14 al 17		
		Desarrollo personal	Significado de la tareas Tareas	18 al 21		
		Desempeño de las tareas	Habilidades	22 al 25		
		Relación con la autoridad	Jefe accesible Valoración	26 al 30		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la Variable 1: Liderazgo transformacional

Estimado colaborador:

Lea las afirmaciones que a continuación se presentan y responda de acuerdo a su criterio, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

Nº	Influencia idealizada:	1	2	3	4	5
1	Mi líder actúa como un modelo a seguir para sus empleados.					
2	Mi líder se esfuerza por hacer lo correcto en lugar de buscar beneficios personales.					
3	Los empleados confían en las decisiones tomadas por mi líder.					
4	Mi líder demuestra una gran ética en su liderazgo.					
5	Mi líder se preocupa por el bienestar de los empleados y la organización.					
6	Mi líder es respetado y admirado por los empleados.					
7	Mi líder actúa de manera que quiero emular					
8	Confío en las decisiones que toma mi líder.					
	Inspiración motivacional:	1	2	3	4	5
9	Mi líder articula una visión clara y atractiva para el futuro de la organización.					
10	Mi líder inspira entusiasmo y energía en el equipo.					

11	Mi líder ayuda a los empleados a sentirse más motivados para alcanzar sus metas.					
12	Mi líder fomenta el compromiso y la dedicación hacia los objetivos organizacionales.					
13	Mi líder comparte sus éxitos y logros con todo el equipo.					
14	Mi líder celebra y reconoce los logros del equipo.					
15	Mi líder articula una visión convincente y estimulante del futuro.					
	Estímulo intelectual:	1	2	3	4	5
16	Mi líder estimula el pensamiento creativo y la innovación en el equipo.					
17	Mi líder alienta a los empleados a cuestionar sus propias suposiciones y creencias.					
18	Mi líder valora la toma de riesgos y la experimentación en la búsqueda de soluciones novedosas.					
19	Mi líder fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento personal de los empleados.					
20	Mi líder está abierto a nuevas ideas y sugerencias de los empleados.					
21	Mi líder promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados.					
22	Mi líder me anima a pensar de forma creativa y a buscar nuevas soluciones a los problemas					
	Consideración individualizada:	1	2	3	4	5
23	Mi líder dedica tiempo a escuchar y comprender las preocupaciones y necesidades de los empleados.					
24	Mi líder trata a cada empleado como individuo y reconoce sus habilidades y talentos únicos.					
25	Mi líder ofrece apoyo y orientación personalizada a los empleados para ayudarles a alcanzar su potencial.					
26	Mi líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados.					

27	Mi líder brinda oportunidades de desarrollo personal y profesional a los empleados.					
28	Mi líder se comunica de manera efectiva y abierta con los empleados.					
29	Mi líder entiende mis necesidades de desarrollo personal y profesional y me proporciona el apoyo necesario					
30	Mi líder da retroalimentación constructiva que me ayuda a mejorar en mi trabajo					

Cuestionario para medir la variable 2: Satisfacción laboral

Estimado colaborador:

Lea las afirmaciones que a continuación se presentan y responda de acuerdo a su criterio, la información que usted proporcione se mantendrá en absoluta reserva.

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

Nº		1	2	3	4	5
	Condiciones físicas:					
1	El ambiente de trabajo es seguro y saludable.					
2	Las instalaciones y equipos en mi lugar de trabajo están en buenas condiciones.					
3	El espacio de trabajo es adecuado y cómodo para realizar mis tareas.					
4	El tipo de iluminación de mi lugar de trabajo me permite realizar un trabajo de calidad					
5	La temperatura de mi lugar de trabajo es adecuada					
	Beneficios salariales:	1	2	3	4	5
6	Estoy satisfecho con mi salario actual.					
7	Mi salario actual me permite satisfacer mis necesidades básicas					
8	Los beneficios adicionales (seguro médico, vacaciones pagadas, etc.) son adecuados.					

9	Creo que mi remuneración es justa en comparación con el trabajo que realizo.					
10	El salario que recibo se encuentra de acuerdo a las necesidades del mercado					
	Políticas administrativas:	1	2	3	4	5
11	Las políticas administrativas en mi lugar de trabajo son claras y justas.					
12	La carga de trabajo es equilibrada y bien distribuida.					
13	La organización es flexible y considera las necesidades personales de los empleados.					
	Relaciones sociales:	1	2	3	4	5
14	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.					
15	El ambiente de trabajo es amigable y colaborativo.					
16	Existe un sentido de camaradería y apoyo entre los empleados.					
17	Encuentro apoyo suficiente en mis compañeros de trabajo					
	Desarrollo personal:	1	2	3	4	5
18	Tengo oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades en mi trabajo.					
19	Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme profesionalmente.					
20	Recibo retroalimentación constructiva para mejorar mi desempeño.					

21	Las tareas que realizo en la entidad me permite desarrollarme profesionalmente					
	Desempeño de las tareas:	1	2	3	4	5
22	Encuentro satisfacción en las tareas que realizo en mi trabajo.					
23	Siento que mi trabajo es significativo y contribuye al éxito de la organización.					
24	Las tareas que realizo me permiten utilizar mis habilidades y conocimientos.					
25	Tengo libertad para proponer recomendaciones a las tareas que realizo					
	Relación con la autoridad:	1	2	3	4	5
26	Tengo una buena relación con mis superiores.					
27	Mi jefe/a es accesible y abierto/a a la comunicación.					
28	Mi jefe/a valora y reconoce mi trabajo y esfuerzos.					
29	Cuando tengo algún problema cuento con el apoyo de mis líderes					
30	Mi líder es una persona que predica con el ejemplo					

Anexo 3: Consentimiento Informado

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Blanca Diana CHARA ARANDO estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Provincia de Abancay, 2023

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responde un/ unos cuestionarios de Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral. Esto tomará aproximadamente entre 20 a 30 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al doctor, Juan de la Cruz MAMANI APAZA, al teléfono 974636335.

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre del autor: Blanca Diana CHARA ARANDO

Firma del autor:



Yo acepto participar voluntariamente de la encuesta previamente preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida: Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Provincia de Abancay, 2023.]

Firma y nombre del participante

Anexo 4: Matriz de evaluación por juicio de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Doctora Emma Verónica Ramos Farroñan

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023 - I, aula 27, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE ABANCAY, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista: BLANCA DIANA CHARA ARANDO

DNI: 71737918

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Para Alcázar (2020) el liderazgo transformacional es un estilo en el que un líder inspira y motiva a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo.

Dimensión 1: Influencia idealizada

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad del líder de actuar como un modelo a seguir para sus seguidores, demostrando comportamientos éticos, integridad y transparencia. El líder carismático inspira confianza y respeto, lo que a su vez genera lealtad y compromiso en el equipo (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo	Mi líder actúa como un modelo a seguir para sus empleados.	4	4	4	
	Mi líder se esfuerza por hacer lo correcto en lugar de buscar beneficios personales.	4	4	4	
Ética	Los empleados confían en las decisiones tomadas por mi líder.	4	4	4	
	Mi líder demuestra una gran ética en su liderazgo.	4	4	4	
Admiración	Mi líder se preocupa por el bienestar de los empleados y la organización.	4	4	4	
	Mi líder es respetado y admirado por los empleados.	4	4	4	

Dimensión 2: Inspiración motivacional

Definición de la dimensión:

El líder transformacional es capaz de comunicar una visión clara y convincente del futuro, fomentando el entusiasmo y la motivación en sus seguidores para trabajar juntos en la consecución de objetivos comunes. Esta dimensión implica la habilidad para inspirar a través de un discurso apasionado y el uso efectivo de metáforas y narrativas (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	Mi líder articula una visión clara y atractiva para el futuro de la organización.	4	4	4	
	Mi líder inspira entusiasmo y energía en el equipo.	4	4	4	
Ayuda	Mi líder ayuda a los empleados a sentirse más motivados para alcanzar sus metas.	4	4	4	
	Mi líder fomenta el compromiso y la dedicación hacia los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Reconocimiento	Mi líder comparte sus éxitos y logros con todo el equipo.	4	4	4	
	Mi líder celebra y reconoce los logros del equipo.	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulo intelectual

Definición de la dimensión:

En esta dimensión, el líder transformacional promueve la creatividad y la innovación en el equipo, alentando a sus seguidores a cuestionar supuestos, explorar nuevas ideas y soluciones, y a aprender de sus errores. El líder fomenta un ambiente en el que el pensamiento crítico y la toma de decisiones informadas son valorados y apoyados (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pensamiento creativo	Mi líder estimula el pensamiento creativo y la innovación en el equipo.	4	4	3	
	Mi líder alienta a los empleados a cuestionar sus propias suposiciones y creencias.	4	4	4	
Aprendizaje continuo	Mi líder valora la toma de riesgos y la experimentación en la búsqueda de soluciones novedosas.	4	4	3	
	Mi líder fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento personal de los empleados.	4	4	4	

Colaboración	Mi líder está abierto a nuevas ideas y sugerencias de los empleados.	4	4	4	
	Mi líder promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados.	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Definición de la dimensión:

Consideración individualizada: El líder transformacional demuestra una genuina preocupación por el bienestar y el desarrollo personal y profesional de sus seguidores. Esta dimensión implica la habilidad para identificar y atender las necesidades y aspiraciones individuales, ofrecer apoyo y guía, y establecer una relación de confianza y respeto mutuo (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda	Mi líder dedica tiempo a escuchar y comprender las preocupaciones y necesidades de los empleados.	4	4	4	
	Mi líder trata a cada empleado como individuo y reconoce sus habilidades y talentos únicos.	4	4	3	
Trato como individuo	Mi líder ofrece apoyo y orientación personalizada a los empleados para ayudarles a alcanzar su potencial.	4	4	4	
	Mi líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados.	4	3	4	
Comunicación	Mi líder brinda oportunidades de desarrollo personal y profesional a los empleados.	4	4	4	
	Mi líder se comunica de manera efectiva y abierta con los empleados.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20** expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10** expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
40545530

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Emma Verónica Ramos <u>Farroñan</u>
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Administración, Educación, Investigación,
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir satisfacción laboral
Autor (a):	Chara Arando Blanca Diana
Objetivo:	Identificar el grado de satisfacción laboral
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	Alta
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto, medio, bajo
Cantidad de ítems:	21
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Chara Arando Blanca Diana en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: satisfacción laboral

Definición de la variable:

Para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción laboral es un concepto que hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y realización que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Este sentimiento se genera a partir de la percepción que tiene el empleado sobre el entorno laboral, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de sus expectativas profesionales y personales.

Dimensión 1: Condiciones físicas

Definición de la dimensión:

Las condiciones físicas en el lugar de trabajo son un aspecto clave en la satisfacción laboral, ya que influyen directamente en la comodidad, salud y bienestar de los empleados. Un entorno laboral adecuado incluye espacios limpios, bien iluminados y ventilados, así como mobiliario ergonómico y equipamiento que facilite el desempeño de las tareas diarias. Además, la implementación de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales es fundamental para garantizar la integridad física de los trabajadores y prevenir accidentes (Landy & Conte, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones	El ambiente de trabajo es seguro y saludable.	4	4	4	
Comodidad	Las instalaciones y equipos en mi lugar de trabajo están en buenas condiciones.	4	4	3	
	El espacio de trabajo es adecuado y cómodo para realizar mis tareas.	4	4	4	

Dimensión 2: Beneficios salariales

Definición de la dimensión:

Los beneficios salariales desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral, ya que la compensación económica es un factor determinante para que los empleados se sientan valorados y reconocidos por su trabajo. Una remuneración justa y competitiva en el mercado, que refleje adecuadamente las habilidades, experiencia y responsabilidades del empleado, fomenta un mayor compromiso y lealtad hacia la organización (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	Estoy satisfecho con mi salario actual.	4	3	4	

Beneficios adicionales	Los beneficios adicionales (seguro médico, vacaciones pagadas, etc.) son adecuados.	4	4	4	
	Creo que mi remuneración es justa en comparación con el trabajo que realizo.	4	4	4	

Dimensión 3: Políticas administrativas

Definición de la dimensión:

Las políticas administrativas son un elemento crucial en la satisfacción laboral, ya que establecen las normas, procesos y estructuras que influyen en la forma en que los empleados interactúan y colaboran en el lugar de trabajo. Un enfoque efectivo en las políticas administrativas debe ser claro, coherente y equitativo, facilitando un entorno laboral en el que los empleados se sientan respaldados, respetados y tratados con justicia. Además, estas políticas deben promover la comunicación abierta (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral	Las políticas administrativas en mi lugar de trabajo son claras y justas.	4	4	3	
Flexibilidad	La carga de trabajo es equilibrada y bien distribuida.	4	4	4	
	La organización es flexible y considera las necesidades personales de los empleados.	4	4	4	

Dimensión 4: Relaciones sociales

Definición de la dimensión:

Las relaciones sociales en el lugar de trabajo desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral, ya que la calidad de las interacciones entre colegas, supervisores y subordinados influye en el bienestar emocional y la motivación de los empleados. Un ambiente laboral en el que se fomenta el respeto mutuo, la empatía y la cooperación permite a los trabajadores sentirse apoyados y valorados en su entorno profesional. (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	4	4	3	
Camaradería	El ambiente de trabajo es amigable y colaborativo.	4	4	4	
	Existe un sentido de camaradería y apoyo entre los empleados.	4	4	4	

Dimensión 5: Desarrollo personal

Definición de la dimensión:

El desarrollo personal es un factor clave en la satisfacción laboral, ya que proporciona a los empleados oportunidades para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y crecer profesionalmente dentro de la organización. La posibilidad de participar en programas de formación y desarrollo, asistir a seminarios y cursos, y acceder a recursos educativos enriquece la experiencia laboral y aumenta la motivación de los trabajadores al permitirles enfrentar nuevos desafíos y asumir mayores responsabilidades. (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado de las tareas	Tengo oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades en mi trabajo.	4	4	3	
Tareas	Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
	Recibo retroalimentación constructiva para mejorar mi desempeño.	4	4	4	

Dimensión 6: Desempeño de las tareas

Definición de la dimensión:

El desempeño de las tareas en el trabajo es un componente esencial de la satisfacción laboral, ya que la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades y se enfrentan a los desafíos diarios influye en su sentido de logro y realización profesional. Cuando los empleados perciben que sus tareas son significativas y alineadas con sus habilidades e intereses, se sienten más motivados y comprometidos en su trabajo (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Encuentro satisfacción en las tareas que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
Habilidades	Siento que mi trabajo es significativo y contribuye al éxito de la organización.	4	4	3	
	Las tareas que realizo me permiten utilizar mis habilidades y conocimientos.	4	4	4	

Dimensión 7: Relación con la autoridad

Definición de la dimensión:

La relación con la autoridad en el lugar de trabajo, es decir, la interacción entre empleados y sus supervisores o gerentes, es un factor determinante en la satisfacción laboral. Un liderazgo efectivo y accesible, que fomente la comunicación abierta, la retroalimentación y el apoyo mutuo, puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso de los empleados (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jefe accesible	Tengo una buena relación con mis superiores.	4	4	4	
Valoración	Mi jefe/a es accesible y abierto/a a la comunicación.	4	3	4	
	Mi jefe/a valora y reconoce mi trabajo y esfuerzos.	4	4	4	



Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
40545530

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor (a)(ita): Doctor Julio Roberto Izquierdo Espinoza

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023 - I, aula 27, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE ABANCAY, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

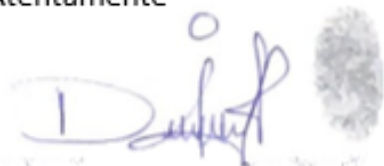
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista: BLANCA DIANA CHARA ARANDO

DNI: 71737918

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Julio Roberto Izquierdo Espinoza
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Administración, Gestión Pública, Talento Humano
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir liderazgo transformacional
Autor (a):	Chara Arando Blanca Diana
Objetivo:	Identificar los rasgos del liderazgo transformacional
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	Alta
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto, medio, bajo
Cantidad de ítems:	24
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo transformacional elaborado por Chara Arando Blanca Diana en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Para Alcázar (2020) el liderazgo transformacional es un estilo en el que un líder inspira y motiva a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo.

Dimensión 1: Influencia idealizada

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad del líder de actuar como un modelo a seguir para sus seguidores, demostrando comportamientos éticos, integridad y transparencia. El líder carismático inspira confianza y respeto, lo que a su vez genera lealtad y compromiso en el equipo (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo	Mi líder actúa como un modelo a seguir para sus empleados.	4	4	4	
	Mi líder se esfuerza por hacer lo correcto en lugar de buscar beneficios personales.	4	4	4	
Ética	Los empleados confían en las decisiones tomadas por mi líder.	4	4	4	
	Mi líder demuestra una gran ética en su liderazgo.	4	4	4	
Admiración	Mi líder se preocupa por el bienestar de los empleados y la organización.	4	4	4	
	Mi líder es respetado y admirado por los empleados.	4	4	4	

Dimensión 2: Inspiración motivacional

Definición de la dimensión:

El líder transformacional es capaz de comunicar una visión clara y convincente del futuro, fomentando el entusiasmo y la motivación en sus seguidores para trabajar juntos en la

consecución de objetivos comunes. Esta dimensión implica la habilidad para inspirar a través de un discurso apasionado y el uso efectivo de metáforas y narrativas (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	Mi líder articula una visión clara y atractiva para el futuro de la organización.	4	4	4	
	Mi líder inspira entusiasmo y energía en el equipo.	4	4	4	
Ayuda	Mi líder ayuda a los empleados a sentirse más motivados para alcanzar sus metas.	4	4	4	
	Mi líder fomenta el compromiso y la dedicación hacia los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Reconocimiento	Mi líder comparte sus éxitos y logros con todo el equipo.	4	4	4	
	Mi líder celebra y reconoce los logros del equipo.	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulo intelectual

Definición de la dimensión:

En esta dimensión, el líder transformacional promueve la creatividad y la innovación en el equipo, alentando a sus seguidores a cuestionar supuestos, explorar nuevas ideas y soluciones, y a aprender de sus errores. El líder fomenta un ambiente en el que el pensamiento crítico y la toma de decisiones informadas son valorados y apoyados (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pensamiento creativo	Mi líder estimula el pensamiento creativo y la innovación en el equipo.	4	4	3	
	Mi líder alienta a los empleados a cuestionar sus propias suposiciones y creencias.	4	4	4	
Aprendizaje continuo	Mi líder valora la toma de riesgos y la experimentación en la búsqueda de soluciones novedosas.	4	4	3	

	Mi líder fomenta el aprendizaje continuo y el crecimiento personal de los empleados.	4	4	4	
Colaboración	Mi líder está abierto a nuevas ideas y sugerencias de los empleados.	4	4	4	
	Mi líder promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados.	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Definición de la dimensión:

Consideración individualizada: El líder transformacional demuestra una genuina preocupación por el bienestar y el desarrollo personal y profesional de sus seguidores. Esta dimensión implica la habilidad para identificar y atender las necesidades y aspiraciones individuales, ofrecer apoyo y guía, y establecer una relación de confianza y respeto mutuo (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda	Mi líder dedica tiempo a escuchar y comprender las preocupaciones y necesidades de los empleados.	4	4	4	
	Mi líder trata a cada empleado como individuo y reconoce sus habilidades y talentos únicos.	4	4	3	
Trato como individuo	Mi líder ofrece apoyo y orientación personalizada a los empleados para ayudarles a alcanzar su potencial.	4	4	4	
	Mi líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados.	4	3	4	
Comunicación	Mi líder brinda oportunidades de desarrollo personal y profesional a los empleados.	4	4	4	
	Mi líder se comunica de manera efectiva y abierta con los empleados.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20** expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10** expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad minimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Julio', with a stylized flourish at the end.

Dr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
DNI: 40802335

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: satisfacción laboral

Definición de la variable:

Para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción laboral es un concepto que hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y realización que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Este sentimiento se genera a partir de la percepción que tiene el empleado sobre el entorno laboral, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de sus expectativas profesionales y personales.

Dimensión 1: Condiciones físicas

Definición de la dimensión:

Las condiciones físicas en el lugar de trabajo son un aspecto clave en la satisfacción laboral, ya que influyen directamente en la comodidad, salud y bienestar de los empleados. Un entorno laboral adecuado incluye espacios limpios, bien iluminados y ventilados, así como mobiliario ergonómico y equipamiento que facilite el desempeño de las tareas diarias. Además, la implementación de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales es fundamental para garantizar la integridad física de los trabajadores y prevenir accidentes (Landy & Conte, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones	El ambiente de trabajo es seguro y saludable.	4	4	4	
Comodidad	Las instalaciones y equipos en mi lugar de trabajo están en buenas condiciones.	4	4	3	
	El espacio de trabajo es adecuado y cómodo para realizar mis tareas.	4	4	4	

Dimensión 2: Beneficios salariales

Definición de la dimensión:

Los beneficios salariales desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral, ya que la compensación económica es un factor determinante para que los empleados se sientan valorados y reconocidos por su trabajo. Una remuneración justa y competitiva en el mercado, que refleje adecuadamente las habilidades, experiencia y responsabilidades del empleado, fomenta un mayor compromiso y lealtad hacia la organización (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	Estoy satisfecho con mi salario actual.	4	3	4	

Beneficios adicionales	Los beneficios adicionales (seguro médico, vacaciones pagadas, etc.) son adecuados.	4	4	4	
	Creo que mi remuneración es justa en comparación con el trabajo que realizo.	4	4	4	

Dimensión 3: Políticas administrativas

Definición de la dimensión:

Las políticas administrativas son un elemento crucial en la satisfacción laboral, ya que establecen las normas, procesos y estructuras que influyen en la forma en que los empleados interactúan y colaboran en el lugar de trabajo. Un enfoque efectivo en las políticas administrativas debe ser claro, coherente y equitativo, facilitando un entorno laboral en el que los empleados se sientan respaldados, respetados y tratados con justicia. Además, estas políticas deben promover la comunicación abierta (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral	Las políticas administrativas en mi lugar de trabajo son claras y justas.	4	4	3	
Flexibilidad	La carga de trabajo es equilibrada y bien distribuida.	4	4	4	
	La organización es flexible y considera las necesidades personales de los empleados.	4	4	4	

Dimensión 4: Relaciones sociales

Definición de la dimensión:

Las relaciones sociales en el lugar de trabajo desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral, ya que la calidad de las interacciones entre colegas, supervisores y subordinados influye en el bienestar emocional y la motivación de los empleados. Un ambiente laboral en el que se fomenta el respeto mutuo, la empatía y la cooperación permite a los trabajadores sentirse apoyados y valorados en su entorno profesional. (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	4	4	3	
Camaradería	El ambiente de trabajo es amigable y colaborativo.	4	4	4	
	Existe un sentido de camaradería y apoyo entre los empleados.	4	4	4	

Dimensión 5: Desarrollo personal

Definición de la dimensión:

El desarrollo personal es un factor clave en la satisfacción laboral, ya que proporciona a los empleados oportunidades para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y crecer profesionalmente dentro de la organización. La posibilidad de participar en programas de formación y desarrollo, asistir a seminarios y cursos, y acceder a recursos educativos enriquece la experiencia laboral y aumenta la motivación de los trabajadores al permitirles enfrentar nuevos desafíos y asumir mayores responsabilidades. (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado de las tareas	Tengo oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades en mi trabajo.	4	4	3	
Tareas	Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
	Recibo retroalimentación constructiva para mejorar mi desempeño.	4	4	4	

Dimensión 6: Desempeño de las tareas

Definición de la dimensión:

El desempeño de las tareas en el trabajo es un componente esencial de la satisfacción laboral, ya que la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades y se enfrentan a los desafíos diarios influye en su sentido de logro y realización profesional. Cuando los empleados perciben que sus tareas son significativas y alineadas con sus habilidades e intereses, se sienten más motivados y comprometidos en su trabajo (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Encuentro satisfacción en las tareas que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
Habilidades	Siento que mi trabajo es significativo y contribuye al éxito de la organización.	4	4	3	
	Las tareas que realizo me permiten utilizar mis habilidades y conocimientos.	4	4	4	

Dimensión 7: Relación con la autoridad

Definición de la dimensión:

La relación con la autoridad en el lugar de trabajo, es decir, la interacción entre empleados y sus supervisores o gerentes, es un factor determinante en la satisfacción laboral. Un liderazgo efectivo y accesible, que fomente la comunicación abierta, la retroalimentación y el apoyo mutuo, puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso de los empleados (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Jefe accesible	Tengo una buena relación con mis superiores.	4	4	4	
Valoración	Mi jefe/a es accesible y abierto/a a la comunicación.	4	3	4	
	Mi jefe/a valora y reconoce mi trabajo y esfuerzos.	4	4	4	

Julio E.

Dr. Julio Roberto Izquierdo Espinoza
DNI: 40802335

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a) (ita): Doctora Carla Arleen Anastacio Vallejo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede LIMA, promoción 2023 - I, aula 27, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

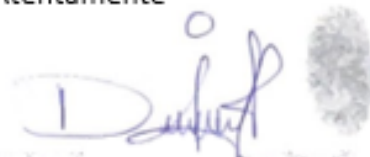
El título nombre del proyecto de investigación es: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE ABANCAY, 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma 

Nombre completo del tesista: BLANCA DIANA CHARA ARANDO

DNI: 71737918

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carla Arleen Anastacio Vallejo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir liderazgo transformacional
Autor (a):	Chara Arando Blanca Diana
Objetivo:	Identificar los rasgos del liderazgo transformacional
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	4
Confiabilidad:	Alta
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto, medio, bajo
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de liderazgo transformacional elaborado por Chara Arando Blanca Diana en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: liderazgo transformacional

Definición de la variable:

Para Alcázar (2020) el liderazgo transformacional es un estilo en el que un líder inspira y motiva a sus seguidores para que alcancen su máximo potencial y excedan sus propios límites. Este enfoque se centra en el cambio y la innovación, fomentando la creatividad, el desarrollo personal y el compromiso a nivel individual y colectivo.

Dimensión 1: Influencia idealizada

Definición de la dimensión:

Se refiere a la capacidad del líder de actuar como un modelo a seguir para sus seguidores, demostrando comportamientos éticos, integridad y transparencia. El líder carismático inspira confianza y respeto, lo que a su vez genera lealtad y compromiso en el equipo (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Modelo	Mi líder actúa como un modelo a seguir para sus empleados.	4	4	4	
	Mi líder se esfuerza por hacer lo correcto en lugar de buscar beneficios personales.	4	4	4	
Ética	Los empleados confían en las decisiones tomadas por mi líder.	4	4	4	
	Mi líder demuestra una gran ética en su liderazgo.	4	4	4	
Admiración	Mi líder se preocupa por el bienestar de los empleados y la organización.	4	4	4	
	Mi líder es respetado y admirado por los empleados.	4	4	4	

Dimensión 2: Inspiración motivacional

Definición de la dimensión:

El líder transformacional es capaz de comunicar una visión clara y convincente del futuro, fomentando el entusiasmo y la motivación en sus seguidores para trabajar juntos en la consecución de objetivos comunes. Esta dimensión implica la habilidad para inspirar a través de un discurso apasionado y el uso efectivo de metáforas y narrativas (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión	Mi líder articula una visión clara y atractiva para el futuro de la organización.	4	4	4	
	Mi líder inspira entusiasmo y energía en el equipo.	4	4	4	
Ayuda	Mi líder ayuda a los empleados a sentirse más motivados para alcanzar sus metas.	4	4	4	
	Mi líder fomenta el compromiso y la dedicación hacia los objetivos organizacionales.	4	4	4	
Reconocimiento	Mi líder comparte sus éxitos y logros con todo el equipo.	4	4	4	
	Mi líder celebra y reconoce los logros del equipo.	4	4	4	

Dimensión 3: Estimulo intelectual

Definición de la dimensión:

En esta dimensión, el líder transformacional promueve la creatividad y la innovación en el equipo, alentando a sus seguidores a cuestionar supuestos, explorar nuevas ideas y soluciones, y a aprender de sus errores. El líder fomenta un ambiente en el que el pensamiento crítico y la toma de decisiones informadas son valorados y apoyados (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pensamiento creativo	Mi líder estimula el pensamiento creativo y la innovación en el equipo.	4	4	3	
	Mi líder alienta a los empleados a cuestionar sus propias suposiciones y creencias.	4	4	4	
Aprendizaje continuo	Mi líder valora la toma de riesgos y la experimentación en la búsqueda de soluciones novedosas.	4	4	3	
	Mi líder fomenta el aprendizaje continuo y	4	4	4	

	el crecimiento personal de los empleados.				
Colaboración	Mi líder está abierto a nuevas ideas y sugerencias de los empleados.	4	4	4	
	Mi líder promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los empleados.	4	4	4	

Dimensión 4: Consideración individualizada

Definición de la dimensión:

Consideración individualizada: El líder transformacional demuestra una genuina preocupación por el bienestar y el desarrollo personal y profesional de sus seguidores. Esta dimensión implica la habilidad para identificar y atender las necesidades y aspiraciones individuales, ofrecer apoyo y guía, y establecer una relación de confianza y respeto mutuo (Moshin et al., 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ayuda	Mi líder dedica tiempo a escuchar y comprender las preocupaciones y necesidades de los empleados.	4	4	4	
	Mi líder trata a cada empleado como individuo y reconoce sus habilidades y talentos únicos.	4	4	3	
Trato como individuo	Mi líder ofrece apoyo y orientación personalizada a los empleados para ayudarles a alcanzar su potencial.	4	4	4	
	Mi líder se preocupa genuinamente por el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados.	4	3	4	
Comunicación	Mi líder brinda oportunidades de desarrollo personal y profesional a los empleados.	4	4	4	
	Mi líder se comunica de manera efectiva y abierta con los empleados.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Carla Arleen Anastacio Vallejo
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir satisfacción laboral
Autor (a):	Chara Arando Blanca Diana
Objetivo:	Identificar el grado de satisfacción laboral
Administración:	Escrita
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Dimensiones:	4
Confiable:	Alta
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Alto, medio, bajo
Cantidad de ítems:	30
Tiempo de aplicación:	15 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Chara Arando Blanca Diana en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: satisfacción laboral

Definición de la variable:

Para Saavedra y Delgado (2020) la satisfacción laboral es un concepto que hace referencia al grado de bienestar, contentamiento y realización que experimenta un individuo en relación con su trabajo. Este sentimiento se genera a partir de la percepción que tiene el empleado sobre el entorno laboral, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y el cumplimiento de sus expectativas profesionales y personales.

Dimensión 1: Condiciones físicas

Definición de la dimensión:

Las condiciones físicas en el lugar de trabajo son un aspecto clave en la satisfacción laboral, ya que influyen directamente en la comodidad, salud y bienestar de los empleados. Un entorno laboral adecuado incluye espacios limpios, bien iluminados y ventilados, así como mobiliario ergonómico y equipamiento que facilite el desempeño de las tareas diarias. Además, la implementación de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales es fundamental para garantizar la integridad física de los trabajadores y prevenir accidentes (Landy & Conte, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones	El ambiente de trabajo es seguro y saludable.	4	4	4	
Comodidad	Las instalaciones y equipos en mi lugar de trabajo están en buenas condiciones.	4	4	3	
	El espacio de trabajo es adecuado y cómodo para realizar mis tareas.	4	4	4	

Dimensión 2: Beneficios salariales

Definición de la dimensión:

Los beneficios salariales desempeñan un papel fundamental en la satisfacción laboral, ya que la compensación económica es un factor determinante para que los empleados se sientan valorados y reconocidos por su trabajo. Una remuneración justa y competitiva en el mercado, que refleje adecuadamente las habilidades, experiencia y responsabilidades del empleado, fomenta un mayor compromiso y lealtad hacia la organización (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	Estoy satisfecho con mi salario actual.	4	3	4	
Beneficios adicionales	Los beneficios adicionales (seguro médico, vacaciones)	4	4	4	

	pagadas, etc.) son adecuados.				
	Creo que mi remuneración es justa en comparación con el trabajo que realizo.	4	4	4	

Dimensión 3: Políticas administrativas

Definición de la dimensión:

Las políticas administrativas son un elemento crucial en la satisfacción laboral, ya que establecen las normas, procesos y estructuras que influyen en la forma en que los empleados interactúan y colaboran en el lugar de trabajo. Un enfoque efectivo en las políticas administrativas debe ser claro, coherente y equitativo, facilitando un entorno laboral en el que los empleados se sientan respaldados, respetados y tratados con justicia. Además, estas políticas deben promover la comunicación abierta (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga laboral	Las políticas administrativas en mi lugar de trabajo son claras y justas.	4	4	3	
Flexibilidad	La carga de trabajo es equilibrada y bien distribuida.	4	4	4	
	La organización es flexible y considera las necesidades personales de los empleados.	4	4	4	

Dimensión 4: Relaciones sociales

Definición de la dimensión:

Las relaciones sociales en el lugar de trabajo desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral, ya que la calidad de las interacciones entre colegas, supervisores y subordinados influye en el bienestar emocional y la motivación de los empleados. Un ambiente laboral en el que se fomenta el respeto mutuo, la empatía y la cooperación permite a los trabajadores sentirse apoyados y valorados en su entorno profesional. (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones	Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.	4	4	3	
Camaradería	El ambiente de trabajo es amigable y colaborativo.	4	4	4	
	Existe un sentido de camaradería y apoyo entre los empleados.	4	4	4	

Dimensión 5: Desarrollo personal

Definición de la dimensión:

El desarrollo personal es un factor clave en la satisfacción laboral, ya que proporciona a los empleados oportunidades para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y crecer profesionalmente dentro de la organización. La posibilidad de participar en programas de formación y desarrollo, asistir a seminarios y cursos, y acceder a recursos educativos enriquece la experiencia laboral y aumenta la motivación de los trabajadores al permitirles enfrentar nuevos desafíos y asumir mayores responsabilidades. (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Significado de las tareas	Tengo oportunidades para aprender y adquirir nuevas habilidades en mi trabajo.	4	4	3	
Tareas	Mi trabajo me permite crecer y desarrollarme profesionalmente.	4	4	4	
	Recibo retroalimentación constructiva para mejorar mi desempeño.	4	4	4	

Dimensión 6: Desempeño de las tareas

Definición de la dimensión:

El desempeño de las tareas en el trabajo es un componente esencial de la satisfacción laboral, ya que la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades y se enfrentan a los desafíos diarios influye en su sentido de logro y realización profesional. Cuando los empleados perciben que sus tareas son significativas y alineadas con sus habilidades e intereses, se sienten más motivados y comprometidos en su trabajo (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	Encuentro satisfacción en las tareas que realizo en mi trabajo.	4	4	4	
Habilidades	Siento que mi trabajo es significativo y contribuye al éxito de la organización.	4	4	3	
	Las tareas que realizo me permiten utilizar mis habilidades y conocimientos.	4	4	4	

Dimensión 7: Relación con la autoridad

Definición de la dimensión:

La relación con la autoridad en el lugar de trabajo, es decir, la interacción entre empleados y sus supervisores o gerentes, es un factor determinante en la satisfacción laboral. Un liderazgo efectivo y accesible, que fomente la comunicación abierta, la retroalimentación y el apoyo mutuo, puede aumentar significativamente la motivación y el compromiso de los empleados (Greenberg & Baron, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Jefe accesible	Tengo una buena relación con mis superiores.	4	4	4	
Valoración	Mi jefe/a es accesible y abierto/a a la comunicación.	4	3	4	
	Mi jefe/a valora y reconoce mi trabajo y esfuerzos.	4	4	4	

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

Anexo 6: Matriz de consistencia

Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Abancay, 2023						
Chara Arando Blanca Diana						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
General	General	General	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023?,	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023	H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023,	Influencia idealizada	Modelo	1 al 8	Bajo Medio Alto
				Ética		
				Admiración		
Inspiración motivacional	Visión	9 al 15				
	Ayuda					
	Reconocimiento					
Estimulo intelectual	Pensamiento creativo	16 al 22				
	Aprendizaje continuo					
Consideración individualizada	Colaboración		23 al 30			
	Ayuda					
	Trato como individuo					
	Comunicación					
Específicos	Específicos	Específicos				
¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023?	Identificar la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023.	Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023.				

			Variable 2 Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Condiciones físicas	Instalaciones	1 al 5	Bajo Medio Alto
				Comodidad		
¿Cuál es la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023?	Identificar la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023, como objetivo específico	Existe relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023, como objetivo específico	Beneficios salariales	Salario	6 al 10	
				Beneficios adicionales		
			Políticas administrativas	Carga laboral	11 al 13	
				Flexibilidad		
Relaciones sociales	Relaciones amigables	14 al 17				
	Camarería					
¿Cuál es la relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023?	Identificar la relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023	Existe relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de la provincia de Abancay, 2023	Desarrollo personal	Significado de la tareas	18 al 21	
				Tareas		
			Desempeño de las tareas		22 al 25	
Habilidades						
Relación con la autoridad				Jefe accesible	26 al 30	
				Valoración		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 432 trabajadores que laboran dentro de la entidad.</p> <p>Muestra: 186 colaboradores</p> <p>Muestreo Muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Liderazgo transformacional Nro. ítems:30 De la V2: Satisfacción laboral Nro. ítems: 30</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de: Spearman</p>

Anexo 7: Confiabilidad

Validación y confiabilidad del instrumento para la variable 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,821	30

Fuente: SPSS 24

Validación y confiabilidad del instrumento para la variable 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

Fuente: SPSS 24

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30

Fuente: SPSS 24

Anexo 8: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,142	186	,000
Satisfacción laboral	,226	186	,000



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Provincia de Abancay, 2023", cuyo autor es CHARA ARANDO BLANCA DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAMANI APAZA JUAN DE LA CRUZ DNI: 08170211 ORCID: 0000-0002-5177-8264	Firmado electrónicamente por: JUANMA el 27-07- 2023 10:50:46

Código documento Trilce: TRI - 0622645