



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral
en servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del
Santa, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Piscoche Alva, Elida Rosa (orcid.org/0000-0003-1298-1355)

ASESORES:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Mg. Fiestas Flores, Roberto Carlos (orcid.org/0000-0002-5582-0124)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente investigación va dedicada:

A Dios, por darme fuerza y voluntad para crecer profesionalmente.

A mi esposo y mis tres hijos que son el pilar para lograr mis objetivos y que me alentaron en mis momentos de flaqueza.

A la memoria de mi madre, quien me enseñó a ser una persona resiliente y su luz guía mis propósitos.

A mi querido padre y hermanos, que me inculcaron que no hay edad para los estudios y que todo sacrificio tiene su recompensa.

A mi mascota Coty, que siempre me acompañó en mis veladas.

Elida Piscoche.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento al Dr. Roque Wilmar Florián, mi asesor metodológico, por la paciencia y las enseñanzas brindadas para concretizar mi tesis.

Al personal jurisdiccional del Módulo Penal de la CSJ DEL SANTA, por su aporte en esta investigación.

Agradecer a mi hijo José Diego quien, con sus conocimientos de informática, me facilitó mi trabajo y no me dejó tirar la toalla.

La autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice del contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 01.	Distribución de la población de la corte superior de justicia	20
Tabla 02.	Relación de expertos que validaron los instrumentos de estudio.	21
Tabla 03.	Prueba de normalidad.	25
Tabla 04.	Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales del módulo penal.	26
Tabla 05.	Correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales del módulo penal.	27
Tabla 06.	Nivel de liderazgo transformacional en el módulo Penal.	29
Tabla 07.	Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del módulo Penal.	31
Tabla 08.	Correlación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales del módulo penal.	33
Tabla 09.	Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales del Módulo Penal.	35
Tabla 10.	Correlación entre la dimensión consideración individualizada y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales del módulo penal	37
Tabla 11.	Correlación entre la dimensión motivación inspiradora y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales del módulo penal.	39

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre las puntuaciones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.	28
Figura 2. Nivel de puntuaciones del liderazgo transformacional según dimensiones.	30
Figura 3. Nivel de puntuaciones de la satisfacción laboral según dimensiones.	32
Figura 4. Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral.	34
Figura 5. Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión estimulación intelectual y la satisfacción laboral.	36
Figura 6. Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión consideración individualizada y la satisfacción laboral.	38
Figura 7. Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión motivación inspiradora y la satisfacción laboral.	40

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo, determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Santa 2023. El enfoque metodológico empleado fue de tipo básica, de método cuantitativo y el diseño no experimental, descriptivo correlacional causal. Se trabajó con una muestra censal, conformada por 50 servidores jurisdiccionales del módulo penal. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos: escala valorativa liderazgo transformacional y la escala valorativa satisfacción laboral, los cuales fueron validados por juicio de expertos y se encontró la confiabilidad de 0.993 en la primera variable y 0.935 en la segunda variable. Entre sus resultados, se determinó que el nivel de liderazgo transformacional es alto según el 48 % de los servidores jurisdiccionales de igual manera en sus dimensiones motivación, consideración individualizada, estimulación intelectual e influencia idealizada; respecto a la variable satisfacción laboral el nivel es regular según la percepción de más de la mitad (52 %) de los encuestados. Finalmente se concluye que, existe correlación positiva moderada entre estas variables ($Rho=0,439$) con una relación significativa (0,000).

Palabras clave: Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, servidores jurisdiccionales.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of transformational leadership on the job satisfaction of the jurisdictional servants of the Superior Court of Justice of Santa, 2023. The methodological approach used was basic, quantitative, and the design was non-experimental, descriptive correlational causal correlational. We worked with a census sample, made up of 50 jurisdictional servers of the penal module. The instruments used for data collection were the transformational leadership rating scale and the job satisfaction rating scale, which were validated by expert judgment and found to have a reliability of 0.993 for the first variable and 0.935 for the second variable. Among the results, it was determined that the level of transformational leadership is high according to 48% of the jurisdictional employees, as well as in its dimensions of motivation, individualized consideration, intellectual stimulation and idealized influence; with respect to the variable job satisfaction, the level is regular according to the perception of more than half (52%) of the respondents. Finally, it is concluded that there is a moderate positive correlation between these variables ($Rho=0.439$) with a significant relationship (0.000).

Keywords: Transformational leadership, job satisfaction, jurisdictional servers.

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la gestión pública, el liderazgo transformacional es un componente esencial para los líderes, que contribuye al crecimiento y la eficiencia de las organizaciones. Se trata de un enfoque que va más allá de la administración, buscando inspirar y motivar a los empleados a través de una visión compartida (Lin, 2023); creando un entorno laboral donde los empleados se sienten valorados y comprometidos, obteniendo un aumento de los niveles tanto de productividad como de satisfacción laboral (Aga et al., 2016). Sin embargo, su implementación efectiva en el sector público puede enfrentar desafíos como la aversión al cambio y la escasez de recursos obstaculizando su adopción y prácticas. Además, las estructuras burocráticas y rígidas presentes en las instituciones públicas dificultan aún más su implementación (Cowan-Sahadath, 2010). Esto genera graves consecuencias, como la falta de motivación y compromiso por parte de los empleados, afectando negativamente su rendimiento y creando un ambiente laboral disfuncional.

A nivel mundial, la problemática relacionada con la implementación del liderazgo transformacional en instituciones públicas es un desafío común, ya que según datos estadísticos de la OCDE (2021) se estima que alrededor del 70% de los empleados del sector público no se sienten comprometidos con su trabajo. Además, de acuerdo al Foro Económico Mundial, el liderazgo ineficaz es una barrera para el crecimiento y la innovación en las organizaciones públicas. Estos datos evidencian la importancia de abordar la problemática y mejorar la aplicación del liderazgo transformacional a nivel mundial (Woods et al., 2015).

A nivel latinoamericano, la situación también presenta desafíos similares ya que muchos países de la región enfrentan obstáculos en la gestión pública debido a la falta de liderazgo transformacional y la falta de incentivos, entre ellos Brasil, México y Argentina revelan que la satisfacción laboral en el sector público es relativamente baja, lo que puede atribuirse en parte a la falta de un liderazgo efectivo (CEPAL, 2018).

Por tal motivo, el liderazgo transformacional en gobiernos locales e instituciones públicas ha sido reconocido y respaldado por diversas normas y leyes internacionales emitidas por organizaciones mundiales. Entre ellas está la agenda 2030, en su objetivo 16 destaca la necesidad de fortalecer el liderazgo en las instituciones públicas para lograr un desarrollo sostenible y garantizar la participación de los ciudadanos (ONU, 2019). Asimismo, El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha emitido una serie de directrices que resaltan la necesidad de promover líderes capaces de inspirar a sus equipos, fomentar la colaboración y desarrollar soluciones innovadoras para abordar los desafíos actuales (PNUD, 2005).

En el contexto nacional, según datos recopilados en diversos estudios, sólo el 24% de trabajadores peruanos se encontraban felices con su trabajo reportando una baja satisfacción laboral, lo que refleja la falta de un liderazgo efectivo y transformacional en dichas instituciones (La república, 24 de enero 2020). Esta problemática se traduce en consecuencias negativas, pues el 73% de los peruanos no cree que la rapidez y utilidad de los servicios del gobierno estén mejorando. Esto se debe, en parte, a que las instituciones públicas no tienen un liderazgo transformacional (INEI, 2022). Para abordar esta problemática, el marco legal ha implementado leyes y normas que buscan promover el liderazgo transformacional en el sector público. Entre ellas La Ley N.º 30057 ley del servicio civil y la Ley N.º 28175 ley marco del sistema nacional de gestión del empleo público son ejemplos de estas regulaciones, las cuales establecen principios y procedimientos para fortalecer la formación y el desarrollo de líderes transformacionales en el sector público nacional.

En el contexto local, el módulo penal de la Corte Superior de Justicia del Santa, perteneciente al departamento de Ancash cuenta con cierta autonomía en términos económicos, políticos y administrativos dentro de su jurisdicción. Sin embargo, su principal desafío radica en la carencia de líderes capaces de ejercer una influencia inspiradora y motivadora que generen cambios significativos en la gestión y el desempeño de los servidores jurisdiccionales. Lo cual se evidencia en un sondeo de opinión realizado a diferentes servidores jurisdiccionales, donde manifiestan la falta de líderes que brinden suficiente atención y reconocimiento a

las necesidades específicas de cada empleado, así como la falta de empatía y apoyo hacia los problemas personales y profesionales lo cual afecta negativamente el bienestar y el rendimiento del personal. Por último, manifiestan una falta de comunicación efectiva sobre la visión y los objetivos del equipo lo cual resulta en una disminución del compromiso y entusiasmo entre los miembros. En conclusión, los líderes de esta institución muestran poca o ninguna interacción con su personal para abordar y resolver los problemas existentes. En lugar de eso, se limitan a remitir copias de los reclamos a la ODECMA sin considerar la realidad que enfrentan diariamente.

En relación a la satisfacción laboral, esta no solo influye en el estado emocional y psicológico de los trabajadores, sino que también tiene un impacto significativo en su rendimiento, motivación y compromiso con la organización (Alvarez et al., 2023). En el caso del módulo penal de la corte superior de justicia, un aspecto destacado es la disparidad entre los servidores jurisdiccionales que se encuentran bajo el régimen CAS y aquellos bajo el régimen 728 determinado e indeterminado. Mientras muchos bajo el régimen CAS no están satisfechos con la remuneración, algunos pocos bajo el régimen 728 realizan las mismas funciones. Esta situación genera falta de motivación y descontento en el equipo. Por un lado, los jueces inmediatos priorizan la productividad y sobrecargan las agendas sin considerar la existencia de sobrecarga laboral, turnos judiciales, contumaces y reos en cárcel. Estos reclamos han sido transmitidos al coordinador de audiencia, quien los ha hecho llegar al administrador del módulo penal de la corte del Santa. Para ello, se han utilizado diversas formas de comunicación, como reuniones verbales y comunicaciones escritas enviadas al correo institucional. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, aún no se ha logrado contar con el personal suficiente para afrontar la sobrecarga laboral, agravada además por la situación de la pandemia.

Frente a esta problemática desarrollada, se evidencia que a nivel nacional, regional y local no existe antecedentes previos ni aproximación teórica que hayan profundizados sobre la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral a nivel de la corte de justicia, más aún considerando la percepción de los servidores jurisdiccionales.

De lo descrito se planteó la siguiente pregunta: ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales del módulo penal en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2023?

En consecuencia, el estudio se justifica por las siguientes razones: Desde el punto de vista teórico, este estudio llenará un vacío en la literatura académica al investigar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior del Santa, ya que hasta el momento no se ha llevado a cabo un estudio específico sobre este tema en la institución. Esto contribuirá al conocimiento existente de las variables de estudio en el ámbito institucional.

Desde un punto de vista práctico, la investigación permitirá identificar las problemáticas específicas que afectan la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales y, a partir de los resultados obtenidos, se podrán proponer recomendaciones y soluciones concretas para mejorar la situación lo cual beneficiará tanto a la institución en sí como a los servidores jurisdiccionales.

Desde la perspectiva social, la investigación tiene relevancia en la medida en que un liderazgo efectivo y una mayor satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales contribuyen a la mejora de la administración de justicia y, por ende, a la garantía de los derechos y la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial. Además, al analizar y abordar las problemáticas específicas en la Corte Superior del Santa, se podrán establecer pautas y recomendaciones que también puedan ser aplicables a otras instituciones públicas, ampliando así el impacto social de la investigación.

Respecto a los objetivos, se planteó como objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Santa 2023; y como objetivos específicos: Determinar el nivel de liderazgo transformacional de los servidores jurisdiccionales de la corte superior; determinar el nivel de la satisfacción laboral, de los servidores jurisdiccionales de la corte superior; establecer la incidencia de la dimensión influencia idealizada en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior; establecer la incidencia de la dimensión

estimulación intelectual en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior; establecer la incidencia de la dimensión consideración individualizada en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior; y establecer la incidencia de la dimensión motivación inspiradora en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Como hipótesis general: H_i : El liderazgo transformacional influye de manera positiva en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior. Y como hipótesis nula H_o : El liderazgo transformacional no influye de manera positiva en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Como hipótesis específicas:

H_{i1} : La dimensión influencia idealizada influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

H_{io1} : La dimensión influencia idealizada no influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

H_{i2} : La dimensión estimulación intelectual influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

H_{io2} : La dimensión estimulación intelectual no influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

H_{i3} : La dimensión consideración individualizada influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior

H_{io3} : La dimensión consideración individualizada no influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

H_{i4} : La dimensión motivación influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior

H_{io4} : La dimensión motivación no influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar un análisis crítico de los antecedentes de estudio, se observa una amplia gama de investigaciones que correlacionan el liderazgo transformacional con factores estructurales, como el rendimiento, el compromiso organizativo y el clima institucional. Estos estudios han permitido obtener algunas generalizaciones que contribuyen a un mejor entendimiento del tema en cuestión. Sin embargo, es importante destacar que existe una gran escasez de investigaciones que aborden de forma causal la relación entre estas variables. Aunque se han realizado varios estudios correlacionales, la mayoría de ellos se limitan a determinar el índice de relación, sin investigar los factores que conducen a la asociación ni considerar el impacto que la variable independiente tiene sobre la variable objeto de estudio. Por lo tanto, la comprensión en este campo sigue siendo limitada.

A nivel nacional, Hernández (2023) en su artículo científico sobre el liderazgo y desempeño en una unidad educativa Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo y una naturaleza aplicada, y contó con una muestra de 113 colaboradores. Los resultados del estudio revelaron debilidades en el estado actual del liderazgo transformacional, ya que el liderazgo carismático fue calificado como totalmente en desacuerdo por el 76.99% de los participantes. Además, la dimensión de influencia idealizada obtuvo una calificación de desacuerdo por parte del 57.52% de los colaboradores. Por otro lado, el 49.56% de los participantes expresaron su desacuerdo.

En otro estudio relacionado, Pareja et al. (2022) llevaron a cabo un artículo sobre el liderazgo transformacional en universidades de la ciudad de Lima. Este estudio fue descriptivo y no experimental, y contó con una muestra de 43 profesores. Los resultados mostraron que los encuestados calificaron el nivel de liderazgo como medio en un 61.77% de los casos, alto en un 29.42%, muy alto en un 5.86% y bajo en un 2.95%. En cuanto a la dimensión influencia, tanto los directivos como los profesores percibieron un nivel medio en un 66.67% de los casos. En relación a la motivación inspiracional, se determinó que el 66.67% de los directivos y el 42.10% de los profesores consideraron que existía un nivel medio. En cuanto a la estimulación, el 66.67% de los directivos opinó que había un nivel

medio. En lo que respecta a la dimensión de consideración individualizada, el 66.67% de los directivos percibieron un nivel alto.

En el mismo año, Barreto et al. (2022) en su artículo sobre la percepción del liderazgo en el sector público en Lima La muestra de estudio estuvo compuesta por 153 empleados. Los resultados revelaron que el 37,5% de los empleados percibió un liderazgo positivo en sus organizaciones. En cuanto a las prácticas de liderazgo evaluadas, se destacó que la obtención y asignación estratégica de recursos ocurrió casi siempre en un 42,1% de los casos, seguido por el trabajo colaborativo en un 46,9%. Sin embargo, aspectos como el establecimiento de metas consensuadas y la promoción de la formación continua presentaron oportunidades de mejora, ocurriendo en ocasiones en un 38,6% y 28,3% respectivamente.

De igual manera, Pastor y Carbajal (2022) En su artículo sobre la satisfacción laboral y el compromiso del personal de establecimientos Juveniles. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo-correlacional y contó con la participación de 50 trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que el 54% del personal evaluó su nivel de satisfacción laboral como regular. Un 34% de los trabajadores expresó que su nivel de satisfacción era adecuado, mientras que un 12% señaló que era inadecuado. Al analizar sus dimensiones, se encontró que el 42% consideró que el reto del trabajo era adecuado, en cuanto a las recompensas, el 46% las calificó como regulares, respecto a las condiciones de trabajo, el 56% las percibió como regulares, y en relación con la supervisión, el 60% la consideró regular.

Por último, Anyaipoma (2022) en su tesis de maestría, investigó la asociación entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los profesores que trabajan en escuelas secundarias. Un estudio correlacional y descriptivo donde participaron 112 educadores. Según los resultados, varios aspectos del liderazgo transformacional, como la influencia idealizada o carisma ($r = 0,750$), la motivación idealizada ($r = 0,678$), la estimulación intelectual ($r = 0,687$) y la consideración individualizada ($r = 0,682$), mostraron correlaciones significativas y positivas con la satisfacción laboral de los profesores. Además, se determinó una conexión general positiva y fuerte entre las variables, con un valor de $Rho=0,754$. Es decir que el

liderazgo transformacional es importante en el entorno de los centros públicos de secundaria para aumentar el nivel de satisfacción laboral de los educadores.

A nivel internacional, Othman y Khrais (2022) en su artículo examinaron la incidencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud en Jordania. Esta investigación se basó en un enfoque correlacional, utilizando una muestra de 253 enfermeras. Los resultados de este estudio revelaron una conexión fuerte y positiva entre las variables en las empresas investigadas ($r = 0,200$; $p = 0,001$). En conclusión, se demostró que un liderazgo transformacional puede contribuir de manera beneficiosa a la satisfacción laboral en el ámbito de la atención sanitaria

Asimismo, Díaz y Ysla (2021) en su artículo científico sobre el liderazgo en el sector público -Venezuela, un estudio descriptivo no experimental con un enfoque cualitativo. A través de una revisión documental, examinaron el papel del liderazgo en la gestión pública. Las conclusiones de esta investigación resaltan la importancia de un buen liderazgo en la administración pública, ya que desempeña un papel crucial en la gestión administrativa. Se destaca que el liderazgo tiene un impacto decisivo tanto en el desempeño como en la satisfacción de los ciudadanos, generando beneficios tanto internos (empleados) como externos (ciudadanos).

Por su parte, Rovira (2020), en su tesis de maestría, examinó la conexión entre el liderazgo y la eficacia de los profesores. Este estudio fue de naturaleza mixta y descriptiva, con una muestra de 70 docentes. Según los resultados, el 41% de los profesores encuestados coincidió en que el líder da prioridad a las necesidades del equipo, mientras que el 30% afirmó que el líder ofrece opciones para ayudar a resolver las dificultades. Además, el 35% de los encuestados afirmó que el líder inspira el trabajo del equipo, el 8% mencionó que el líder transmite las ventajas de cumplir los objetivos de la organización, y el 11% destacó que el líder comunica valores a la comunidad, generando confianza en su gestión. Por otro lado, el 43% de los participantes consideró que un líder transformacional influye en el rendimiento docente, y el 51% afirmó que la formación en liderazgo transformacional es esencial. En resumen, se concluyó que el liderazgo influye positivamente en el desempeño docente, según el 87.8% de los encuestados.

Por último, Oliva y Molina (2016) en su artículo científico, llevaron a cabo una investigación para determinar la conexión entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los funcionarios del establecimiento de atención primaria en la comuna de Chillán. Un estudio correlacional. Los resultados muestran que la satisfacción fue percibida como regular según el 52% de los participantes, mientras que el 44% la valoró en un nivel alto. Además, se encontró una relación moderada entre las variables. En cuanto a las dimensiones específicas, se obtuvieron las siguientes correlaciones: remuneración (0,558), promoción (0,549), supervisión (0,483) y naturaleza del trabajo (0,112).

De las teorías relacionadas al tema. Primero de la variable liderazgo transformacional, Su concepto fue propuesto por primera vez por Burns en 1978, como se citó en Reid y Dold (2018) Lo definen como un proceso de desarrollo que tiene lugar entre un líder y sus seguidores, con el objetivo de alcanzar altos niveles de motivación y moral. Posteriormente, este concepto fue refinado por Bass (1995) quien sostiene que el liderazgo transformacional es la capacidad de influir en los seguidores para que realicen cambios significativos en sus actitudes, creencias y valores. De esta manera, los seguidores interiorizan las metas organizacionales y la visión del líder, logrando un desempeño que supera las expectativas. Según Alcázar (2020) es un proceso donde los líderes como seguidores experimentan mejoras en su moral y niveles de motivación ya que los líderes logran aprovechar al máximo el potencial de sus seguidores al motivarlos a identificarse con una visión que va más allá de sus intereses personales.

Asimismo, Purwanto (2020) sostiene que el liderazgo se centra en la creación de nuevas ideas y puntos de vista con el objetivo de inspirar y motivar a los empleados. Su propósito es preparar y desarrollar las habilidades necesarias para avanzar en nuevas direcciones y alcanzar niveles más altos de rendimiento. Los líderes transformacionales movilizan a los miembros de la organización fomentando la dedicación, el entusiasmo y la lealtad tanto en los directivos como en el personal (Simari, 2021). Además, Qalati et al. (2022) afirman que este tiene la capacidad de generar cambios no solo en la vida de las personas, sino también en las comunidades en su conjunto ya que busca transformar a los seguidores en líderes, inspirándolos a introducir cambios positivos en sus vidas.

Según Reza (2019) para ser considerado un líder transformacional, es necesario ir más allá de los intereses inmediatos y trabajar con equipos o seguidores para identificar los cambios necesarios. Esto implica desarrollar una visión que guíe esos cambios a través de la influencia y la inspiración, y luego llevar a cabo esas transformaciones junto con los miembros comprometidos del grupo. En esta línea, Rafferty y Griffin (2004) mencionan que este se logra cuando líderes y seguidores trabajan juntos para inspirarse mutuamente y alcanzar mayores niveles de motivación y moral. Los líderes transformacionales inspiran a su equipo a ir más allá de los requisitos establecidos en sus contratos de trabajo, centrándose en satisfacer las necesidades más profundas de los miembros de su equipo.

Respecto a su importancia, según Ramsey et al. (2017) radica en la capacidad de inspirar y motivar a los empleados a través de la comunicación efectiva de una visión convincente. Esto genera un sentido de propósito y compromiso en el equipo, aumentando la productividad y la satisfacción laboral, reflejándose en una mejor calidad de los servicios. Además, según Rejas et al. (2021) fomenta la innovación y el cambio en el sector público. Los líderes transformacionales desafían las prácticas tradicionales y constantemente buscan formas nuevas y mejores de abordar los desafíos y las necesidades de la sociedad. Al estimular la creatividad y el pensamiento crítico, generan mejoras en los procesos y la eficiencia. Por último, un aspecto fundamental del liderazgo transformacional es su capacidad para desarrollar una cultura de servicio. Los líderes transformacionales se centran en el bienestar de los ciudadanos y en la satisfacción de sus necesidades, promoviendo una mentalidad de servicio y compromiso con la comunidad. Esto se traduce en una atención más eficaz y orientada al ciudadano (Bakker et al., 2022).

Respecto a los enfoques teóricos que explican la variable del liderazgo transformacional, se considera la Teoría del liderazgo del rango total. Según Bass (1995), esta teoría propone que los líderes transformacionales tienen un impacto significativo en sus seguidores al ampliar y elevar sus expectativas y capacidades. Según esta teoría, los líderes son capaces de influir en su equipo de manera profunda y positiva, motivándolos a superar los límites establecidos y lograr un mayor rendimiento. Además, sostiene que los líderes no solo se centran en el

cumplimiento de los objetivos y tareas establecidas, sino que también se esfuerzan por desarrollar y enriquecer a sus seguidores a nivel personal y profesional.

Aplicando esta teoría al contexto de la corte superior de justicia, se puede argumentar que un liderazgo transformacional efectivo en este ámbito implica líderes que van más allá de simplemente administrar el sistema judicial y se esfuerzan por inspirar a los jueces y demás miembros de la corte a alcanzar su máximo potencial. Estos líderes buscan influir en las actitudes y valores de los integrantes de la corte, motivándolos a realizar un trabajo de calidad y a mantener altos estándares éticos en sus decisiones y acciones.

Respecto a los modelos teóricos, se han tomado en cuenta dos autores. El primero es el modelo de Bass y Avolio (1994) citado en Goicochea (2022) quienes proponen cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiradora. Estas dimensiones se centran en la influencia que el líder tiene en su equipo, inspirándolos, motivándolos y fomentando su desarrollo individual. El segundo modelo es el de Goleman (2014), quien propone cuatro dimensiones del liderazgo transformacional: autoconciencia, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones. Estas dimensiones se enfocan en las habilidades emocionales y sociales del líder, su capacidad para comprenderse a sí mismo, gestionar sus propias emociones, ser consciente de los demás y establecer relaciones efectivas.

Para el estudio en cuestión, se optó por utilizar el modelo de Bass y Avolio (1994). Este modelo ha sido ampliamente utilizado en diversos contextos organizacionales y ha demostrado ser relevante y efectivo para comprender y analizar el liderazgo transformacional. Sus dimensiones proporcionan un marco completo para evaluar sus diferentes facetas y su impacto en los trabajadores.

Dimensión 1. Influencia idealizada, según Simari (2021), se refiere a la capacidad de ciertas personas para generar confianza y fiabilidad, y lograr que otras personas conecten con sus valores, creencias, ideas y objetivos. Esta habilidad está estrechamente relacionada con la sensación de seguridad y autoconfianza que tiene un líder. Es fundamental que el líder sea capaz de influir en su propia vida antes de poder ejercer influencia sobre los demás. De acuerdo

con Linge y Sikalieh (2019), los líderes con influencia idealizada son percibidos como personas carismáticas y éticas, con altos estándares morales. Además, son capaces de inspirar a los demás a través de su comportamiento y valores, generando un sentido de identificación y lealtad hacia ellos.

Dimensión 2. Estimulación intelectual, de acuerdo con Udin (2020) se refiere a la capacidad de fomentar la creatividad y la resolución de problemas con el objetivo de llegar a soluciones creativas y originales. Esta dimensión implica que los líderes promuevan un ambiente en el que los subordinados cuestionen sus propias ideas y puntos de vista, lo que les ayuda a ver los problemas desde diferentes perspectivas y a idear nuevas formas de abordarlos. Según Simari (2021) los líderes transformacionales proporcionan un entorno seguro y de apoyo donde los seguidores se sienten libres para expresar sus opiniones y contribuir con sus perspectivas únicas. Esto estimula la creatividad en la organización, generando soluciones más efectivas y adaptativas.

Dimensión 3. Consideración individualizada, se centra en la capacidad del líder para tener en cuenta los deseos y necesidades individuales de cada uno de sus seguidores, donde el líder reconoce que cada miembro del equipo es único y se enfoca en ayudar a cada persona a mejorar sus habilidades. Esto conduce a mejores resultados y hace que cada individuo se sienta valioso y útil, lo que a su vez incrementa su motivación para contribuir aún más (Simari, 2021). Este factor se manifiesta en la capacidad del líder para prestar una atención especial y preocuparse por los deseos de cada seguidor. Significa conocer las habilidades y defectos de cada miembro del equipo, hacerles comentarios útiles y asegurarse de que tienen oportunidades de aprender y crecer. (Rejas et al., 2021).

Dimensión 4. Motivación inspiradora, de acuerdo a Susilo (2018) es capacidad de un líder para compartir una visión, entusiasmar al equipo con ella y darles la confianza que necesitan para llevarla a cabo, además cuando un líder es capaz de compartir una visión con todos los miembros de un equipo o de una organización, les da a todos una dirección que centra sus energías y objetivos en aprender de forma responsable, generando un sentido de propósito y significado en las tareas realizadas, estableciendo una conexión emocional con los seguidores

y movilizándolo su energía hacia la consecución de metas comunes. De igual manera, reconocen y valoran los logros de los seguidores, brindándoles un sentido de logro y motivación intrínseca.

De las teorías relacionadas al tema sobre la satisfacción laboral, existen diversas definiciones por parte de diferentes autores. Trujillo y Vargas (2017) la definen como un sentimiento agradable hacia el propio trabajo, el cual surge de un análisis de sus cualidades. Por otro lado, Hee et al. (2020) la definen como el nivel en que una persona disfruta de su empleo. Thangaswamy y Thiyagaraj (2017) se refieren a la satisfacción laboral como un sentimiento placentero que resulta de la sensación de que el trabajo realizado o posibilitado contribuye a alcanzar valores importantes relacionados con el propio trabajo. Según Aziri (2011) es una condición emocional agradable o positiva que surge de la evaluación de la experiencia laboral o profesional, representando una interacción entre los empleados y su entorno laboral. Esto implica la armonía entre lo que buscan en sus puestos de trabajo y lo que esperan obtener. Por otro lado, Locke (1969) sostiene que la satisfacción laboral se debe a la evaluación que el trabajador realiza de su trabajo y de los valores que ejerce en función del logro, generando así un sentimiento positivo de satisfacción o insatisfacción.

En concordancia con la posición antes mencionada, Meléndez y Bardales (2020) afirman que la satisfacción laboral se considera como una condición asociada de manera positiva al trabajo, la cual se obtiene a través de relaciones armoniosas con los jefes y compañeros de trabajo, así como de la satisfacción resultante del salario, las promociones y las actividades realizadas. Por otro lado, Chiang-Vega et al. (2021) la definen como el grado de orientación afectiva de los empleados hacia su rol laboral. Además, aclaran que un empleado altamente satisfecho muestra comportamientos positivos hacia su trabajo y tiene la capacidad de enfrentar de manera positiva las incertidumbres derivadas de los cambios. Por otro lado, si un empleado está insatisfecho, tendrá un compromiso organizacional limitado.

Por lo tanto, la satisfacción laboral puede estar vinculada a múltiples factores, incluyendo la interacción con compañeros y superiores, el acatamiento de

las políticas y normativas de la organización, el logro de metas de rendimiento y las condiciones de trabajo, que en ocasiones pueden no ser las más óptimas (Castro et al., 2009). Pues, cuando un empleado está satisfecho con su trabajo, es posible observar una maximización de su desempeño y productividad, así como una reducción de las ausencias y una disminución de la rotación en la organización (Langer et al., 2019). Sin embargo, cuando el individuo no está satisfecho con su trabajo, puede quejarse, mostrar insubordinación, apropiarse de objetos de la empresa o evadir sus responsabilidades laborales, lo que puede ocasionar perjuicios a la organización, disminución de la productividad y despidos, lo que a su vez puede aumentar la rotación de empleados dentro de la organización (Holbert et al., 2021).

Con respecto a las teorías que explican la variable de satisfacción laboral, se han tenido en cuenta dos teorías principales. La Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), citada en Alvarez et al. (2023), esta postula que la satisfacción laboral se logra cuando las necesidades del individuo son cumplidas a través del trabajo y su entorno. Solo cuando una necesidad es adecuadamente satisfecha, surge una necesidad de nivel superior que motiva a la persona a buscar satisfacción en esa área. En el contexto de la corte de justicia, esta teoría permite comprender cómo las necesidades individuales de los empleados están relacionadas con su satisfacción laboral, y cómo los administradores pueden ajustar las recompensas individuales para satisfacer esas necesidades. Es esencial que los administradores reconozcan y comprendan en qué nivel de la jerarquía de necesidades se encuentran los empleados. Al hacerlo, pueden adaptar las recompensas y los incentivos para satisfacer las necesidades insatisfechas de los empleados y, así, motivarlos a alcanzar un mayor nivel de satisfacción laboral.

La segunda es la Teoría de las expectativas, propuesta por Vroom (1964) y citada en Muñoz (2002), la cual sugiere que las personas no solo son influenciadas por sus necesidades, sino que también toman decisiones sobre lo que harán o no harán. En otras palabras, el comportamiento está determinado por la intensidad del deseo de alcanzar un objetivo específico y por la creencia en la probabilidad de lograrlo. En el contexto de la corte de justicia, esta teoría ayuda a comprender cómo las elecciones y las percepciones de los empleados sobre los resultados y las

recompensas afectan su satisfacción laboral. En otras palabras, el comportamiento de los empleados no solo se ve influido por las necesidades, sino también por sus decisiones sobre lo que van a hacer y lo que no. Si los empleados perciben una fuerte correlación entre sus esfuerzos y los resultados de su trabajo, es más probable que se sientan motivados y satisfechos.

De los modelos teóricos, se consideró el Índice Descriptivo de Trabajo (JDI) un instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral en las organizaciones. Este índice fue creado por Smith et al. (1969) y adaptado por Boluarte (2019). El JDI comprende cuatro dimensiones principales: remuneración, promoción, supervisión y naturaleza del trabajo. En el contexto de una corte de justicia, este modelo podría adaptarse de manera efectiva para estudiar la satisfacción de los trabajadores, ya que aborda diversos aspectos relacionados con el trabajo y el entorno laboral.

Dimensión 1. Remuneración, según Berliana et al. (2018) se refiere a la compensación económica que los trabajadores reciben por su labor, ya que una remuneración justa es esencial para que los empleados se sientan motivados en su trabajo. Además de la compensación económica, la remuneración también abarca aspectos como los beneficios adicionales y las recompensas no monetarias. Los beneficios adicionales pueden incluir seguro de salud, planes de jubilación y programas de bienestar. Según Boluarte (2019), estos beneficios pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral, ya que brindan seguridad y mejoran el bienestar de los empleados. Asimismo, las recompensas no monetarias, como el reconocimiento, la retroalimentación positiva y los elogios por un trabajo bien hecho, también pueden influir en la satisfacción laboral al aumentar el sentido de valoración y logro personal.

Dimensión 2. Promoción, de acuerdo a Salazar y Ospina (2019) son las oportunidades de avance y crecimiento dentro de la organización, ya que proporciona un sentido de logro y desarrollo personal, lo que puede aumentar la satisfacción laboral. Según Razak et al. (2018), una clara estructura de promoción basada en el mérito y la igualdad de oportunidades promueve un ambiente de trabajo justo y motivador. Asimismo, la promoción también está relacionada con el

desarrollo y la capacitación, donde los empleados valoran la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, ampliar sus conocimientos y crecer profesionalmente.

Dimensión 3. Supervisión, según Boluarte (2019) se refiere a la calidad de la dirección y liderazgo que los empleados reciben en su trabajo. Una supervisión efectiva implica tener un jefe o supervisor que brinde orientación clara, apoyo, retroalimentación constructiva y oportunidades de desarrollo. De acuerdo con Trujillo y Vargas (2017) un supervisor competente y comprometido puede ayudar a los empleados a llegar a su máximo potencial y sentirse valorados en su trabajo, fomentando un clima laboral favorable en el que exista una comunicación abierta y una relación de confianza entre los empleados y sus superiores. Además, la supervisión también implica el reconocimiento y la recompensa del buen desempeño, ya que los empleados se sienten valorados y motivados cuando su trabajo es reconocido y recompensado de manera adecuada.

Dimensión 4. Naturaleza del trabajo, se refiere a la satisfacción con las tareas y responsabilidades del trabajo en sí mismo, ya que los empleados buscan tener tareas desafiantes y variadas que les permitan utilizar sus habilidades y conocimientos, cuando los empleados sienten que su trabajo es interesante, significativo y les brinda un sentido de logro, es más probable que experimenten satisfacción laboral (Salazar y Ospina, 2019). Es relevante destacar que la carga de trabajo equilibrada, en la cual los empleados no se sientan abrumados ni desbordados, y la existencia de oportunidades para la creatividad y la innovación, también influyen en la satisfacción con la naturaleza del trabajo. Cuando los empleados tienen la posibilidad de ser creativos, aportar nuevas ideas y contribuir al desarrollo de la organización, se sienten más motivados y satisfechos con su trabajo (Pastor y Carbajal, 2022).

De su relación teórica. Según Anyaipoma (2022) el liderazgo ejerce una influencia positiva en la satisfacción laboral al inspirar y motivar a los empleados, promoviendo su desarrollo personal y reconociendo su aporte. Estos aspectos generan un ambiente de trabajo positivo y gratificante, lo que aumenta el compromiso de los trabajadores con la institución. Asimismo, Othman y Khrais (2022) resaltan que el liderazgo se encuentra estrechamente relacionado con la

satisfacción laboral debido a su capacidad para transformar la cultura organizacional. Este enfoque de liderazgo se basa en la inspiración y la visión compartida, lo que promueve la cohesión y colaboración entre los trabajadores. Al fomentar un ambiente de confianza y respeto, los líderes transformacionales crean un clima laboral propicio para el crecimiento profesional de los trabajadores.

Por último, Oliva y Molina (2016) afirman que el liderazgo también influye positivamente en la satisfacción laboral al centrarse en el desarrollo de habilidades, los líderes que adoptan este enfoque dedican tiempo y recursos a la capacitación y empoderamiento de sus colaboradores, lo que les brinda una sensación de valor y compromiso con sus responsabilidades laborales.

III. METODOLOGÍA

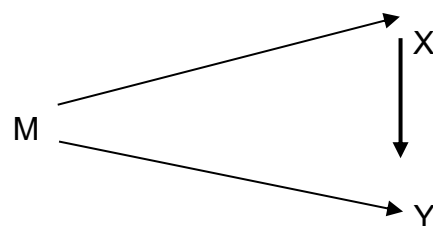
El estudio utiliza un enfoque metodológico cuantitativo. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se basa en la adquisición y análisis de datos numéricos con el fin de obtener resultados y conclusiones. Este enfoque se centra en la medición y la estadística como medios para comprender y explicar fenómenos. En este caso, se midió la percepción de los servidores jurisdiccionales mediante el uso de variables de *estudio con medidas cuantificables*.

En cuanto a su finalidad, se trata de una investigación básica, cuyo objetivo principal es generar conocimiento teórico y ampliar la comprensión de un tema particular (Concytec, 2018). Por lo tanto, el estudio se centró en explorar y aumentar el conocimiento relacionado con las variables de estudio.

En cuanto a su nivel de alcance, es explicativo y observacional. Esto significa que busca explicar las relaciones entre variables y observar los fenómenos tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenir ni manipular las variables de manera deliberada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Referente al diseño de investigación, es no experimental y transversal, ya que no se realizaron manipulaciones controladas de variables y los datos se recopilaban en un solo punto en el tiempo. Además, es correlacional causal, según Ñaupas et al. (2018). Estas investigaciones buscan establecer relaciones de causa y efecto entre variables, analizando la correlación existente y buscando evidencia que respalde la causalidad. En este caso, se buscó establecer una relación de causa y efecto entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Asimismo, se analizaron las correlaciones existentes entre estas variables y se buscó evidencia que respalde la hipótesis de que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales.

Lo representa el siguiente esquema:



Donde:

M: Muestra de estudio, conformada por 50 servidores jurisdiccionales de la corte superior de la Corte del Santa, 2023.

X: Variable Liderazgo transformacional.

Y: Variable Satisfacción laboral.

→ Influencia de la variable liderazgo transformacional en la satisfacción laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Definición conceptual. Se refiere a la capacidad de influir en los seguidores para que realicen cambios significativos en las actitudes, creencias y valores, de modo que interioricen las metas organizacionales y la visión del líder, y logren un desempeño que supere las expectativas (Bass, 1995).

Definición operacional. Utilizando la escala valorativa Liderazgo, se procedió a evaluar la variable y sus respectivas dimensiones, que incluyen influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiradora teniendo en cuenta las percepciones de los servidores que conforman la Corte Superior de Justicia del Santa, 2023.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual. Es una condición de una asociación positiva con el trabajo, obtenida a partir de relaciones armoniosas con jefes y compañeros de trabajo, así como la satisfacción resultante del salario, promociones y actividades realizadas (Meléndez y Bardales, 2020).

Definición operacional. Utilizando la escala valorativa Satisfacción, se llevó a cabo la evaluación de la variable y sus dimensiones, que comprenden remuneración, promoción, supervisión y naturaleza del trabajo teniendo en cuenta las percepciones de los servidores que conforman la corte superior.

3.2. Población, muestra y muestreo.

La población es un grupo de elementos que cumplen con ciertas especificaciones, de un espacio determinado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Para el estudio se contó con una población de 50 servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Tabla 1

Distribución de la población de la corte superior de justicia.

N°	Áreas	Personal		Población
		Hombre	Mujer	
1	Investigación Preparatoria	8	6	14
2	Unipersonal	9	9	18
3	Colegiado	9	9	18
TOTAL				50

Nota. CAP de Corte Superior de justicia del Santa, 2023.

Criterios de inclusión: Los participantes deben ser servidores jurisdiccionales que hayan laborado en las áreas materia de unidad de análisis; participantes con más de 5 meses laborando en la entidad; participantes que acepten voluntariamente participar en el estudio.

Criterios de exclusión: Personas que no sean servidores jurisdiccionales, No se incluyeron aquellos que no trabajaban en la sede de la corte superior, aquellos que ocupen otros cargos o desempeñen funciones diferentes a los juzgados de investigación preparatoria y servidores jurisdiccionales con menos de 5 meses trabajando en la institución.

De la muestra: Según Hernández y Mendoza (2018) es una parte representativa de la población de interés. Por tal motivo para el estudio se utilizó la muestra censal, esta se usa cuando la población es relativamente reducida (Otzen y Manterola, 2017). Es decir, se incluyó a todos los servidores jurisdiccionales (50) como muestra de estudio.

3.3. Técnicas e instrumentos de selección

La técnica utilizada para recopilar los datos de las variables analizadas fue la encuesta. Según Hernández, et al. (2014), esta técnica permite obtener información específica a través de preguntas individuales dirigidas a las unidades de análisis del estudio. En cuanto al instrumento utilizado para recabar los datos de las variables, se emplearon escalas valorativas. Según Cisneros-Caicedo et al. (2018) este consiste en una serie de preguntas diseñadas para medir una o más variables cuantificables.

a) La escala valorativa "Liderazgo transformacional" es un instrumento adaptado del modelo teórico propuesto por Goicochea (2022) que tiene como objetivo medir el nivel de liderazgo transformacional. Entre sus propiedades esta la validez de contenido, la cual fue evaluada por tres expertos. Asimismo, se obtuvo una confiabilidad destacada, con un coeficiente Alfa de Cronbach (α) de 0.993. La aplicación de esta escala se realiza de manera individual a través de un formulario en línea utilizando la plataforma Google Forms, con una duración aproximada de 20 minutos. El instrumento se compone de cuatro dimensiones: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiradora. Este consta de 20 ítems, donde los participantes deben seleccionar su respuesta en una escala Likert que abarca desde "nunca" (1) hasta "siempre" (5).

b) La escala valorativa "Satisfacción laboral" es un instrumento adaptado del modelo teórico de Boluarte (2019) que tiene como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral. Entre sus propiedades esta la validez de contenido, la cual fue evaluada por tres expertos. Asimismo, se obtuvo una confiabilidad destacada, con $\alpha = 0.935$. La aplicación de este instrumento se realiza de forma individual a través de un formulario en línea utilizando la plataforma Google Forms, con una duración estimada de 20 minutos. Se estructura en cuatro dimensiones clave: remuneración, promoción, supervisión y naturaleza del trabajo. El instrumento consta de 18 ítems, donde los participantes deben seleccionar su respuesta en una escala Likert que abarca desde "Totalmente en desacuerdo" (1) hasta "Totalmente de acuerdo" (4).

En cuanto a la validez de los instrumentos, se consideró el juicio de tres expertos magísteres en gestión pública, quienes evaluaron la relevancia,

pertinencia y claridad de los instrumentos. Estos criterios de evaluación fueron utilizados en una matriz de validación para obtener su aprobación final.

Tabla 2

Relación de expertos que validaron los instrumentos de estudio.

N°	Grado académico	Apellidos y Nombres del experto	Dictamen
1	Magister	Gossin Flores José	Suficiencia
2	Magister	Vázquez Milian Joselyn	Suficiencia
3	Magister	Orbegoso Cholán Malena	Suficiencia

Nota. Validación de instrumentos (Anexo 3)

Confiabilidad: se empleó el coeficiente estadístico Alpha de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Se realizó una prueba piloto con 14 participantes de otro sector de la CJSJA., donde se obtuvieron resultados muy favorables. La escala valorativa utilizada para medir el "liderazgo transformacional" mostró un $\alpha = 0.993$, lo cual indica una alta confiabilidad. Por otro lado, la escala utilizada para evaluar la "satisfacción laboral" también obtuvo $\alpha = 0.935$, demostrando que ambos instrumentos son altamente confiables.

3.4. Procedimientos

Se elaboraron dos escalas valorativas para cada variable de estudio. Posteriormente, se llevó a cabo la validación de los instrumentos por parte de expertos en el campo de investigación, quienes revisaron y aprobaron su contenido. Seguidamente, se solicitó formalmente el permiso necesario a la institución correspondiente. En este caso, se redactó una carta dirigida al jefe de personal de la CSJJA. Una vez obtenido el permiso, se procedió a aplicar la encuesta a la muestra seleccionada. Esta se realizó a través de un formulario en línea utilizando Google Forms, el cual se envió a los participantes a través de sus números telefónicos registrados. Cabe destacar que se garantizó la confidencialidad y privacidad de los datos recopilados. En conclusión, la información recopilada se

analizó utilizando herramientas estadísticas como SPSS versión 26 y Microsoft Excel. Esto permitió analizar los resultados obtenidos mediante los procedimientos estadísticos adecuados para llegar a conclusiones significativas y pertinentes para la investigación.

3.5. Método de análisis de datos

Se empleó el programa estadístico SPSS versión 26 y la hoja de cálculo Excel. Asimismo, el informe se redactó utilizando el software Word. En relación a la presentación de los resultados, se generaron tablas de frecuencias, gráficos y estadísticas descriptivas. Los criterios utilizados para la variable "liderazgo transformacional" fueron los siguientes: bajo [20-47], regular [48-74], alto [75-100]. Para la variable "satisfacción laboral", se obtuvieron los siguientes niveles: deficiente [18-36], regular [37-54], eficiente [55-72]. En relación al análisis inferencial, se determinó que los datos no seguían una distribución normal, por lo tanto, se aplicó la prueba de correlación de Spearman. Para contrastar las hipótesis, se llevaron a cabo pruebas de regresión lineal y ANOVA.

3.6. Aspectos éticos

Siguiendo los lineamientos éticos establecidos en el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (2022), el cual ha sido la base fundamental de este estudio, se han tenido en cuenta diversos aspectos que garantizan la rigurosidad científica y el respeto hacia los participantes involucrados. Algunos de estos aspectos son:

Protección de la identidad: Se ha garantizado el anonimato de cada participante en el estudio, manteniendo la confidencialidad de la información recopilada y evitando revelar detalles personales. Esto se ha realizado con el objetivo de obtener respuestas objetivas y significativas para los resultados del estudio.

Respeto a la propiedad intelectual: Se ha dado el debido reconocimiento y referencia a los autores que han contribuido en la investigación, incluyendo sus teorías, investigaciones y publicaciones relevantes. Esto se ha hecho para valorar

y respetar la propiedad intelectual de los expertos y asegurar la integridad académica.

Confidencialidad: Se ha garantizado la confidencialidad de las fuentes de información y los datos generados en el estudio, evitando divulgar los métodos y procedimientos utilizados en su recolección y presentación. Esto se ha hecho para preservar la integridad de la investigación y proteger la privacidad de los participantes.

IV. RESULTADOS

Con el fin de seleccionar la prueba estadística más apropiada para el análisis del estudio, se realizó una evaluación de la distribución de los datos a través la prueba de normalidad. Teniendo en cuenta, que la muestra se conformó por 50 participantes, se optó por utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,782	50	,000
Satisfacción laboral	,767	50	,000

Nota. (Anexo 5).

Interpretación: En cuanto a la tabla 3, se visualiza que ambas variables muestran niveles de significancia de $p = ,000$. los cuales son inferiores al umbral establecido de 0,05. Estos resultados indican que las distribuciones de ambas variables difieren significativamente de una distribución normal. Por lo tanto, se puede concluir que ambas variables no se distribuyen de manera normal, rechazando la hipótesis nula. Por tal motivo, se decidió emplear la prueba de correlación de Spearman, para explorar la relación entre estas variables.

4.1. Del objetivo general: determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales.

		Satisfacción laboral				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Liderazgo transformacional	Bajo	f	7	1	0	8
		%	14,0%	2,0%	0,0%	16,0%
	regular	f	6	11	1	18
		%	12,0%	22,0%	2,0%	36,0%
	alto	f	5	14	5	24
		%	10,0%	28,0%	10,0%	48,0%
Total	f	18	26	6	50	
	%	36,0%	52,0%	12,0%	100 %	

Nota. (Anexo 5)

Interpretación: Respecto a la tabla 3, se detecta que el 14% de los servidores jurisdiccionales califican el liderazgo transformacional como bajo y a la vez como deficiente la satisfacción laboral, asimismo el 22 % la evalúa como regular ambas variables y un significativo 10 % percibe el liderazgo en el nivel alto y eficiente la satisfacción laboral.

Tabla 5

Correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales.

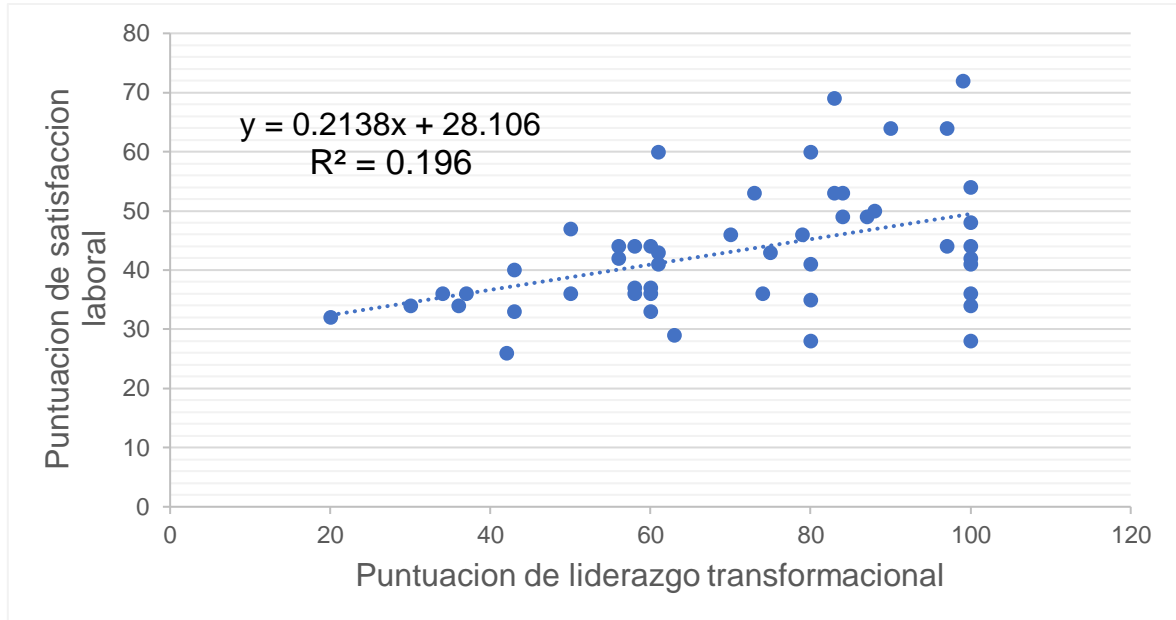
Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,439**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	50

Nota. (Anexo 5)

Interpretación: En relación a la tabla 5, el valor de Rho de Spearman es de 0,439. Esta medida indica una correlación positiva moderada entre estas variables. Es decir que, a medida que el liderazgo transformacional aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente. Respecto al p-valor= 0,001 indica que esta correlación es estadísticamente significativa, aceptando la hipótesis general del estudio.

Figura 1

Dispersión entre las puntuaciones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.



Interpretación. En el contexto de la figura 1, se constata que el coeficiente de la pendiente $m = 0.2138$ el cual indica que, por cada unidad de aumento en el liderazgo transformacional, se espera un aumento de 0.2138 unidades en la satisfacción laboral. Esto sugiere una relación positiva, lo que significa que a medida que el liderazgo transformacional aumenta, se espera que la satisfacción laboral también aumente. Además, el $R^2 = 0.196$ indica que alrededor del 19.6% de la satisfacción laboral es influenciada por el liderazgo transformacional. Esto significa que el liderazgo transformacional tiene cierta influencia en la satisfacción laboral, pero también hay otros factores que pueden contribuir a la variabilidad de la satisfacción laboral que no están considerados en este modelo.

4.2. De la descripción de las variables de estudio

Objetivo 1. Determinar el nivel de liderazgo transformacional de los servidores jurisdiccionales.

Tabla 6

Nivel de liderazgo transformacional en la corte superior

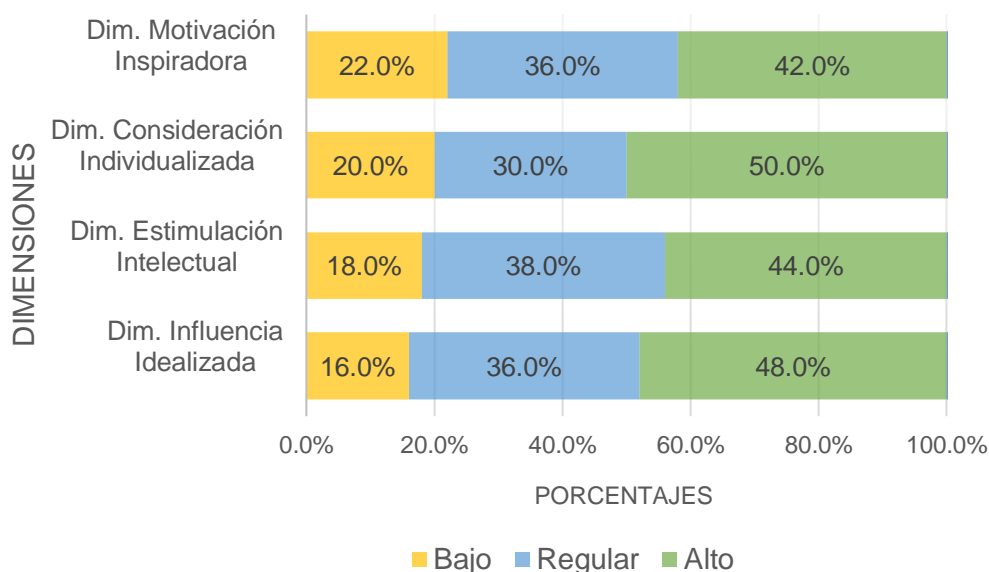
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	16,0 %
Regular	18	36,0 %
Alto	24	48,0 %
Total	50	100,0 %

Nota. Anexo 5.

Interpretación: En relación a la tabla 6, según el 48 % de los servidores jurisdiccionales la califican en el nivel alto, el 36,0% de los encuestados lo perciben como regular y una porción relativamente baja (16 %) la evalúa en el nivel bajo.

Figura 2

Nivel de puntuaciones del liderazgo transformacional según dimensiones.



Interpretación: En relación a la figura 2, se muestra los niveles de liderazgo transformacional según diferentes dimensiones. En la dimensión de influencia idealizada, el 48 % de los encuestados la clasifican en el nivel alto, mientras que el 36.0% como regular y el 16 % bajo. En cuanto a la dimensión estimulación intelectual, el 44 % de los servidores jurisdiccionales la perciben como alto, el 38.0% regular y el 18 % bajo. En la dimensión consideración individualizada, la mitad de los servidores jurisdiccionales (50 %) la perciben como alto, el 30.0% en el nivel regular y el 20% en el nivel bajo. Posteriormente, en la dimensión motivación inspiradora, el 42.0% de los servidores jurisdiccionales lo perciben como alto, el 36.0% regular y el 22.0% bajo.

Objetivo 2. Determinar el nivel de la satisfacción laboral, de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Tabla 7

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior.

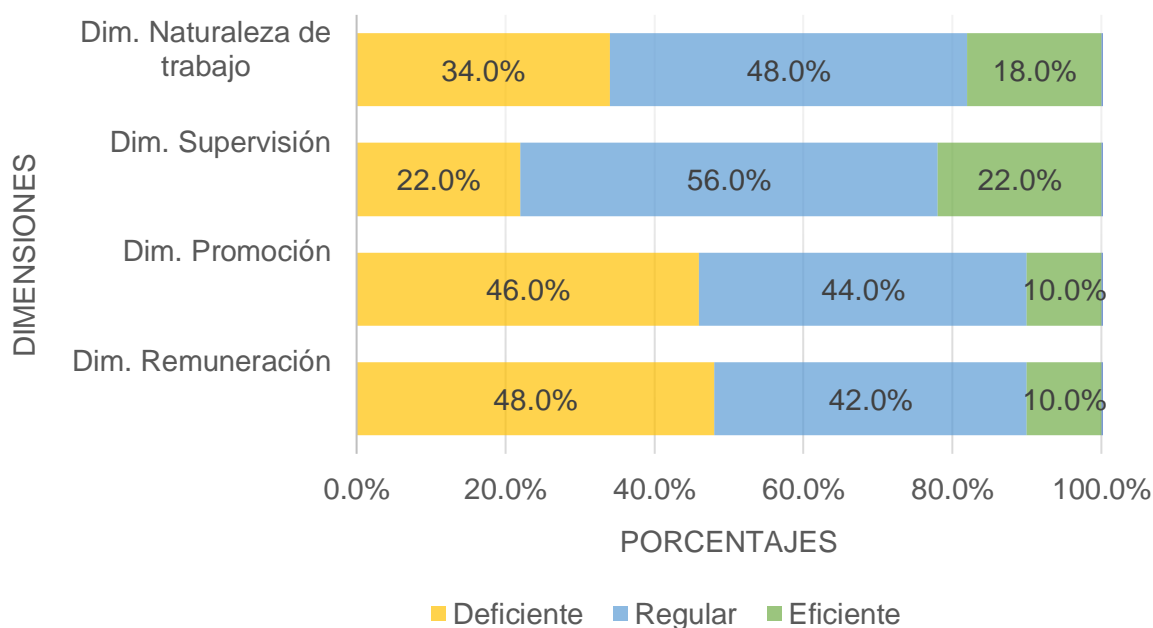
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	36 %
Regular	26	52 %
Eficiente	6	12 %
Total	50	100 %

Nota. Anexo 5.

Interpretación. En relación a la tabla 7, según el 52 % de los servidores jurisdiccionales la califican en el nivel regular, el 36,0% de los encuestados lo perciben como deficiente y una porción relativamente baja (12 %) la evalúa como eficiente

Figura 3

Nivel de puntuaciones de la satisfacción laboral según dimensiones.



Interpretación: De acuerdo a figura 3, se muestra los niveles de la satisfacción laboral según diferentes dimensiones. En la dimensión remuneración, el 48 % de los encuestados la clasifican como deficiente, mientras que el 42 % la perciben como regular y el 10 % eficiente. En cuanto a la dimensión promoción, el 46 % de los servidores jurisdiccionales la perciben deficiente, el 44 % regular y el 10 % eficiente. En la dimensión supervisión, más de la mitad de los servidores jurisdiccionales (56 %) la perciben como regular, y un 22 % en el nivel eficiente y deficiente. Por último, en la dimensión naturaleza de trabajo, el 48 % de los servidores jurisdiccionales lo perciben como regular, el 34.0% deficiente y el 18 % eficiente.

4.3. Del análisis correlacional causal

Objetivo específico 3. determinar la incidencia de la dimensión influencia idealizada en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

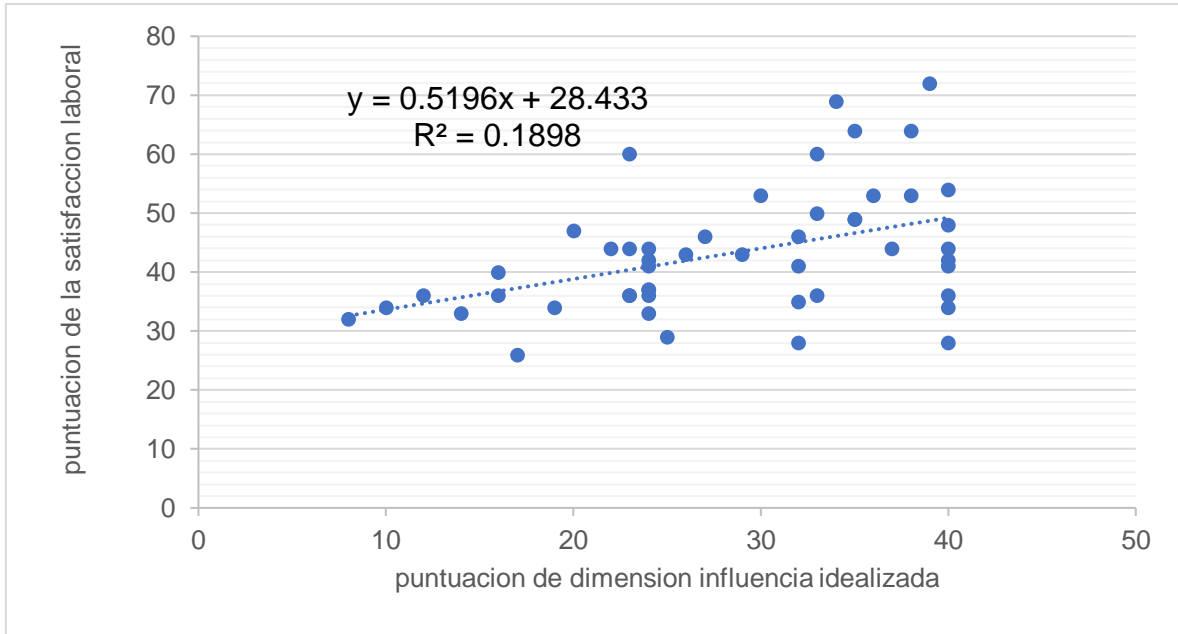
Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Dimensión influencia idealizada	Coefficiente de correlación	,385**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	50

Nota. Anexo 5.

Interpretación: En relación a la tabla 8, el Rho de Spearman es de 0,385. Esta medida indica una correlación positiva media. Es decir que, a medida que la dimensión influencia idealizada aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente. Respecto a la significancia, es de p-valor= 0,006 lo cual indica que esta correlación es estadísticamente significativa. Aceptando la hipótesis específica 1.

Figura 4

Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral.



Interpretación: Con relación a la figura 4, se evidencia que existe una relación positiva ya que la pendiente $m = 0.5196$ lo que significa que a medida que la dimensión influencia idealizada aumenta, se espera que la satisfacción laboral también aumente. Además, el $R^2 = 0.1898$ indica que alrededor del 18.9% de la satisfacción laboral es influenciada por la dimensión influencia idealizada de los servidores jurisdiccionales.

Objetivo 4. Determinar la incidencia de la dimensión estimulación intelectual en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior

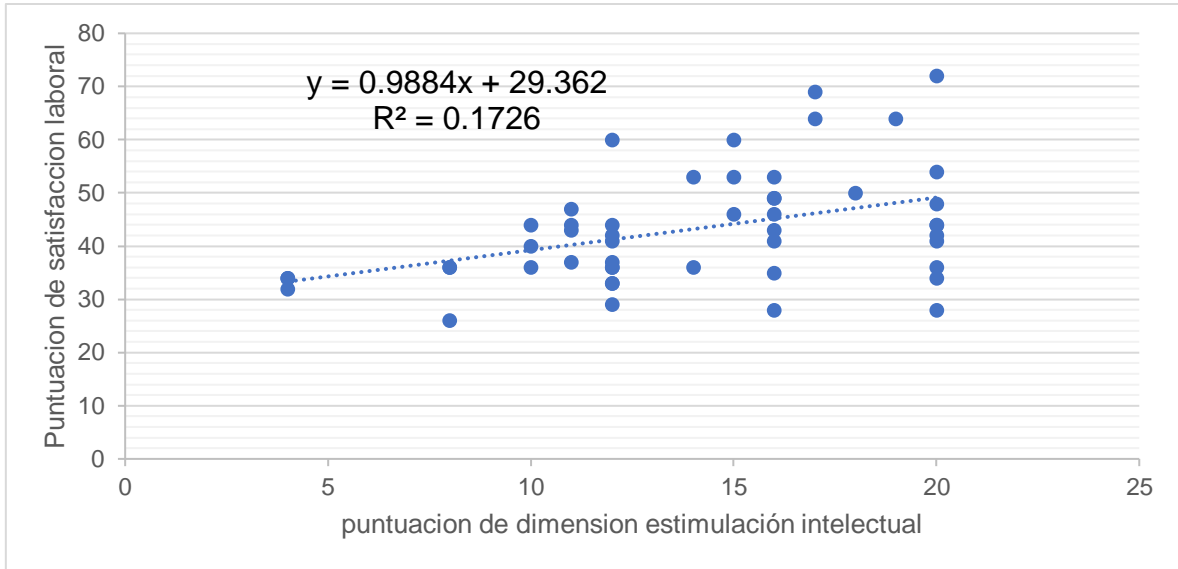
Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Dimensión estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	,365**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	50

Nota. Anexo 5.

Interpretación: En relación a la tabla 9, el Rho de Spearman es de 0,365. Esta medida indica una correlación positiva media. Es decir que, a medida que la dimensión estimulación intelectual aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente. Respecto a la significancia, es de p-valor= 0,009 lo cual indica que esta correlación es significativa, aceptando la hipótesis específica 2.

Figura 5

Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión estimulación intelectual y la satisfacción laboral.



Interpretación: Según la figura 5, se determinó que existe una relación positiva ya que la pendiente $m = 0.9884$ lo que significa que a medida que la dimensión estimulación intelectual aumenta, se espera que la satisfacción laboral también aumente. Además, el $R^2 = 0.1726$ indica que alrededor del 17.2% de la satisfacción laboral es influenciada por la dimensión estimulación intelectual de los servidores jurisdiccionales.

Objetivo 5. Determinar la incidencia de la dimensión consideración individualizada en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión consideración individualizada y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior

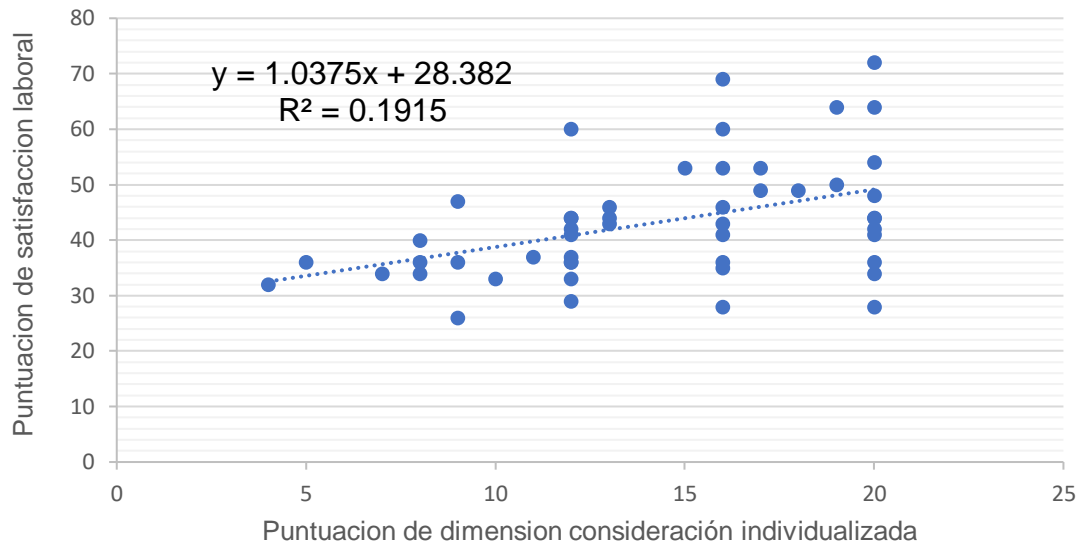
Rho de Spearman		Satisfacción laboral
Dimensión consideración individualizada	Coeficiente de correlación	,397**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	50

Nota. Anexo 5.

Interpretación: Con respecto a la tabla 10, el Rho de Spearman es de 0,397. Esta medida indica una correlación positiva media. Es decir que, a medida que la dimensión consideración individualizada aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente. Respecto a la significancia, es de p-valor= 0,004 lo cual indica una relación es significativa, aceptando la hipótesis específica 3.

Figura 6

Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión consideración individualizada y la satisfacción laboral.



Interpretación: Según la figura 6, se determinó que existe una relación positiva ya que la pendiente $m = 1.0375$ lo que significa que a medida que la dimensión consideración individualizada aumenta, se espera que la satisfacción laboral también aumente. Además, $R^2 = 0.1915$ indica que alrededor del 19.15% de la satisfacción laboral es influenciada por la dimensión consideración individualizada de los servidores jurisdiccionales.

Objetivo 6. Determinar la incidencia de la dimensión motivación inspiradora en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión motivación inspiradora y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

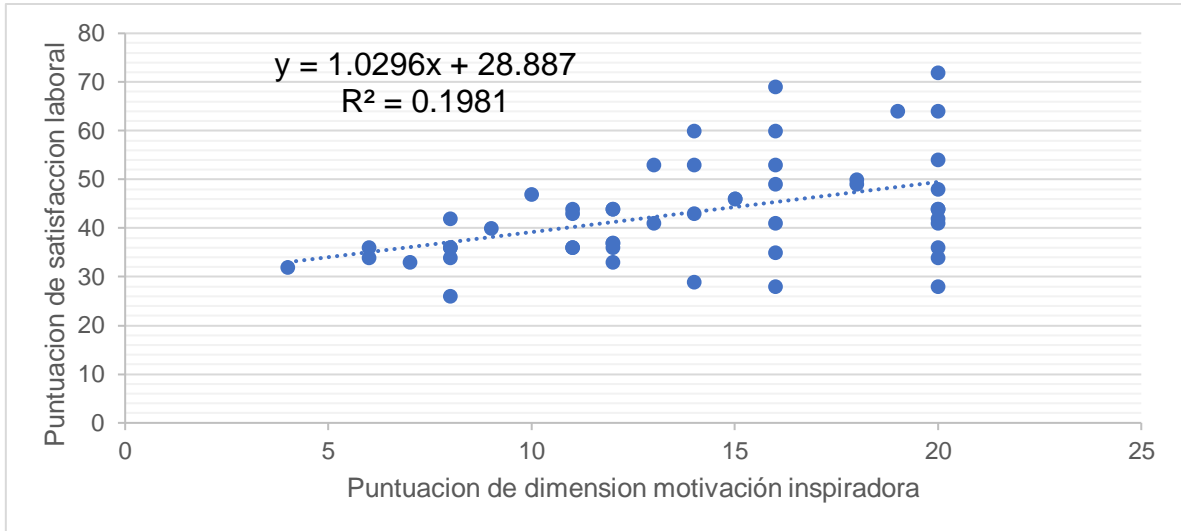
Rho de Spearman		Satisfacción laboral	
Dimensión	motivación	Coeficiente de correlación	,397**
inspiradora		Sig. (bilateral)	,004
		N	50

Nota. Anexo 5.

Interpretación. Según la tabla 11, el Rho de Spearman es de 0,397. Esta medida indica una correlación positiva media. Es decir que, a medida que la dimensión motivación inspiradora aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente. Respecto a la significancia, es de p-valor= 0,004 lo cual indica que esta correlación es estadísticamente significativa, aceptando la hipótesis específica 4.

Figura 7

Dispersión entre las puntuaciones de la dimensión motivación inspiradora y la satisfacción laboral.



Interpretación. Según la figura 7, se determinó que existe una relación positiva ya que de la pendiente $m = 1.0296$ lo que significa que a medida que la dimensión motivación inspiradora aumenta, se espera que la satisfacción laboral también aumente. Además, $R^2 = 0.1981$ indica que alrededor del 19.8 % de la satisfacción laboral es influenciada por la dimensión motivación inspiradora de los servidores jurisdiccionales.

4.4. Contrastación de hipótesis

Se utilizaron diferentes estadísticos de prueba para examinar la validez de la regresión lineal y la calidad de ajuste del modelo. Estos estadísticos incluyen el coeficiente de determinación, que permite explicar el grado de dependencia o incidencia lineal. Además, se empleará el estadístico "t" para evaluar la significancia estadística del parámetro de regresión en la regresión lineal. Asimismo, se utilizará el estadístico "F" para analizar la adecuación global del modelo. Todos estos resultados serán presentados en una tabla ANOVA de un factor, donde se organizarán los datos correspondientes para su análisis.

Hi: El liderazgo transformacional influye de manera positiva en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

ho: El liderazgo transformacional no influye de manera positiva en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

Resumen del modelo						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación		
1	,443 ^a	,196	,179	9,669		
Predictores: (Constante), Liderazgo transformacional						
Coeficientes						
	<i>Coefficiente B</i>	<i>Error estándar</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Intervalo de confianza al 95% de B</i>	
					<i>Inferior</i>	<i>Superior</i>
<i>(constante)</i>	28,106	4,631	6,069	,000	18,795	37,417
<i>Liderazgo transformacional</i>	,214	,062	3,421	,001	,088	,339

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

ANOVA

Modelo		Suma de cuadrados	de gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1093,892	1	1093,892	11,701	,001 ^b
	Residuo	4487,228	48	93,484		
	Total	5581,120	49			

a. Variable dependiente: satisfacción laboral

b. Predictores: (Constante), Liderazgo transformacional

Análisis y decisión: De acuerdo al análisis de los cuadros, el coeficiente de correlación (R) es 0,443, lo que sugiere una relación moderada entre estas variables, y el $R^2=0,196$ indica que aproximadamente el 19,6% del nivel de la satisfacción laboral puede estar influenciado por el liderazgo transformacional. Asimismo, Los coeficientes B muestran que el intercepto (constante) tiene un valor de 28,106 y el coeficiente para el liderazgo transformacional es 0,214. Estos coeficientes indican que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo en la variable dependiente. Por último, el análisis de ANOVA revela que el modelo de regresión es estadísticamente significativo, (p-valor = ,001) lo cual afirma que existe correlación causal significativa. En base a los resultados obtenidos, se concluye con un 95% de nivel de confianza la afirmación de que el liderazgo transformacional tiene un efecto directo y significativo en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior.

De la hipótesis específica 1

Hi: La dimensión influencia idealizada influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales.

Resumen del modelo		Coeficientes			ANOVA	
Modelo	R	R cuadrado	t	Sig.	F	Sig.
1	,436 ^a	,190	6,149	,000	11,246	,002 ^b

a. Predictores: (Constante) Dimensión influencia idealizada

Variable dependiente: Satisfacción laboral $VY = 28,433 + 0,520x$

Análisis y decisión: Según lo observado en el cuadro, de acuerdo al modelo de regresión muestra un $R^2 = 0.190$, lo que implica que alrededor del 19% del nivel de la satisfacción laboral se ve influenciado por la dimensión influencia idealizada. Además, los valores de la prueba "t" revelan una alta significancia de este coeficiente ($p < 0.001$), confirmado el vínculo causal entre las variables. Por último, al realizar la prueba de contraste "F", se confirma que el modelo de regresión utilizado es adecuado para explicar la relación entre las variables ($P\text{-valor} = 0.002 < 0.05$). Estos resultados evidencian que existe una influencia positiva de la dimensión sobre la variable de estudio, por tal motivo se acepta la hipótesis específica 1.

De la hipótesis específica 2

Hi: La dimensión estimulación intelectual influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales.

Resumen del modelo		Coeficientes		ANOVA	
Modelo	R	R cuadrado	t	F	Sig.
1	,415 ^a	,173	6,383	10,012	,003 ^b

a. Predictores: (Constante) Dimensión estimulación intelectual

Variable dependiente: Satisfacción laboral $VY = 29,362 + 0,988x$

Análisis y decisión: Según lo observado en el cuadro, de acuerdo al modelo de regresión muestra un $R^2 = 0.173$, lo que implica que alrededor del 17% del nivel de la satisfacción laboral se ve influenciado por la dimensión estimulación intelectual. Además, los valores de la prueba "t" revelan una alta significancia de este coeficiente ($p < 0.001$), confirmado el vínculo causal entre las variables. Por último, al realizar la prueba de contraste "F", se confirma que el modelo de regresión utilizado es adecuado para explicar la relación entre las variables ($P\text{-valor} = 0.003 < 0.05$). Estos resultados evidencian que existe una influencia positiva de la dimensión sobre la variable de estudio, por tal motivo se acepta la hipótesis específica 2.

De la hipótesis específica 3

Hi: La dimensión consideración individualizada influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales.

Resumen del modelo		Coeficientes			ANOVA	
Modelo	R	R cuadrado	t	Sig.	F	Sig.
1	,438 ^a	,192	6,150	,000	11,370	,001 ^b

a. Predictores: (Constante) Dimensión consideración individualizada

Variable dependiente: Satisfacción laboral $VY = 28,382 + 1,038x$

Análisis y decisión: Según lo observado en el cuadro, de acuerdo al modelo de regresión muestra un $R^2 = 0.192$, lo que implica que alrededor del 19% del nivel de la satisfacción laboral se ve influenciado por la dimensión consideración individualizada. Además, los valores de la prueba "t" revelan una alta significancia de este coeficiente ($p < 0.001$), confirmado el vínculo causal entre las variables. Por último, al realizar la prueba de contraste "F", se confirma que el modelo de regresión utilizado es adecuado para explicar la relación entre las variables ($P\text{-valor} = 0.001 < 0.05$). Estos resultados evidencian que existe una influencia positiva de la dimensión sobre la variable de estudio, por tal motivo se acepta la hipótesis específica 3.

De la hipótesis específica 4

Hi: La dimensión motivación influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales.

Resumen del modelo		Coeficientes		ANOVA	
Modelo	R	R cuadrado	t	F	Sig.
1	,445 ^a	,198	6,586	11,857	,001 ^b

a. Predictores: (Constante) Dimensión motivación

Variable dependiente: Satisfacción laboral $VY = 28,887 + 1,030x$

Análisis y decisión: Según lo observado en el cuadro, de acuerdo al modelo de regresión muestra un $R^2 = 0.198$, lo que implica que alrededor del 19,8 % del nivel de la satisfacción laboral se ve influenciado por la dimensión motivación. Además, los valores de la prueba "t" revelan una alta significancia de este coeficiente ($p < 0.001$), confirmado el vínculo causal entre las variables. Por último, al realizar la prueba de contraste "F", se confirma que el modelo de regresión utilizado es adecuado para explicar la relación entre las variables ($P\text{-valor} = 0.001 < 0.05$). Estos resultados evidencian que existe una influencia positiva de la dimensión sobre la variable de estudio, por tal motivo se acepta la hipótesis específica 4.

V. DISCUSIÓN

En el contexto de la gestión pública, el liderazgo transformacional desempeña un papel fundamental en las instituciones públicas, ya que promueve cambios significativos y duraderos en su funcionamiento y cultura organizacional (Medina y Balcázar, 2021). En este marco de liderazgo se caracteriza por inspirar e influir en los miembros de una organización para que alcancen niveles superiores de desempeño y se comprometan con una visión compartida (Vargas, 2022). Sin embargo, existen problemas actuales que giran en torno al liderazgo transformacional en las instituciones públicas. Uno de ellos es la falta de líderes capacitados, muchas veces, las instituciones públicas carecen de programas de desarrollo de liderazgo que fomenten las habilidades necesarias para liderar el cambio, por tal razón es importante invertir en la formación y capacitación de líderes que sean capaces de impulsar la transformación en las organizaciones públicas (Romero, 2021).

Por tal motivo, el estudio del liderazgo transformacional es de gran relevancia, ya que permite a las instituciones públicas mejorar su capacidad de respuesta, promover la innovación, fortalecer la motivación de los empleados y establecer relaciones de confianza con los ciudadanos. Además, el liderazgo transformacional contribuye a generar un entorno organizacional favorable para el desarrollo y el crecimiento tanto de los individuos como de la institución en su conjunto.

De acuerdo a lo indicado el estudio buscó responder la siguiente pregunta ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Santa 2023? De los resultados de estudios previos se determinó un nivel regular de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, además frente a la hipótesis se establece una relación positiva de nivel moderado entre estas variables. Por último, el estudio se basó en estudios a nivel nacional e internacional, lo que permitió identificar similitudes y diferencias en relación a estas variables en diferentes contextos.

Para poder llevar a cabo el análisis de los resultados obtenidos, es fundamental contrastar dichos resultados con las bases teóricas y las variables de estudio. De esta manera, se busca garantizar que los hallazgos sean válidos y aplicables a la población y contexto específicos del estudio en cuestión.

En cuanto a la validez interna, se utilizó un enfoque cuantitativo el cual permitió recopilar y analizar datos numéricos de manera objetiva y precisa. Para ello, se utilizó el método analítico e hipotético deductivo, que consiste en formular hipótesis a partir de teorías existentes y luego contrastarlas con los datos recolectados permitiendo establecer relaciones causales (Hernández, et al., 2014).

En el proceso de recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica. Se aplicaron dos instrumentos de medida, conocidos como escalas valorativas, que se enfocaron en las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Para medir el liderazgo transformacional, se utilizó un modelo propuesto por Bass y Avolio (1994). Esta escala fue adaptada y modificada de acuerdo a las necesidades específicas del estudio, tomando en cuenta las variables, dimensiones e indicadores relevantes en el contexto de la investigación. En cuanto a la satisfacción laboral, se utilizó una escala basada en el Índice Descriptivo de Trabajo (JDI) desarrollado por Smith et al. (1969) y adaptado por Boluarte (2019). Al igual que en el caso anterior, se realizaron las modificaciones necesarias para adecuar la escala a las particularidades del estudio.

Ambas escalas valorativas fueron evaluadas por tres especialistas en Gestión Pública con grado de magíster, quienes realizaron ajustes adicionales para adaptarlas a las necesidades y objetivos de la investigación. Luego, se realizó una prueba piloto de los instrumentos con una muestra de 14 trabajadores de la corte superior de justicia. Este proceso permitió analizar la fiabilidad de las escalas, obteniendo un coeficiente alfa de $\alpha=0,993$ para la escala de liderazgo transformacional y $\alpha=0,935$ para la escala de satisfacción laboral, lo que indica que ambas herramientas de medición son muy confiables.

En relación a la validez externa, es importante considerar la transferibilidad de los resultados obtenidos en el estudio. En este caso, se trabajó con la población censal del estudio, lo que significa que se incluyó a todos los individuos que

cumplían con los criterios de selección. Además, al no haberse presentado error aleatorio en la muestra, se reduce la posibilidad de sesgos. En cuanto a la aplicabilidad de los resultados en diferentes instituciones, es importante considerar que el estudio se basó en una temática general como el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Estos son aspectos relevantes en la gestión pública y se encuentran presentes en diversas organizaciones e instituciones, si bien cada institución puede tener particularidades y contextos específicos, los hallazgos y conclusiones del estudio brindan una base teórica y empírica que puede ser aplicada en diferentes entornos organizacionales.

Del primer objetivo específico, describir el nivel de Liderazgo Transformacional de los servidores jurisdiccionales de la corte de justicia, los resultados muestran que existe una ligera mayoría (48 %) de los encuestados que califican este nivel como alto, sin embargo, un considerable 36 % lo perciben como regular. En cuanto a sus dimensiones: influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiradora, son clasificadas en un nivel alto, sin embargo, esta clasificación no sobrepasa el 50 % es decir que existe un considerable grupo de encuestados que consideran estas dimensiones en el nivel regular. Esto indica que la mayoría de servidores perciben un liderazgo transformacional significativo en su entorno laboral, lo cual es positivo, ya que el liderazgo transformacional se asocia con beneficios como la motivación, el compromiso y el desempeño mejorado de los empleados. Sin embargo, para una parte de la muestra estudiada, esta percepción de liderazgo transformacional regular puede implicar la falta de estímulos para la innovación, la falta de inspiración o la ausencia de una visión clara y compartida dentro del entorno laboral.

Dichos resultados obtenidos encuentran respaldo en investigaciones previas realizadas por diferentes autores como, Barreto et al. (2022) quienes encontraron un nivel alto de liderazgo (47,5%) entre los empleados de sus organizaciones. debido a la presencia de líderes que ejercen una influencia positiva y efectiva sobre sus subordinados, brindando orientación, apoyo y fomentando el desarrollo profesional. De igual manera, Rovira (2020) determinó que el 41% de los encuestados calificaron como óptimo el liderazgo institucional, debido a que los líderes en las instituciones han logrado establecer un ambiente de trabajo favorable,

donde se promueve la participación, la comunicación efectiva y se brinda apoyo a los empleados. En contraste, Pareja et al. (2022) afirmaron que el nivel de liderazgo en su estudio fue percibido como regular, debido a que existe deficiencias en las dimensiones influencia idealizada, estimulación intelectual y motivación inspiracional, las cuales son valoradas como regulares, ya que los líderes no han logrado transmitir de manera efectiva su visión y valores, no fomentan la creatividad y la innovación, y no motivan de manera inspiradora a sus subordinados.

Coincidiendo desde el punto de vista teórico con Ramsey et al. (2017) ellos manifiestan que el liderazgo transformacional radica en la capacidad de inspirar y motivar a los empleados a través de la comunicación efectiva de una visión convincente. generando un sentido de propósito y compromiso en el equipo, lo cual se traduce en un aumento de la productividad y la satisfacción laboral. de igual manera Bass (1995) menciona que los líderes transformacionales tienen un impacto significativo en sus seguidores al ampliar y elevar sus expectativas y capacidades. Es decir que son capaces de influir en sus seguidores de manera profunda y positiva, motivándolos a superar los límites establecidos y lograr un mayor rendimiento.

Del segundo objetivo específico, determinar el nivel de la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior, los resultados revelan que más de la mitad (52 %) de los encuestados califican su satisfacción laboral en un nivel regular. Sin embargo, es preocupante que un numeroso grupo (36,0 %) de los encuestados perciba su nivel de satisfacción laboral como deficiente. En cuanto a las dimensiones, se encontraron resultados divergentes; la dimensión de promoción y remuneración fue clasificada en el nivel deficiente, por otro lado, las dimensiones de supervisión y naturaleza del trabajo fueron percibidas en el nivel regular. Esto indica que más de la mitad de los servidores perciben su satisfacción laboral de manera neutral, sin experimentar un alto grado de satisfacción ni una insatisfacción notable, sin embargo, existe un porcentaje significativo que no se sienten satisfechos con su trabajo. Esta insatisfacción está relacionada con las deficiencias encontradas en las dimensiones remuneración y promoción lo cual indica que los servidores jurisdiccionales perciben que la remuneración que reciben no es adecuada y que no tienen suficientes oportunidades de ascenso en su carrera

profesional. Estos aspectos pueden generar una sensación de desmotivación y frustración entre los empleados.

Estos resultados se asemejan a los hallados por Oliva y Molina (2016) quienes determinaron que más de la mitad de los funcionarios (52%) presentan un nivel medio de satisfacción laboral. Debido a la falta de reconocimiento, falta de oportunidades de crecimiento y carga de trabajo excesiva. Por su parte, Pastor y Carbajal (2022) determinaron que el 54% del personal evaluó el nivel de satisfacción como regular, lo cual coincide con los resultados obtenidos en este estudio. Estas evaluaciones se basaron en la presencia de deficiencias en las dimensiones de reto del trabajo, condiciones de trabajo y supervisión. Estas dimensiones son consideradas como regulares, lo que indica que hay aspectos que podrían mejorarse para aumentar la satisfacción laboral. Sin embargo, destaca la dimensión de recompensas, la cual es percibida como deficiente, debido a la ausencia de incentivos adecuados, lo cual genera insatisfacción entre los funcionarios.

Coincidiendo teóricamente con Chiang-Vega et al. (2021) quienes definen la satisfacción laboral como el grado de orientación afectiva de los empleados hacia su rol laboral. Además, aclaran que un empleado con un alto nivel de satisfacción muestra comportamientos positivos hacia su trabajo y tiene la capacidad de enfrentar de manera positiva las incertidumbres derivadas de los cambios. Por el contrario, si un empleado está insatisfecho, mostrará actitudes negativas y, en consecuencia, tendrá un compromiso organizacional limitado. Respecto a los resultados hallados a nivel de dimensiones, Holbert et al., (2021) manifiestan que, cuando el individuo no está satisfecho con su trabajo, puede quejarse, mostrar insubordinación, apropiarse de objetos de la empresa o evadir sus responsabilidades laborales, lo que puede ocasionar perjuicios a la organización, disminución de la productividad y despidos, lo que a su vez puede aumentar la rotación de empleados dentro de la organización. En concordancia teorías antes mencionadas, Meléndez y Bardales (2020) afirman que la satisfacción laboral se considera como una condición asociada de manera positiva al trabajo, la cual se obtiene a través de relaciones armoniosas con los jefes y compañeros de trabajo,

así como de la satisfacción resultante del salario, las promociones y las actividades realizadas.

Del objetivo general, determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la corte superior de la Corte Superior, Para tal efecto, primero, se verificó si los datos cumplían con el supuesto de normalidad utilizando la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados de esta prueba indicaron que los datos no seguían una distribución normal. Posteriormente, se procedió a emplear la prueba estadística de Rho de Spearman de Spearman para analizar la relación entre las variables. Los resultados mostraron una asociación significativa con un valor de p igual a 0,001, y se encontró una correlación directa de nivel moderado entre las variables. Esto significa que a medida que el nivel de liderazgo transformacional aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente. En otras palabras, los servidores jurisdiccionales que perciben un mayor liderazgo transformacional en su entorno laboral tienden a reportar niveles más altos de satisfacción con su trabajo. Corroborando la hipótesis general y rechazando la hipótesis nula.

Lo resultados obtenidos concuerdan con Othman y Khrais (2022) quienes mostraron que existe una conexión positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral ($Rho = 0,200$; $p = 0,001$). demostrando que un liderazgo transformacional puede contribuir de forma beneficiosa a la satisfacción laboral, así como al compromiso de los empleados. De igual manera Oliva y Molina (2016) encontraron una baja relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores ($Rho = 0,112$). Asimismo, Anyaipoma (2022) en su estudio determinó que existía una conexión general positiva y fuerte entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral, con un valor de r igual a 0,754.

Por último, de las teorías relacionadas al tema, Díaz y Ysla (2021) resaltan la importancia del buen liderazgo en la administración pública, ya que desempeña un papel crucial en la gestión administrativa. teniendo un impacto decisivo tanto en el desempeño de los empleados como en la satisfacción de los ciudadanos, generando beneficios tanto internos (empleados) como externos (ciudadanos).

Coincidiendo con Rafferty y Griffin (2004) quienes mencionan que el liderazgo transformacional se logra cuando líderes y seguidores trabajan juntos para inspirarse mutuamente y alcanzar mayores niveles de motivación y moral. Los líderes transformacionales inspiran a los miembros de su equipo a ir más allá de los requisitos establecidos en sus contratos de trabajo, centrándose en satisfacer las necesidades más profundas de los miembros de su equipo.

Del tercer objetivo específico, determinar la incidencia de la dimensión influencia idealizada en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior, de acuerdo al valor de obtenido de $Rho = 0,414$ se demuestra que existe correlación positiva de nivel medio, es decir que, a medida que la dimensión influencia idealizada aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente.

Dichos resultados son respaldados por Anyaipoma (2022) quien concluyó que, la influencia idealizada o carisma ($Rho = 0,750$) muestra correlación significativa moderada y positiva con la satisfacción laboral. Asimismo, Oliva y Molina (2016) en su estudio determinó que la influencia idealizada incide positivamente en la satisfacción laboral de funcionarios ($Rho = 0,558$). Además, los hallazgos encontrados se encuentran corroborados desde el punto de vista teórico por Simari (2021) quien señala que, la influencia idealizada es la capacidad de algunas personas para generar confianza y fiabilidad y conseguir que otras personas conecten con sus valores, creencias, ideas y objetivos. Es decir, la influencia idealizada tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de los empleados, pues al proporcionar un modelo a seguir y fomentar un ambiente de confianza y colaboración, los líderes que exhiben una influencia idealizada pueden generar altos niveles de satisfacción y motivación en su equipo de trabajo.

Del cuarto objetivo específico, determinar la incidencia de la dimensión estimulación intelectual en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior, de acuerdo al valor de obtenido de $Rho = 0,400$ se demuestra que existe correlación positiva de nivel medio, es decir que, a medida que la dimensión estimulación intelectual aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente.

Dichos resultados son respaldados por Oliva y Molina (2016) quienes manifiestan que la satisfacción laboral de funcionarios es influenciada por la estimulación intelectual ($Rho=0,549$). De igual manera, Anyaipoma (2022) concluyó que, la existe una relación moderada ($Rho= 0,750$) y positiva de la estimulación intelectual con la satisfacción laboral. En general estos resultados indican que cuando se fomenta la estimulación intelectual, se promueve un entorno laboral enriquecedor que contribuye al bienestar y la satisfacción de los funcionarios en su trabajo.

Es importante mencionar que los hallazgos encontrados se encuentran corroborados desde el punto de vista teórico por Udin (2020) quien señala que, a medida que se promueve la estimulación intelectual, se alienta a los trabajadores a cuestionar supuestos, a buscar nuevas soluciones y a desarrollar habilidades y conocimientos en su trabajo, creando un entorno en el cual los empleados se sienten desafiados y motivados, ya que se les brinda la oportunidad de crecer y desarrollarse tanto a nivel personal como profesional.

Del quinto objetivo específico, determinar la incidencia de la dimensión consideración individualizada en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior, de acuerdo al valor de obtenido de Rho de Spearman (0,446) se demuestra que existe correlación positiva de nivel medio, es decir que, a medida que la dimensión estimulación intelectual aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente.

Los resultados encontrados encuentran respaldo en las investigaciones realizadas por Anyaipoma (2022), quien concluyó que la consideración individualizada presenta una correlación significativa moderada y positiva con la satisfacción laboral. Esto significa que cuando los líderes muestran una consideración personalizada hacia sus subordinados, atendiendo a sus necesidades individuales, se crea un ambiente de trabajo en el que los funcionarios se sienten valorados y apoyados, lo que a su vez influye positivamente en su satisfacción laboral. De igual manera, los hallazgos de Oliva y Molina (2016) respaldan la influencia positiva de la influencia idealizada en la satisfacción laboral de los funcionarios ya que, cuando los líderes ejercen una influencia idealizada, es

decir, se convierten en modelos a seguir y generan confianza y admiración entre los empleados, estos tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción laboral. Concordando con lo mencionado por Rejas, et al., (2021) quienes manifiestan que, cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos como individuos, experimentan un mayor sentido de pertenencia y conexión con la organización. Esto puede aumentar su motivación, compromiso y satisfacción en el trabajo.

Del sexto objetivo específico, determinar la incidencia de la dimensión motivación inspiradora en la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales de la corte superior, de acuerdo al valor de obtenido de Rho de Spearman Spearman (0,441) se demuestra que existe correlación positiva de nivel medio, es decir que, a medida que la dimensión motivación inspiradora aumenta, existe una tendencia a que la satisfacción laboral también aumente.

Dichos resultados difieren de los encontrados por Oliva y Molina (2016) quienes manifiestan que la motivación inspiradora tiene una influencia débil pero positiva en la satisfacción laboral de funcionarios ($Rho=0,112$). Lo cual evidencia que, si bien la motivación inspiradora puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral, su efecto es menos pronunciado y puede considerarse como una influencia débil en comparación con o dimensiones del liderazgo. Por otro lado, Anyaipoma (2022) concluyó que, la existe una relación moderada ($Rho = 0, 678$) y positiva de la estimulación intelectual con la satisfacción laboral. Esto implica que cuando los líderes demuestran una motivación inspiradora, inspiran y motivan a sus empleados, lo que a su vez contribuye a una mayor satisfacción laboral.

En cuanto a las implicancias teóricas del estudio, es importante considerar que las percepciones teóricas del liderazgo transformacional se basan en juicios subjetivos derivados de las percepciones de los trabajadores. Esto significa que la efectividad del liderazgo transformacional puede variar según la interpretación individual de los empleados y su experiencia en el entorno laboral. Para profundizar en el estudio, sería necesario investigar más a fondo cómo se forman y desarrollan estas percepciones subjetivas, se podrían realizar entrevistas para recopilar información detallada sobre las experiencias y perspectivas de los empleados en

relación con el liderazgo transformacional. Además, se podrían utilizar métodos cualitativos para analizar los patrones emergentes y las narrativas compartidas por los trabajadores en relación con su percepción del liderazgo transformacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Del objetivo general, Se determinó que el liderazgo transformacional influye el 19.6% ($R^2 = 0.196$) en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales. Además, existe correlación positiva moderada entre estas variables ($Rho=0,439$). En otras palabras, el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo significativo en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales. Es decir que cuando los líderes inspiran, motivan y apoyan a sus empleados aumenta el nivel de satisfacción en el trabajo.

Segunda: Del objetivo específico 1, se concluye que el nivel del liderazgo transformacional es alto según el 48 % de los servidores jurisdiccionales de igual manera en sus dimensiones motivación, consideración individualizada, estimulación intelectual e influencia idealizada.

Tercera: Del objetivo específico 2, se concluye que el nivel de satisfacción laboral es regular según la percepción de más de la mitad (52 %) de los servidores jurisdiccionales. En cuanto a sus dimensiones remuneración y promoción son percibidas como deficientes y las dimensiones supervisión y naturaleza de trabajo como regulares.

Cuarta: Del objetivo específico 3, se determinó que existe una correlación positiva baja entre los elementos analizados ($Rho=0,385$) y una relación significativa ($p\text{-valor}=0,006$). Además, se determinó que la dimensión de influencia idealizada afecta en un 18.9% la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales. Destacando la relevancia de la influencia idealizada en la satisfacción laboral, ya que fortaleciendo esta dimensión puede tener un impacto significativo en la satisfacción y el bienestar de los servidores en el desarrollo de sus funciones.

Quinta: Del objetivo específico 4, se concluye que existe una correlación positiva baja entre los elementos analizados ($Rho=0,365$) y una relación significativa ($p\text{-valor}=0,009$). Además, se establece que la dimensión de estimulación intelectual influye en un 17.2% de la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales. Resaltando la importancia de fomentar la estimulación

intelectual en el ambiente laboral para mejorar la satisfacción y el bienestar de los servidores en el desempeño de sus funciones.

Sexta: Del objetivo específico 5, se concluye que existe una correlación positiva baja entre los elementos analizados ($Rho=0,397$) y una relación significativa ($p\text{-valor}=0,004$). Además, se establece que la dimensión de consideración individualizada afecta en un 19.15% la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales, lo cual resalta la importancia de brindar un trato personalizado y empático a los empleados para mejorar su satisfacción y bienestar en el entorno laboral.

Séptima: Del objetivo específico 6, se concluye que existe una correlación positiva baja entre los elementos analizados ($Rho=0,397$) y una relación significativa ($p\text{-valor} =0,004$). Además, se establece que la dimensión de motivación inspiradora afecta en un 19.8% la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales, lo cual enfatiza la importancia de fomentar la motivación inspiradora en el ambiente laboral para mejorar la satisfacción y el bienestar de los servidores en el desempeño de sus funciones con la finalidad de promover un ambiente de trabajo más positivo y motivador.

VII. RECOMENDACIONES

Al administrador del módulo penal de la corte de justicia.

Primera: Implementar programas integrales de desarrollo del liderazgo transformacional dirigidos a los superiores de justicia donde expertos en liderazgo y con experiencia en el ámbito jurisdiccional dicten capacitaciones y talleres que aborden habilidades clave como la comunicación efectiva, la empatía y la motivación. De esta manera, los líderes estarán mejor preparados para inspirar y apoyar activamente a los servidores jurisdiccionales

Segunda: Realizar un análisis exhaustivo de las políticas salariales y planes de carrera, por medio de la revisión de escalas salariales, bonificaciones, incentivos, y cualquier otro tipo de compensación que se ofrezca. con el objetivo de ajustarlos para garantizar una remuneración justa y oportunidades claras de desarrollo profesional.

Tercera: Crear y difundir un sólido código de conducta que enfatice la importancia de la integridad, la imparcialidad y el servicio público en el desempeño de la labor judicial. Por medio de un equipo que incluya representantes de diferentes áreas de la institución, como líderes, empleados, expertos en ética y recursos humanos, con la finalidad de destacar y reconocer públicamente los logros y comportamientos ejemplares de los líderes y empleados que encarnen estos valores, con el objetivo de fomentar un mayor sentido de identificación con la misión y visión de la institución.

Cuarta: Desarrollar capacitaciones sobre las habilidades de comunicación y empatía dirigido a los líderes de la institución judicial donde se empleen metodologías participativas y dinámicas como actividades prácticas, ejercicios de role-playing y discusiones grupales para reforzar los conceptos aprendidos. Con la finalidad de fortalecer la capacidad de los líderes para comprender las necesidades individuales de los servidores jurisdiccionales, brindar un apoyo emocional efectivo y reconocer activamente sus

contribuciones; con el fin de fomentar un ambiente laboral más humano, colaborativo y motivador dentro de la institución.

Quinta: Establecer un sistema de reconocimiento y recompensas fundamentado en el desempeño y los logros de los servidores jurisdiccionales por medio de la creación de metas colectivas e individuales que reflejen el propósito y la relevancia de la labor de la institución, con el fin de fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo. Lo cual servirá para motivar a los empleados a alcanzar sus objetivos institucionales, aumentando su compromiso y satisfacción laboral en la institución.

A futuros investigadores:

Sexta: Utilizar un diseño longitudinal: Considerar la adopción de un diseño longitudinal que permita recopilar datos en diferentes momentos a lo largo del tiempo. Esto ayudará a comprender mejor las relaciones causales y los cambios en las variables estudiadas, proporcionando una visión más dinámica de la relación entre las variables en el contexto de los servidores jurisdiccionales.

Séptima: Considerar factores contextuales: Reconocer que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral pueden verse influenciados por factores contextuales específicos del entorno judicial. Por lo tanto, es recomendable recopilar información sobre variables contextuales relevantes, como el sistema de justicia, las políticas institucionales o las características demográficas, para obtener una comprensión más completa de los resultados.

REFERENCIAS

- Aga, D., Noorderhaven, N., y Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806-818. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.012>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_abstract
- Álvarez, E., Vargas, A., y Martínez, C. (2023). Job satisfaction measurement scale. *Human Review. International Humanities Review / Revista Internacional De Humanidades*, 17(3), 1–11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Anyaipoma, C. (2022). *Liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, UGEL 01, Red 18, Lima 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83917>
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research y practice*, 3(4). <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=136e0e77dd3387e59954df73294d3e0114a08435>
- Bakker, A., Hetland, J., Olsen, O., y Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Barreto, A., Valenzuela, A., Saldívar, D., y Ramos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(100), 1462-1473. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890762>

- Bass, B. (1995). Theory of transformational leadership redux. *The leadership quarterly*, 6(4), 463-478. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90021-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90021-7)
- Bass, B., y Avolio, B. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International Journal of Public Administration*, 17(3-4), 541-554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Berliana, M., Siregar, N., y Gustian, H. (2018). The model of job satisfaction and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41. <https://www.proquest.com/docview/2129405699?pq-origsite=gscholarlyfromopenview=true>
- Boluarte, A. (2019). Análisis del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI) en trabajadores de instituciones de salud de Lima, Perú. *Revista Médica Herediana*, 30(1), 20-26. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2019000100004
- Castro, M., Padilla, J., y Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Cowan-Sahadath, K. (2010). Business transformation: Leadership, integration and innovation—A case study. *International Journal of Project Management*, 28(4), 395-404. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2009.12.005>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Consejo Nacional de Ciencia e Innovación Tecnológica (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. *Reglamento renacyt*.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>

Díaz, W., y Ysla, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 650-662. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890537>

Goleman, D. (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Ediciones B.S.A. <https://n9.cl/pcm2k>

Goicochea, C. (2022). *Reconocimiento del liderazgo transformacional en relación con el desempeño organizacional en una entidad pública de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97562>

Hee, O., Shi, C., Kowang, T., Fei, G., y Ping, L. (2020). Factors Influencing Job Satisfaction among Academic Staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 285-291. <http://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20509>

Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local-Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(2), 7-16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición) México: McGraw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México. McGrawHill. <http://ww>

w.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso
/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Holbert, J., Madhakomala, R., Saparuddin, S., y Timotius, E. (2021). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Indonesia. *Management Science Letters*, 11(4), 1393-1398. <http://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.035>

Langer, J., Feeney, M., y Lee, S. (2019). Employee fit and job satisfaction in bureaucratic and entrepreneurial work environments. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 135-155. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0734371X17693056>

Ley N° 30057. ley del servicio civil. (14 de noviembre de 2021). <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civil%20LALEY.pdf>

Ley N° 28175. ley marco del sistema nacional de gestión del empleo público. (19 de febrero de 2004). <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

Lin, Q. (2023). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of identification, voice and innovation climate. *International Journal of Hospitality Management*, 113, 103521. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103521>

Linge, T., y Sikalieh, D. (2019). Influence of idealized influence on employee job performance in the insurance industry in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(5), 266-273. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.486>

Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

- Meléndez, J., y Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Medina, N., y Balcázar, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *NovaRua*, 13(22).<https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>
- Muñoz, D. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Trabajo. *Revista Iberoamericana de relaciones laborales*, 11. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://lc.cx/3i23yq>
- Oliva M., y Molina, S. (2016). Estilos De Liderazgo Y Satisfacción Laboral En Trabajadores De Establecimientos De Atención Primaria En Salud De La Comuna De Chillán. *RAN-Revista Academia y Negocios*, 2(1). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2804644
- Othman, T., y Khrais, H. (2022). The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain y Intensive Care*, 26(3), 304-309. <https://doi.org/10.35975/apic.v26i3.1896>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pareja, L, Dávila, R., Portillo, H., y Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211

- Pastor, L., y Carbajal, J. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 9(1), 10-22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3986678
- Qalati, S., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M., y Khaskheli, M. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Rafferty, A., y Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The leadership quarterly*, 15(3), 329-354. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.02.009>
- Ramsey, J., Rutti, R., Lorenz, M., Barakat, L., y Sant'anna, A. (2017). Developing global transformational leaders. *Journal of World Business*, 52(4), 461-473. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.06.002>
- Razak, A., Sarpan, S., y Ramlan, R. (2018). Influence of promotion and job satisfaction on employee performance. *Journal of Accounting, Business and Finance Research*, 3(1), 18-27. <https://doi.org/10.20448/2002.31.18.27>
- Reid, W., y Dold, C. (2018). Burns, Senge, and the study of leadership. *Open Journal of Leadership*, 7(1). https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1008&context=tlib_facpub
- Rejas, L., Ponce, E., y Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1004-1018. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890545>

- Reza, M. (2019). Components of transformational leadership behavior. *EPRA International Journal of Multidisciplinari Research*, 5(3), 119-124. https://www.researchgate.net/publication/333798276_COMPONENTS_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_BEHAVIOR
- Romero, L. (2021). *Experiencias en liderazgo transformacional en el municipio de Ocaña, Norte de Santander* [Tesis de maestría, corporación universitaria minuto de dios]. Repositorio MD. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14984>
- Rovira, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Salazar, L., y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*, 2(1). <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Simari, E. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. *Revista Científica UCMB*, 1(1), 78-84. <https://revistaucmb.com/index.php/revucmb/article/view/10>
- Susilo, D. (2018). Transformational leadership: a style of motivating employees. *MEC-J (Management and Economics Journal)*, 2(2), 109-116. doi: <https://doi.org/10.18860/mec-j.v0i1.5222>
- Thangaswamy, T., y Thiyagaraj, D. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research*, 5(6), 464-470. <https://doi.org/10.5281/zenodo.822315>
- Trujillo, M., y Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Udin, U. (2020). Transformational leadership and organizational commitment: a review of literature. *Journal of Research and Opinion*, 7(2), 2623-2626. <https://researchopinion.in/index.php/jro/article/view/49>

Vargas, M. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en municipalidades de la provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97073>

Anexo 01: Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Liderazgo transformacional	Se refiere a la capacidad de influir en los seguidores para que realicen cambios significativos en las actitudes, creencias y valores, de modo que interioricen las metas organizacionales y la visión del líder, y logren un desempeño que supere las expectativas (Bass, 1995).	Mediante la aplicación del cuestionario de liderazgo, se evaluó la variable y sus dimensiones, influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiradora, teniendo en cuenta las percepciones de los servidores que conforman el módulo penal de la corte superior de justicia del 2023.	Influencia idealizada	Ideal de conducta	1-2	Bajo: 20 - 47	
				Valores y creencias	3-4		
				Confianza	5-6		
				Estándares éticos de comportamiento	7-8		
			Estimulación intelectual	Reconocimiento de ideas	9-10		Regular: 48 - 74
				Promoción del pensamiento individual	11-12		
			Consideración individualizada	Fortalecimiento de capacidades	13-14		Alto: 75 - 100
				Proposición de nuevos enfoques de trabajo	15-16		
			Motivación inspiradora	Inspiración	17-18		
				Comunicación	19-20		

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	Es una condición de una asociación positiva con el trabajo, obtenida a partir de relaciones armoniosas con jefes y compañeros de trabajo, así como la satisfacción resultante del salario, promociones y actividades realizadas (meléndez y bardales, 2020).	Mediante la aplicación del cuestionario de satisfacción, se evaluó la variable y sus dimensiones remuneración, promoción, supervisión y naturaleza del trabajo, teniendo en cuenta las percepciones de los servidores que conforman el módulo penal de la corte superior de justicia del santa, 2023.	Remuneración	Recompensas	1-2	Deficiente: 18 - 36 Regular: 37 - 54 Eficiente: 55 - 72
				Reconocimiento	3	
				Prestaciones recibidas	4	
			Promoción	Oportunidades de desarrollo	5-6	
				Programas de promoción	7-8	
				Equidad en las oportunidades	9-10	
			Supervisión	Control de avances	11	
				Actitud para supervisar	12	
				Conocimientos del puesto	13	
				Evaluación	14	
			Naturaleza de trabajo	Equipamiento	15	
				Comodidad del espacio de trabajo	16-17	
Interacción laboral	18					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa para medir el liderazgo transformacional

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para identificar el nivel de percepción del liderazgo transformacional en los servidores jurisdiccionales en la sede del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2023. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista con las siguientes alternativas:

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

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión 1: Influencia idealizada	1	2	3	4	5
1	¿El líder busca la opinión y perspectiva de los trabajadores en relación a los valores y creencias más importantes de la organización?					
2	¿Reexamina el líder los planteamientos que dirigen los objetivos de la organización para reconocer si son apropiados?					
3	¿El líder promueve una cultura de valores compartidos en la organización, donde los trabajadores se sientan involucrados y comprometidos?					
4	¿El líder fomenta un ambiente en el que los trabajadores se sienten orgullosos y confiados?					
5	¿Transmite el líder optimismo y confianza a los trabajadores?					
6	¿Conversa el líder con optimismo sobre el futuro de la organización?					
7	¿Consulta el líder diferentes opiniones de los trabajadores para resolver los problemas de la organización?					
8	¿Invierte el líder tiempo para enseñar y entrenar a los trabajadores?					
	Dimensión 2: Estimulación intelectual	1	2	3	4	5
9	¿El líder reconoce las diferencias en las necesidades, capacidades y aspiraciones de cada trabajador?					

10	¿El líder valora las ideas y aportes de los trabajadores?					
11	¿El líder procura que los trabajadores aporten soluciones a los problemas considerando diferentes perspectivas de pensamiento?					
12	¿El líder fomenta un ambiente que promueve la expresión de ideas y el pensamiento crítico de manera individual?					
	Dimensión 3: Consideración individualizada	1	2	3	4	5
13	¿El líder contribuye a que los trabajadores desarrollen y fortalezcan sus capacidades y habilidades?					
14	¿El líder resalta la relevancia del sentido compartido de compromiso del equipo de trabajo con la misión de la organización?					
15	¿El líder manifiesta confianza y seguridad en la consecución de los objetivos de corto y largo plazo de la organización?					
16	¿El líder propone diferentes maneras y métodos de trabajo para ejecutar las tareas?					
	Dimensión 4: Motivación inspiradora	1	2	3	4	5
17	¿El líder prioriza el bienestar del equipo por encima de sus propios intereses?					
18	¿El líder reflexiona sobre las consecuencias morales y éticas de las decisiones que afectan a la organización?					
19	¿El líder considera a los trabajadores como individuos con motivaciones propias y no solo como miembros de un equipo?					
20	¿El líder adopta una actitud que contribuye con el desempeño de los trabajadores?					

Agradezco por su participación y colaboración.

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa Liderazgo transformacional											
Nombre instrumento original	Cuestionario "LT" Goicochea (2022).											
Dimensiones:	influencia idealizada, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiradora											
N° de ítems	20											
Escala de valoración de ítems:	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre											
Ámbito de aplicación:	servidores jurisdiccionales de la sede del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa											
Administración:	Individual											
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)											
Objetivo:	Describir el liderazgo transformacional en la sede del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa.											
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres magísteres en gestión pública expertos en el tema, quienes evaluaron los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems.											
Confiabilidad:	De acuerdo a los coeficientes de Alpha de Cronbach se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0.993)											
Adaptado por:	Piscoche Alva, Elida Rosa											
Unidades de información:	50 participantes											
Organización:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>N° de ítem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dim1. Influencia Idealizada</td> <td>1 – 8</td> </tr> <tr> <td>Dim2. Estimulación Intelectual</td> <td>9– 12</td> </tr> <tr> <td>Dim3. Consideración Individualizada</td> <td>13 – 16</td> </tr> <tr> <td>Dim4. Motivación Inspiradora</td> <td>17 - 20</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	N° de ítem	Dim1. Influencia Idealizada	1 – 8	Dim2. Estimulación Intelectual	9– 12	Dim3. Consideración Individualizada	13 – 16	Dim4. Motivación Inspiradora	17 - 20	
Dimensión	N° de ítem											
Dim1. Influencia Idealizada	1 – 8											
Dim2. Estimulación Intelectual	9– 12											
Dim3. Consideración Individualizada	13 – 16											
Dim4. Motivación Inspiradora	17 - 20											
Nivele de medición de variable	Bajo: 20 – 47 Regular: 48 – 74 Alto: 75 - 100											

Escala valorativa para medir la satisfacción laboral

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para identificar el nivel de percepción de la satisfacción laboral en los servidores jurisdiccionales en la sede del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2023. Por ello se pide su colaboración, marcando con un aspa “X” la respuesta que considere acertada según su punto de vista con las siguientes alternativas:

1. Totalmente desacuerdo 2. desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión 1: Remuneración	1	2	3	4
1	Considero que la remuneración percibida está acorde con mi esfuerzo laboral.				
2	En la entidad, las recompensas se generan en base a la meritocracia principalmente.				
3	En la entidad, se otorgan reconocimientos periódicos por la labor destacada.				
4	Considero que las prestaciones recibidas por mi labor están por encima de la media del mercado laboral.				
	Dimensión 2: Promoción				
5	En mi lugar de trabajo, se brindan suficientes oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento.				
6	En mi entorno laboral, se fomenta el desarrollo de habilidades y competencias.				
7	En mi lugar de trabajo, existen programas y políticas claras de promoción.				
8	En mi entorno laboral, se reconocen y promueven las capacidades y el potencial de crecimiento.				
9	En mi lugar de trabajo, se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo y promoción para todos los empleados.				

10	En mi entorno laboral, se promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación, que garantiza igualdad de oportunidades para todos los empleados.				
	Dimensión 3: Supervisión	1	2	3	4
11	Considero que en la institución se prioriza el control frecuente del logro de las tareas encargadas.				
12	Los coordinadores muestran una actitud de apoyo y orientación al supervisar y dar seguimiento al progreso en la realización de las tareas				
13	En relación a sus habilidades y conocimientos, considera que su participación es la adecuada para el puesto.				
14	En la institución existen reuniones frecuentes para analizar el avance de la gestión.				
	Dimensión 4: Naturaleza de trabajo	1	2	3	4
15	Considero que la institución ha proporcionado el equipamiento adecuado para cumplir mis funciones.				
16	Los coordinadores de la institución se caracterizan por escuchar mis puntos de vista laborales.				
17	El espacio donde realizo mis actividades laborales es el adecuado.				
18	Considero que existe un buen trato y relaciones laborales adecuadas en la institución				

Agradezco por su participación y colaboración.

Ficha técnica del instrumento

Nombre:	Escala valorativa Satisfacción laboral	
Nombre instrumento original	Cuestionario "SL" Boluarte (2019)	
Dimensiones:	remuneración, promoción, supervisión y naturaleza del trabajo	
N° de ítems	18	
Escala de valoración de ítems:	1. Totalmente desacuerdo 2. Desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo	
Ámbito de aplicación:	servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Santa	
Administración:	Individual	
Duración:	20 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Identificar el nivel de satisfacción laboral en la sede del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres magisters en gestión pública expertos en el tema, quienes evaluaron los criterios de: pertinencia, relevancia, claridad y objetividad en cada uno de los ítems.	
Confiabilidad:	De acuerdo a los coeficientes de Alpha de Cronbach se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0.935)	
Adaptado por:	Piscoche Alva, Elida Rosa	
Unidades de información:	50 participantes	
Organización:	Dimensión	N° de ítem
	Dim1. Remuneración	1 – 4
	Dim2. Promoción	5– 10
	Dim3. Supervisión	11 – 14
	Dim4. Naturaleza de trabajo	12 - 18
Nivele de medición de variable	Deficiente: 18 – 36 Regular: 37 – 54 Eficiente: 55 - 72	


Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Escala valorativa "Liderazgo transformacional"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿El líder busca la opinión y perspectiva de los trabajadores en relación a los valores y creencias más importantes de la organización?	α		α		α		
2	Directo	¿Reexamina el líder los planteamientos que dirigen los objetivos de la organización para reconocer si son apropiados?	α		α		α		
3	Directo	¿El líder promueve una cultura de valores compartidos en la organización, donde los trabajadores se sientan involucrados y comprometidos?	α		α		α		
4	Directo	¿El líder fomenta un ambiente en el que los trabajadores se sienten orgullosos y confiados?	α		α		α		
5	Directo	¿Transmite el líder optimismo y confianza a los trabajadores?	α		α		α		
6	Directo	¿Conversa el líder con optimismo sobre el futuro de la organización?	α		α		α		
7	Directo	¿Consulta el líder diferentes opiniones de los trabajadores para resolver los problemas de la organización?	α		α		α		
8	Directo	¿Invierte el líder tiempo para enseñar y entrenar a los trabajadores?					α		
DIMENSIÓN 2: ESTIMULACION INTELECTUAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	¿El líder reconoce las diferencias en las necesidades, capacidades y aspiraciones de cada trabajador?	α		α		α		

10	Directo	¿El líder valora las ideas y aportes de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Directo	¿El líder procura que los trabajadores aporten soluciones a los problemas considerando diferentes perspectivas de pensamiento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Directo	¿El líder fomenta un ambiente que promueve la expresión de ideas y el pensamiento crítico de manera individual?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	¿El líder contribuye a que los trabajadores desarrollen y fortalezcan sus capacidades y habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Directo	¿El líder resalta la relevancia del sentido compartido de compromiso del equipo de trabajo con la misión de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	Directo	¿El líder manifiesta confianza y seguridad en la consecución de los objetivos de corto y largo plazo de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	Directo	¿El líder propone diferentes maneras y métodos de trabajo para ejecutar las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRADORA			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	¿El líder trasciende los intereses propios por el bienestar de los intereses del equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Podrias reformularla para que sea más directa
18	Directo	¿El líder reflexiona sobre las consecuencias morales y éticas de las decisiones que afectan a la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Directo	¿El líder considera a los trabajadores como individuos con motivaciones propias y no solo como miembros de un equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Directo	¿El líder adopta una actitud que contribuye con el desempeño de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


 MG MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 DNI 7056 A GOSIN FLORES
 D.L. 456-0871

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Escala valorativa "Liderazgo transformacional"

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿El líder busca la opinión y perspectiva de los trabajadores en relación a los valores y creencias más importantes de la organización?	X		X		X		
2	Directo	¿Reexamina el líder los planteamientos que dirigen los objetivos de la organización para reconocer si son apropiados?	X		X		X		
3	Directo	¿El líder promueve una cultura de valores compartidos en la organización, donde los trabajadores se sientan involucrados y comprometidos?	X		X		X		
4	Directo	¿El líder fomenta un ambiente en el que los trabajadores se sienten orgullosos y confiados?	X		X		X		
5	Directo	¿Transmite el líder optimismo y confianza a los trabajadores?	X		X		X		
6	Directo	¿Conversa el líder con optimismo sobre el futuro de la organización?	X		X		X		
7	Directo	¿Consulta el líder diferentes opiniones de los trabajadores para resolver los problemas de la organización?	X		X		X		
8	Directo	¿Invierte el líder tiempo para enseñar y entrenar a los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESTIMULACION INTELECTUAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	¿El líder reconoce las diferencias en las necesidades, capacidades y aspiraciones de cada trabajador?	X		X		X		

10	Directo	¿El líder valora las ideas y aportes de los trabajadores?	X		X		X		
11	Directo	¿El líder procura que los trabajadores aporten soluciones a los problemas considerando diferentes perspectivas de pensamiento?	X		X		X		
12	Directo	¿El líder fomenta un ambiente que promueve la expresión de ideas y el pensamiento crítico de manera individual?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	¿El líder contribuye a que los trabajadores desarrollen y fortalezcan sus capacidades y habilidades?	X		X		X		
14	Directo	¿El líder resalta la relevancia del sentido compartido de compromiso del equipo de trabajo con la misión de la organización?	X		X		X		
15	Directo	¿El líder manifiesta confianza y seguridad en la consecución de los objetivos de corto y largo plazo de la organización?	X		X		X		
16	Directo	¿El líder propone diferentes maneras y métodos de trabajo para ejecutar las tareas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRADORA			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	¿El líder trasciende los intereses propios por el bienestar de los intereses del equipo de trabajo?	X		X		X		
18	Directo	¿El líder reflexiona sobre las consecuencias morales y éticas de las decisiones que afectan a la organización?	X		X		X		
19	Directo	¿El líder considera a los trabajadores como individuos con motivaciones propias y no solo como miembros de un equipo?	X		X		X		
20	Directo	¿El líder adopta una actitud que contribuye con el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		

ESPECIFICAR que tipo de actitud se espera del LÍDER ya que la pregunta se puede INTERPRETAR de diferentes maneras.

Milón
MG. VÁSQUEZ MELIAN JOSELYN MARIA
 C.P.C. N° 010404

Anexo 3: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Escala valorativa "Liderazgo transformacional"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	¿El líder busca la opinión y perspectiva de los trabajadores en relación a los valores y creencias más importantes de la organización?	X		X		X		
2	Directo	¿Reexamina el líder los planteamientos que dirigen los objetivos de la organización para reconocer si son apropiados?	X		X		X		LA PREGUNTA ES MUY LARGA PODRÍA DIVIDIRSE EN 2 PREGUNTAS CLARAS Y CONCISAS
3	Directo	¿El líder promueve una cultura de valores compartidos en la organización, donde los trabajadores se sientan involucrados y comprometidos?	X		X		X		
4	Directo	¿El líder fomenta un ambiente en el que los trabajadores se sienten orgullosos y confiados?							
5	Directo	¿Transmite el líder optimismo y confianza a los trabajadores?	X		X		X		
6	Directo	¿Conversa el líder con optimismo sobre el futuro de la organización?	X		X		X		
7	Directo	¿Consulta el líder diferentes opiniones de los trabajadores para resolver los problemas de la organización?	X		X		X		
8	Directo	¿Invierte el líder tiempo para enseñar y entrenar a los trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: ESTIMULACION INTELECTUAL			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Directo	¿El líder reconoce las diferencias en las necesidades, capacidades y aspiraciones de cada trabajador?	X		X		X		

10	Directo	¿El líder valora las ideas y aportes de los trabajadores?	X		X		X		
11	Directo	¿El líder procura que los trabajadores aporten soluciones a los problemas considerando diferentes perspectivas de pensamiento?	X		X		X		
12	Directo	¿El líder fomenta un ambiente que promueve la expresión de ideas y el pensamiento crítico de manera individual?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA			Si	No	Si	No	Si	No	
13	Directo	¿El líder contribuye a que los trabajadores desarrollen y fortalezcan sus capacidades y habilidades?	X		X		X		
14	Directo	¿El líder resalta la relevancia del sentido compartido de compromiso del equipo de trabajo con la misión de la organización?	X		X		X		
15	Directo	¿El líder manifiesta confianza y seguridad en la consecución de los objetivos de corto y largo plazo de la organización?	X		X		X		
16	Directo	¿El líder propone diferentes maneras y métodos de trabajo para ejecutar las tareas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: MOTIVACIÓN INSPIRADORA			Si	No	Si	No	Si	No	
17	Directo	¿El líder trasciende los intereses propios por el bienestar de los intereses del equipo de trabajo?	X		X		X		
18	Directo	¿El líder reflexiona sobre las consecuencias morales y éticas de las decisiones que afectan a la organización?	X		X		X		
19	Directo	¿El líder considera a los trabajadores como individuos con motivaciones propias y no solo como miembros de un equipo?	X		X		X		
20	Directo	¿El líder adopta una actitud que contribuye con el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		



MIG. MALENS ORBEGOSO CHOLAN
DNI 42638754

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa "Liderazgo transformacional"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Jose Antonio Gossin Flores

DNI: 45840871

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado /Título	Año de expedición	Universidad
01	Mg. en Gestión Pública	2021/06	Universidad Cesar Vallejo
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Provincial del Santa	3	Funcionario en Dpto Recursos Humanos
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 01 de junio del 2023


MG. **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
DNI **45840871**
DNI. 45840871

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa "Liderazgo transformacional"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: *JOSELYN MARIE VASQUEZ MILIAN*

DNI: *46487856*

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	<i>Magister Gestión Pública</i>	<i>2022/08</i>	<i>CESAR Vallejo</i>
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	<i>AGROINDUSTRIA SAN JUAN</i>	<i>5 años</i>	<i>Perito Contable</i>
02			
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 01 de junio del 2023


Mg. VASQUEZ MILIAN JOSELYN MARIA
DNI
C.P.C. N° 010404

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa "Liderazgo transformacional"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. MALENA NESY ORBEGOSO CHOWAN

DNI: 42638754

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Mg. en Gestión Pública	2022	UNIVERSIDAD CESAR VALDES
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

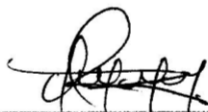
	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHIMBOTE	4 años	GERENTE DE ASesorIA JURIDICA
02	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA	6 meses	AsesorA DE LO GERENTE MUNICIPAL
03			

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 01 de junio del 2023



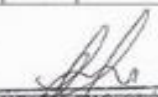
Mg. MALENA ORBEGOSO CHOWAN
DNI 42638754

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Escala valorativa "SATISFACCIÓN LABORAL"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Directo	Considero que la remuneración percibida está acorde con mi esfuerzo laboral.	α		α		α		
2	Directo	En la entidad, las recompensas se generan en base a la meritocracia principalmente.	α		α		α		
3	Directo	En la entidad, se otorgan reconocimientos periódicos por la labor destacada.	α		α		α		
4	Directo	Considero que las prestaciones recibidas por mi labor están por encima de la media del mercado laboral.	α		α		α		
DIMENSIÓN 2: PROMOCIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
5	Directo	En mi lugar de trabajo, se brindan suficientes oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento.	α		α		α		
6	Directo	En mi entorno laboral, se fomenta el desarrollo de habilidades y competencias.	α		α		α		
7	Directo	En mi lugar de trabajo, existen programas y políticas claras de promoción.	α		α		α		
8	Directo	En mi entorno laboral, se reconocen y promueven las capacidades y el potencial de crecimiento.	α		α		α		
9	Directo	En mi lugar de trabajo, se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo y promoción para todos los empleados.	α		α		α		
10	Directo	En mi entorno laboral, se promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación, que garantiza igualdad de oportunidades para todos los empleados.	α		α		α		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Directo	Considero que en la institución se prioriza el control frecuente del logro de las tareas encargadas.	α		α		α		

12	Directo	Considero que es adecuada la actitud de los coordinadores cuando cumplen con la supervisión de los avances en el cumplir con las tareas.	x		x		x		Esta pregunta es algo confusa y podría ser reformulada para mayor claridad.
13	Directo	En relación a sus habilidades y conocimientos, considera que su participación es la adecuada para el puesto.	x		x		x		
14	Directo	En la institución existen reuniones frecuentes para analizar el avance de la gestión.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: NATURALEZA DE TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Considero que la institución ha proporcionado el equipamiento adecuado para cumplir mis funciones.	x		x		x		
16	Directo	Los coordinadores de la institución se caracterizan por escuchar mis puntos de vista laborales.	x		x		x		
17	Directo	El espacio donde realizo mis actividades laborales es el adecuado.	x		x		x		
18	Directo	Considero que existe un buen trato y relaciones laborales adecuadas en la institución	x		x		x		


 MG. ~~MANUEL J. GONZALEZ~~
 DNI ~~45678901~~ JOSÉ M. GONZÁLEZ
 DNI 45678901

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Escala valorativa "SATISFACCIÓN LABORAL"

N°	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN									
1	Directo	Considero que la remuneración percibida está acorde con mi esfuerzo laboral.	X		X		X		
2	Directo	En la entidad, las recompensas se generan en base a la meritocracia principalmente.	X		X		X		La pregunta es clara, pero "principalmente" puede causar confusión, eliminar
3	Directo	En la entidad, se otorgan reconocimientos periódicos por la labor destacada.	X		X		X		
4	Directo	Considero que las prestaciones recibidas por mi labor están por encima de la media del mercado laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROMOCIÓN									
5	Directo	En mi lugar de trabajo, se brindan suficientes oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento.	X		X		X		
6	Directo	En mi entorno laboral, se fomenta el desarrollo de habilidades y competencias.	X		X		X		
7	Directo	En mi lugar de trabajo, existen programas y políticas claras de promoción.	X		X		X		
8	Directo	En mi entorno laboral, se reconocen y promueven las capacidades y el potencial de crecimiento.	X		X		X		
9	Directo	En mi lugar de trabajo, se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo y promoción para todos los empleados.	X		X		X		
10	Directo	En mi entorno laboral, se promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación, que garantiza igualdad de oportunidades para todos los empleados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN									
11	Directo	Considero que en la institución se prioriza el control frecuente del logro de las tareas encargadas.	X		X		X		

12	Directo	Considero que es adecuada la actitud de los coordinadores cuando cumplen con la supervisión de los avances en el cumplir con las tareas.	X		X		X		
13	Directo	En relación a sus habilidades y conocimientos, considera que su participación es la adecuada para el puesto.	X		X		X		
14	Directo	En la institución existen reuniones frecuentes para analizar el avance de la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: NATURALEZA DE TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Considero que la institución ha proporcionado el equipamiento adecuado para cumplir mis funciones.	X		X		X		
16	Directo	Los coordinadores de la institución se caracterizan por escuchar mis puntos de vista laborales.	X		X		X		
17	Directo	El espacio donde realizo mis actividades laborales es el adecuado.	X		X		X		
18	Directo	Considero que existe un buen trato y relaciones laborales adecuadas en la institución	X		X		X		

Milón

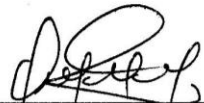
MG. VASQUEZ MILIAN JOSELYN MARIA
 DNI **C.P.C. N° 010404**

Certificado de validez de contenido

Nombre del instrumento: Escala valorativa "SATISFACCIÓN LABORAL"

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Directo	Considero que la remuneración percibida está acorde con mi esfuerzo laboral.	X		X		X		
2	Directo	En la entidad, las recompensas se generan en base a la meritocracia principalmente.	X		X		X		
3	Directo	En la entidad, se otorgan reconocimientos periódicos por la labor destacada.	X		X		X		
4	Directo	Considero que las prestaciones recibidas por mi labor están por encima de la media del mercado laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: PROMOCIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
5	Directo	En mi lugar de trabajo, se brindan suficientes oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento.	X		X		X		
6	Directo	En mi entorno laboral, se fomenta el desarrollo de habilidades y competencias.	X		X		X		
7	Directo	En mi lugar de trabajo, existen programas y políticas claras de promoción.	X		X		X		
8	Directo	En mi entorno laboral, se reconocen y promueven las capacidades y el potencial de crecimiento.	X		X		X		
9	Directo	En mi lugar de trabajo, se ofrecen oportunidades equitativas de desarrollo y promoción para todos los empleados.	X		X		X		
10	Directo	En mi entorno laboral, se promueve un ambiente de trabajo inclusivo y libre de discriminación, que garantiza igualdad de oportunidades para todos los empleados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Directo	Considero que en la institución se prioriza el control frecuente del logro de las tareas encargadas.	X		X		X		

12	Directo	Considero que es adecuada la actitud de los coordinadores cuando cumplen con la supervisión de los avances en el cumplir con las tareas.	X		X		X		
13	Directo	En relación a sus habilidades y conocimientos, considera que su participación es la adecuada para el puesto.	X		X		X		
14	Directo	En la institución existen reuniones frecuentes para analizar el avance de la gestión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: NATURALEZA DE TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	
15	Directo	Considero que la institución ha proporcionado el equipamiento adecuado para cumplir mis funciones.	X		X		X		
16	Directo	Los coordinadores de la institución se caracterizan por escuchar mis puntos de vista laborales.	X		X		X		EN LUGAR DE USAR «CARACTERIZADO» PODRÍA USAR «DESTACADO» O «DISTINGUE»
17	Directo	El espacio donde realizo mis actividades laborales es el adecuado.	X		X		X		
18	Directo	Considero que existe un buen trato y relaciones laborales adecuadas en la institución	X		X		X		



MG. M. BUENA ORBEGUZO CHOLAN
DNI 42638754

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa "Satisfacción laboral"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: José Antonio Gossin Flores

DNI: 45840871

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Mg Gestión Pública	2021/06	Universidad Cesar Vallejo
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Provincial del Santa	3	funcionario En Dpto Recursos Humanos.
02			
03			

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 01 de junio del 2023


MG. ~~Gerente de Gestión Pública~~
DNI 45840871 JOSÉ ANTONIO GOSSIN FLORES
DNI 45840871

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa "Satisfacción laboral"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: JOSELYN MARIA Vasquez Milian

DNI: 46487856 -

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Magister Gestión Pública	2022 / 08	Cesar Vallejo
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	INDUSTRIA SAN JAACINTO	5 años	Perito Contable
02			
03			

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 01 de junio del 2023


Mg. VASQUEZ MILIAN JOSELYN MARIA
C.P.C. N° 010404

Certificado de validez de contenido del instrumento: Escala valorativa "Satisfacción laboral"

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: MALENA NERY ORBEGGEO CHOLAN

DNI: 42638754

Formación académica del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado / Título	Año de expedición	Universidad
01	Mg. en Gestión Pública	2022	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
02			

Experiencia profesional del validador: (Asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Entidad	Años de experiencia	Cargo/Función
01	Municipalidad Distrital de Coishco	4 años	GERENTE DE ASESORIA JURÍDICA
02	Municipalidad Provincial del Santa	6 meses	ASESOR DE LA GERENCIA MUNICIPAL
03			

¹Partinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Chimbote, 07 de junio del 2023

Mg. MALENA ORBEGGEO CHOLAN
DNI 42638754

Análisis de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

escala valorativa "liderazgo transformacional"																				escala valorativa "satisfacción laboral"																									
Nº	DIM 1								DIM 2				DIM 3				DIM 4				DIM 1				DIM 2					DIM 3				DIM 4											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18							
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3						
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4					
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1	3	4	1	2	4	1	2					
5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
6	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	4	2	3	1	4	2				
8	5	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
9	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	4	1	3	1	4	3	4	3	4	1	4	1				
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	1	3	3			
11	1	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2			
12	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	1	4	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	1	2	1	4	4	4	3	4	1	2	1
13	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	2	3	1	3	4	3	1	3	4	3	4	4	
14	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	

Escala valorativa "liderazgo transformacional"

Escala valorativa "satisfacción laboral"

Alfa de Cronbach

Número de elementos

Alfa de Cronbach

Número de elementos

0.993

14

0.935

14

Interpretación. De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0.993 y 0.935)

Anexo 4: Autorización de la entidad donde se aplicó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Nuevo Chimbote, 29 de mayo de 2023

Señor(a):

Abog. Jorge Víctor Li Jiménez

ADMINISTRADOR DEL MÓDULO PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). ELIDA ROSA PISCOCHE ALVA, identificada con DNI N°. 32914123 y código de matrícula N° 7002853987, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SERVIDORES JURISDICCIONALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA, 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas y experiencias de aprendizajes en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gomez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE



Anexo 5: Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20541763849
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	PRESIDENTA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
Nombres y Apellidos:	DNI:04415885
DRA. MARIA LUISA APAZA PANUERA	

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Influencia del Liderazgo Transformacional en la satisfacción laboral en servidores jurisdiccionales del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:32914123
ELIDA ROSA PISCOCHE ALVA	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote 14 de julio del año 2023



Firma: Dra. María Luisa Apaza Panuera

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

Anexo 6: Matriz de puntuaciones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales del Módulo Penal de la CSJS.

Id	Liderazgo transformacional										Satisfacción laboral									
	Dim 1		Dim 2		Dim 3		Dim 4		Total		Dim 1		Dim 2		Dim 3		Dim 4		Total	
1	23	R	12	R	12	R	11	R	58	R	7	D	12	D	9	R	8	D	36	D
2	26	R	11	R	13	R	11	R	61	R	10	R	15	R	10	R	8	D	43	R
3	16	B	10	B	8	B	9	B	43	B	9	R	12	D	10	R	9	R	40	R
4	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	8	D	10	D	11	R	13	E	42	R
5	32	A	16	A	16	A	15	R	79	A	11	R	15	R	9	R	11	R	46	R
6	32	A	16	A	16	A	16	A	80	A	6	D	8	D	5	D	9	R	28	D
7	24	R	11	R	11	R	12	R	58	R	6	D	12	D	10	R	9	R	37	R
8	24	R	12	R	12	R	8	B	56	R	9	R	14	R	9	R	10	R	42	R
9	24	R	12	R	12	R	13	R	61	R	10	R	14	R	9	R	8	D	41	R
10	34	A	17	A	16	A	16	A	83	A	13	E	24	E	16	E	16	E	69	E
11	38	A	19	A	20	A	20	A	97	A	13	E	23	E	13	E	15	E	64	E
12	8	B	4	B	4	B	4	B	20	B	5	D	7	D	11	R	9	R	32	D
13	33	A	18	A	19	A	18	A	88	A	10	R	13	R	14	E	13	E	50	R
14	25	R	12	R	12	R	14	R	63	R	10	R	6	D	7	D	6	D	29	D
15	22	R	11	R	13	R	12	R	58	R	9	R	13	R	10	R	12	R	44	R
16	32	A	16	A	16	A	16	A	80	A	13	E	12	D	8	D	8	D	41	R
17	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	9	R	13	R	11	R	8	D	41	R
18	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	4	D	16	R	13	E	11	R	44	R
19	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	6	D	7	D	8	D	7	D	28	D
20	35	A	16	A	18	A	18	A	87	A	10	R	16	R	12	R	11	R	49	R
21	30	R	14	R	15	R	14	R	73	R	11	R	18	R	13	E	11	R	53	R
22	38	A	15	R	17	A	13	R	83	A	12	R	17	R	14	E	10	R	53	R
23	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	7	D	7	D	9	R	11	R	34	D
24	33	A	14	R	16	A	11	R	74	R	8	D	9	D	11	R	8	D	36	D
25	39	A	20	A	20	A	20	A	99	A	16	E	24	E	16	E	16	E	72	E
26	32	A	16	A	16	A	16	A	80	A	7	D	12	D	8	D	8	D	35	D
27	23	R	10	B	9	B	8	B	50	R	8	D	12	D	8	D	8	D	36	D
28	27	R	15	R	13	R	15	R	70	R	9	R	15	R	12	R	10	R	46	R

29	23	R	10	B	12	R	11	R	56	R	9	R	14	R	10	R	11	R	44	R
30	16	B	8	B	5	B	8	B	37	B	6	D	8	D	10	R	12	R	36	D
31	24	R	12	R	12	R	12	R	60	R	8	D	12	D	8	D	8	D	36	D
32	24	R	12	R	12	R	12	R	60	R	8	D	13	R	11	R	12	R	44	R
33	17	B	8	B	9	B	8	B	42	B	7	D	6	D	7	D	6	D	26	D
34	20	R	11	R	9	B	10	B	50	R	10	R	16	R	11	R	10	R	47	R
35	35	A	16	A	17	A	16	A	84	A	10	R	15	R	12	R	12	R	49	R
36	14	B	12	R	10	B	7	B	43	B	7	D	12	D	8	D	6	D	33	D
37	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	10	R	15	R	11	R	12	R	48	R
38	23	R	12	R	12	R	14	R	61	R	12	R	18	R	14	E	16	E	60	E
39	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	10	R	12	D	10	R	4	D	36	D
40	37	A	20	A	20	A	20	A	97	A	9	R	13	R	10	R	12	R	44	R
41	29	R	16	A	16	A	14	R	75	A	8	D	14	R	12	R	9	R	43	R
42	12	B	8	B	8	B	6	B	34	B	8	D	12	D	8	D	8	D	36	D
43	24	R	12	R	12	R	12	R	60	R	4	D	7	D	10	R	12	R	33	D
44	33	A	15	R	16	A	16	A	80	A	8	D	21	E	16	E	15	E	60	E
45	24	R	12	R	12	R	12	R	60	R	4	D	8	D	12	R	13	E	37	R
46	19	B	4	B	7	B	6	B	36	B	6	D	9	D	12	R	7	D	34	D
47	40	A	20	A	20	A	20	A	100	A	12	R	18	R	12	R	12	R	54	R
48	35	A	17	A	19	A	19	A	90	A	13	E	21	E	16	E	14	E	64	E
49	10	B	4	B	8	B	8	B	30	B	8	D	12	D	8	D	6	D	34	D
50	36	A	16	A	16	A	16	A	84	A	8	D	18	R	16	E	11	R	53	R

Nota. Escala valorativa "Liderazgo" y Escala valorativa "Satisfacción", aplicados servidores jurisdiccionales del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Santa 2023.

Leyenda:

Para el análisis de la variable liderazgo transformacional, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

Rangos	Bajo	Regular	Alto
Dim1. Influencia idealizada	8-19	20-30	31-40
Dim2. Estimulación intelectual	4-10	11-15	16-20
Dim3. Consideración individualizada	4-10	11-15	16-20
Dim4. Motivación inspiradora	4-10	11-15	16-20
Variable: liderazgo transformacional	20 - 47	48 - 74	75 - 100

Para el análisis de la variable de estudio satisfacción laboral, se asumió los siguientes niveles y rango de puntuaciones:

Rangos	Deficiente	Regular	Eficiente
Dim1. Remuneración	4 - 8	9 - 12	13 - 16
Dim2. Promoción	6 - 12	13 - 18	19 - 24
Dim3. Supervisión	4 - 8	9 - 12	13 - 16
Dim4. Naturaleza del trabajo	4 - 8	9 - 12	13 - 16
Variable: satisfacción laboral	18 - 36	37 - 54	55 - 72

Anexo 7: Modelo del consentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en servidores jurisdiccionales de la Corte Superior del Santa, 2023”.

Investigadora: Elida Rosa Piscoche Alva

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en servidores jurisdiccionales de la Corte Superior del Santa, 2023”, cuyo objetivo es determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Santa 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad, y con el permiso de la Corte Superior De Justicia Del Santa.

Respecto al impacto de la investigación. Permitirá demostrar cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral contribuyendo a mejorar el clima organizacional y el desempeño de los empleados en la institución.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta y entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en servidores jurisdiccionales de la Corte Superior del Santa, 2023”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Elida Rosa Piscoche Alva, email: erpiscoche@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en servidores jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2023", cuyo autor es PISCOCHE ALVA ELIDA ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 03 de Setiembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS DNI: 16744141 ORCID: 0000-0002-5582-0124	Firmado electrónicamente por: RFIESTASFL el 03- 09-2023 11:09:31
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 03- 09-2023 12:27:22

Código documento Trilce: TRI - 0650749