



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores de
la empresa Tambora S.A.C. - Chiclayo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Bances Damian, Evelyn Yajhaira (orcid.org/0000-0001-7806-2103)

Torres Zuloeta, Juliana del Pilar (orcid.org/0000-0002-7706-2379)

ASESOR:

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios que siempre ha estado a nuestro lado, brindándonos la fortaleza física para seguir adelante y sabiendo que con su ayuda todo es posible. A nuestros padres por habernos guiado en la persona que somos en la actualidad; mucho de los logros se los debemos a ellos. A nuestros hijos por ser el propósito de superación.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, brindar un especial agradecimiento a nuestro asesor del curso de desarrollo del proyecto de investigación, Dr. García Yovera, Abraham José, por las enseñanzas brindadas y su apoyo incondicional en cada clase, asimismo a la Universidad César Vallejo, por formarnos como futuros profesionales siendo brindando un aporte para el país.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Tambora S.A.C - Chiclayo, 2023.", cuyos autores son TORRES ZULOETA JULIANA DEL PILAR, BANCES DAMIAN EVELYN YAJHAIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 01 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 16- 12-2023 10:00:05

Código documento Trilce: TRI - 0676948



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, TORRES ZULOETA JULIANA DEL PILAR, BANCES DAMIAN EVELYN YAJHAIRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo Transformacional y satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Tambora S.A.C - Chiclayo, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULIANA DEL PILAR TORRES ZULOETA DNI: 75907022 ORCID: 0000-0002-7706-2379	Firmado electrónicamente por: DTORRESZU el 01-12-2023 11:07:53
EVELYN YAJHAIRA BANCES DAMIAN DNI: 74497853 ORCID: 0000-0001-7806-2103	Firmado electrónicamente por: EBANCESDA6 el 01-12-2023 12:31:30

Código documento Trilce: TRI - 0676945

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estilos de liderazgo	12
Tabla 2 Nivel del liderazgo transformacional	23
Tabla 3 Dimensiones del liderazgo transformacional	24
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral	25
Tabla 5 Dimensiones la satisfacción laboral.....	26
Tabla 6 Influencia intelectual y la satisfacción laboral	27
Tabla 7 Influencia individual y la satisfacción laboral.....	28
Tabla 8 Influencia inspiradora y la satisfacción laboral	29
Tabla 9 Influencia ideal y la satisfacción laboral.....	30
Tabla 10 Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel del liderazgo transformacional.....	23
Figura 2 Dimensiones del liderazgo transformacional	24
Figura 3 Nivel de satisfacción laboral	25
Figura 4 Dimensiones del liderazgo transformacional	26

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C - Chiclayo, 2023. La metodología empleada correspondió a un estudio básico, asimismo, se estableció un enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental de corte transversal y finalmente con un nivel correlacional. A la vez, se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, establecidos en las variables, el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, que constó de 19 interrogantes para la primera y 23 para la segunda de acuerdo a la escala de Likert, los mismos que fueron validados por expertos en la temática, a la vez, la muestra se compuso por 28 trabajadores quienes respondieron los dos cuestionarios válidos y con su respectiva confiabilidad. Se llegó a concluir a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman, que existe una correlación positiva muy fuerte entre la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral, establecido por un valor de $r = 0.941$. A la vez, se logró una sig. bilateral de 0.000 menor al 0.05, llegando a determinar que se acepte la hipótesis alterna y rechace la hipótesis nula.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between transformational leadership and job satisfaction of the workers of the company Tambora S.A.C - Chiclayo, 2023. The methodology used corresponded to a basic study, likewise, a quantitative approach was established, under a design non-experimental cross-sectional and finally with a correlational level. At the same time, the questionnaire was used as an instrument and the survey as a technique, established in the variables, transformational leadership and job satisfaction, which consisted of 19 questions for the first and 23 for the second according to the Likert scale, the which were validated by experts on the subject, at the same time, the sample was made up of 28 workers who answered the two valid questionnaires with their respective reliability. It was concluded through the Rho Spearman correlation coefficient that there is a very strong positive correlation between the transformational leadership variable and job satisfaction, established by a value of $r = 0.941$. At the same time, a sig. bilateral of 0.000 less than 0.05, determining that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis rejected.

Keywords: Transformational leadership, job satisfaction, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual el liderazgo efectivo es una de las estrategias más utilizadas por organizaciones exitosas, de acuerdo; por ello, es importante contar con líderes capaces de orientar a cada equipo de empleados para cumplir con cada objetivo y meta organizacional, al mismo tiempo un liderazgo efectivo permite mejorar la satisfacción laboral, clima y eficiencia en el trabajo.

El liderazgo transformacional es un referente para las instituciones privadas y públicas; en efecto, los líderes transformacionales por medio de la inspiración pueden influir en la conducta de sus trabajadores (Niño y Parra, 2019). Por otra parte, la satisfacción laboral se reconoce como las actitudes frente a una experiencia laboral, siendo el salario, la promoción y supervisión las características de mayor influencia (Delgado-Bello y Gaona, 2022). En ese sentido, el liderazgo juega un rol fundamental debido a que mejora la satisfacción de los colaboradores orientándose a lograr los objetivos organizacionales.

El Foro Económico Mundial reportó que el 86% de los trabajadores consideran que los gerentes y directores de las diferentes instituciones carecen de liderazgo; en efecto este es considerado como uno de los desafíos más grandes en la actualidad, puesto que sólo el 12% coincidieron que los líderes cumplen eficazmente los objetivos de su institución; sin embargo, el 7% considera que estos líderes cumplen con la labor de retención del talento (Covadonga, 2021).

Por su parte, Salgado-Roa y Lería-Dualcic (2020) expusieron que el 10% de los empleados chilenos experimentaron niveles elevados de satisfacción laboral, mientras que el 88.8% experimentó niveles medios o moderados, además, los factores de edad, la motivación intrínseca, el respaldo directivo, el estado civil y el tiempo en el servicio valoran un 33.5% de la variación respecto al agotamiento emocional.

A nivel nacional, un estudio desarrollado por Laredo-Cardenas y Alania-Contreras (2021), expusieron que el 53.34% de los trabajadores de una casa universitaria percibieron un liderazgo transformacional alto y muy alto, el 32% un nivel moderado y el 14.66% percibieron niveles bajos y muy bajos; en consecuencia, es importante fortalecer el liderazgo transformacional en cada uno de los directivos y gerentes de las diferentes entidades.

En cuanto a la satisfacción laboral, el 47.1% se mostró satisfecho, el 32.6% expresó un alto grado de satisfacción, mientras que el 10.1% mostró un nivel bajo de satisfacción, y un porcentaje igual estuvo en una posición neutral; ante ello, la satisfacción laboral se asocia con las remuneraciones y bonificaciones que recibieron, el 36.2% se sintió satisfecho, el 31.9% no expresó una opinión clara. , el 15.2% se mostró insatisfecho en cierta medida, el 10.1% experimentó un alto grado de satisfacción y el 6.5% estuvo muy insatisfecho (Lopez et al., 2023).

Un estudio desarrollado en Lima demostró los niveles de liderazgo, donde el 41.7% y el 34.3% percibió un liderazgo alto y muy alto, respectivamente; moderado el 13.9% y un bajo el 10.2%; respecto a la satisfacción laboral, el 54.6% y el 38% percibieron niveles altos y muy altos, el 6.5% un nivel regular y sólo el 0.9% una baja satisfacción laboral. De esta manera se resalta la necesidad de que las empresas adopten estrategias orientadas al desarrollo del liderazgo con el fin de optimizar la satisfacción laboral en sus colaboradores (Pereyra et al., 2022)

A nivel local, Loli y García (2021) con el trabajo estilos de liderazgo dejó en evidencia que el 90% de empresarios chiclayanos tienen predominio por el liderazgo transformacional; mientras que en una institución pública el satisfacer laboralmente fue visualizada con un nivel moderado del 66.7% de trabajadores (Oblitas-Guerrero, 2020). Por ello, se recalca la importancia de que las empresas tanto públicas como privadas puedan implementar estrategias sobre el liderazgo transformacional para poder satisfacer laboralmente a los empleados, el mismo que repercutirá en el incremento de su desempeño laboral.

El estudio se realizó en la entidad TAMBORA S.A.C., la misma que se ubica en Chiclayo, y se dedica al sector construcción de diversas obras relacionadas a la ingeniería civil; dentro de esta empresa se logró identificar un presunto escaso falta de liderazgo suscitado por cada jefe inmediato, falta de comunicación fluida por parte de los jefes sobre los objetivos o metas trazadas así como carencia de trabajo en equipo el cual puede afectar directamente la satisfacción laboral, produciendo desmotivación, ineffectividad en el logro de objetivos e inestabilidad empresarial. De acuerdo a indicado anteriormente el trabajo pretende que se determine una existente asociación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, el mismo que ayudaría a ofrecer alternativas de solución.

Frente a esta situación, podemos reformular el problema general de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados de Tambora S.A.C., 2023?

Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora Asesores S.A.C., 2023?; (b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora Asesores S.A.C., 2023?; (c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora Asesores S.A.C., 2023?; (d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora Asesores S.A.C., 2023?.

Este estudio se justifica teóricamente, puesto que expondrá la teoría del liderazgo transformación, la misma que establece al liderazgo transformacional como aquella que posee las capacidades de adecuar acciones que mejoren las conductas de sus trabajadores, en contraste a esta, se exteriorizará la teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral. En cuanto a la relevancia metodológica, esta se basa en el uso del método científico, debido a que se expondrá el problema y se emplearán instrumentos válidos y confiables que darán paso a conclusiones y recomendaciones; sirviendo como un precedente de valor para posteriores investigaciones. Asimismo, respecto a ello se justifica de forma práctica, buscando que, de acuerdo a los resultados, la plana directiva de la empresa pueda aplicar mejores prácticas sobre el liderazgo con el propósito que se incremente la satisfacción en el trabajo; finalmente a nivel social, permitirá que los gerentes empresariales procuren brindar mejores y mayores beneficios a sus trabajadores con el propósito de mantenerlos satisfechos.

De esta manera, el estudio expone el objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

A la vez, los objetivos específicos son: (a) Determinar la relación entre la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023; (b) Determinar la relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa

Tambora S.A.C., 2023.; (c) Determinar la relación entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023; (d) Determinar la relación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

En base a ello se plantea como hipótesis general H1: existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023. H0: no existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para este apartado se revisaron diferentes investigaciones que contenían cada variable en estudio.

Desde la perspectiva internacional, Guerrero et al. (2021) plasmaron su trabajo en Ecuador con el propósito de que se identifique el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de cada empleado de la empresa prestadora de servicios; la metodología estuvo orientada a un enfoque cuantitativo, por otro lado estableció el conocido diseño no experimental-correlacional, por otro lado escogieron una técnica para la recopilación de los datos descrita como cuestionario basados en 386 trabajadores en estudio, encontrando que la existencia de una asociación positiva con cada variable con un ($r = 0.55$; sig. < 0.05), sin embargo, evidenciaron que el liderazgo transformacional y la satisfacción se conciernen inversamente ($r = -0.154$; sig. < 0.05). Concluyeron que es necesario e importante que las empresas públicas y privadas implementen estrategias que fomenten el liderazgo transformacional ya que adquiere una influencia efectiva sobre la satisfacción laboral en el lugar de trabajo.

Moura et al. (2020) ejecutaron el trabajo con el propósito que se determine la asociación del liderazgo y la satisfacción en empleados de una empresa privada; la metodología correspondió bajo el enfoque cuantitativo, por otro lado, se determinó el conocido diseño no experimental-correlacional; para el acopio de cada dato utilizaron el cuestionario sobre estilos de liderazgo y el Job Satisfaction Survey. Como parte de los hallazgos, la comunicación, el feedback, y apoyo al equipo fueron puntuadas en un 68.2%, 69.5% y 63.4%, respectivamente; en cuanto a la satisfacción esta fue percibida como moderada por el 63.6%. Llegando a concluir que, el liderazgo esta relacionado moderadamente con la satisfacción en el trabajo con un ($r = 0.678$),

Niño y Parra (2019) en Cali – Ecuador, desarrollaron una indagación con la finalidad de conocer cómo está relacionado los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de cada empleado de las áreas operativas de una entidad privada de una empresa privada; como parte de la estrategia metodológica dispusieron de una indagación descriptiva-cuantitativa, de alcance correlacional-transversal, para el acopio de los datos emplearon el instrumento denominado Satisfacción Laboral S20-23 y el instrumento descrito como Multifactorial de Liderazgo (MLQ) en 147

trabajadores. Dentro de los hallazgos, se evidenció que el 60.9% de los colaboradores están satisfechos, respecto a los tipos de liderazgo, el 35.4% percibió un liderazgo transformacional, seguido por el liderazgo transaccional y el liderazgo correctivo con el 27.9% y el 3.4%, respectivamente. Por consiguiente, se afianza que los estilos de liderazgo que asume cada persona tienen una asociación significativa de la satisfacción laboral con una significancia menor al 0.05.

Vargas-Salgado y Gómez-Bull (2021), efectuaron una exploración en México con el propósito de identificar como impacta el liderazgo transformacional sobre el desempeño operativo en colaboradores de una industria automotriz; para su desarrollo se centraron en un estudio descrito como cuantitativo, asimismo se instauró el diseño no experimental-transeccional-correlacional, para la determinación de su muestra aplicada utilizaron un muestreo establecido como no probabilístico, llegando a requerir de 300 trabajadores; dentro de los hallazgos encontraron que la existencia de un moderado liderazgo transformacional del 53.4% y el desempeño operativo fue del 54.7%. En efecto, concluyeron de una existente asociación altamente significativa señalado con un Rho de Spearman del 0.99 (sig. <0,05).

El estudio de Canal et al. (2023) ejecutado en México con la finalidad primordial de identificar como el liderazgo transformacional está vinculado con la felicidad del trabajo en colaboradores de una empresa agroindustrial; la indagación fue planteada bajo un enfoque cuantitativo-no experimental, empleando un nivel correlacional, llegando a disponer de una muestra de 120 colaboradores quienes respondieron a los cuestionarios, llegando a obtener los siguientes resultados: las dimensiones del liderazgo de apoyo y de reconocimiento personal presentaron los promedios más bajos de 3.6 y 3.8, correspondientemente; de esta manera, las dimensiones visión, estimulación intelectual y la comunicación obtuvieron promedios regulares de 4.5, 4.3 y 4; en cuanto a las dimensiones de felicidad laboral, el compromiso laboral afectivo presentó el promedio más bajo con el 3.9%; siendo la satisfacción y el compromiso individual las dimensiones que contenían mayores promedios de 4,1 y 4, respectivamente. Concluyeron que cada dimensión del liderazgo transformacional está asociada de manera significativa con cada dimensión de la felicidad en el trabajo (p. valor < 0.05).

Desde la perspectiva Nacional, Huanasca (2023) en un trabajo diseñado en Lima con el propósito que se establezca como está relacionado el liderazgo transformacional y la satisfacción en cada empleado; fue una indagación aplicada, cuantitativa, relacional, no experimental, para obtener datos necesitó de la muestra de 60 colaboradores. Entre los hallazgos encontraron que el 21.7% de los trabajadores perciben alto liderazgo y satisfacción, el 15% regular y el 5% baja. Finalizó que, el liderazgo transformacional se asocia con un 79.9% con la satisfacción laboral; de esto se infiere la necesidad de manejar adecuadamente el liderazgo transformación en cada organización con el fin de mejorar desempeño en sus labores.

Jaramillo y Vergara (2023) cuyo propósito fue que se determine como está relacionado el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en cada docente universitario; ante ello efectuaron un trabajo plasmado en un enfoque descriptivo, a la vez plasmó un estudio cuantitativo, no experimental-transversal y relacional, a la vez, en referencia a recabar los datos requirió de una muestra de 155 docentes. Como parte de cada hallazgo se mostró que el 63% de los trabajadores percibieron buen liderazgo transformacional, mientras que el 68.5% ostentó alta satisfacción laboral; también verificó que el liderazgo transformacional se asocia con cada dimensión de la satisfacción laboral (supervisión, ambiente físico, prestación recibida, satisfacción intrínseca y participación). Concluyó que, la variable está íntimamente asociado moderadamente con un ($r = 0.652$; sig. $< 0,05$).

Barrios y García (2020) efectuaron una investigación en Lima con el propósito de conocer cómo está relacionado el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del trabajador del departamento de mantenimiento de la empresa Laytaruma S.A.; el estudio plasmado se determinó como cuantitativa, de nivel correlacional-no experimental, para el registro de los datos empleó 108 cuestionarios, llegando a encontrar que los tres tipos de liderazgo se relacionan con la satisfacción, siendo el liderazgo transformacional con el 67.3%, el transaccional con un 21.3% y el laissez faire con un 56.4% respectivamente. En tal sentido, concluyeron que el estilo de liderazgo se vincula positivamente entre la satisfacción con un 64.9%, quedando comprobado que los trabajos son esenciales para incrementar la satisfacción de los colaboradores.

Castro (2020) se centraron en determinar si el liderazgo transformacional está relacionado con la satisfacción laboral en docentes universitarios, se sujetó a un estudio cuantitativo, relacional-transversal, 155 docentes universitarios constituyeron la muestra. Los hallazgos refirieron niveles altos de consideración individual (51.6%), estimulación intelectual (54.2%), motivación/inspiración (68.4%), influencia idealizada (65.2%); condiciones físicas (90.32%), beneficios (65.81%), políticas administrativas (69.03%), relaciones sociales (86.45%), desarrollo personal (94.84%), desempeño de tareas (98.06%), relación con la autoridad (49.03%). Concluyeron que el liderazgo transformacional se asocia significativamente con la denominada satisfacción ($Rho = 0.52$; $p. \text{ valor} = 0.000$).

Pacheco (2019) el cual conto el fin de lograr que se determine si el liderazgo transformacional está asociado con la satisfacción del trabajador de una entidad privada; la metodología de trabajo aplicado se plasmó con el enfoques cuantitativos, plasmado bajo un tipo básico y finalmente determino el diseño correlacional-transversal, como parte del acopio de los datos utilizó las denominadas escalas de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin y de Satisfacción Laboral de Palma en 300 trabajadores. Como parte de los resultados se verificó que el 57.8% de los colaboradores percibió un alto liderazgo transformacional, y la satisfacción laboral el mismo que se percibió con niveles de medio por el 52.2%. Al respecto, concluyeron de la no existencia entre cada variable estudiada ($p. \text{ valor} > 0.05$), demostrando que la existencia del liderazgo transformacional no incrementa los niveles de satisfacción en cada trabajador.

Chara (2023) con el estudio conto con el propósito de que se determine como está relacionado el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en una entidad estatal de Abancay, en su metodología del trabajo establecido su de tipo aplicado dado que busco que se amplíen y profundicen las realidades de cada variable, por otro lado, el trabajo se basó con el diseño no experimental-transversal. Por otro lado, manejo como población a 432 que corresponde a la unidad estudiada, asimismo, el autor estableció a una muestra de 186 trabajadores a los que se les encuestó logrando plasmar un r de Spearman moderado del liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un 0.607, esto da a entender que el liderazgo transformacional está íntimamente asociado con la satisfacción laboral en empleados de una entidad estatal de Abancay para el periodo 2023. Al relacionar

la satisfacción laboral con la siguiente dimensión y se encontró: influencia idealizada ($Rho = 0.677$), inspiración motivacional ($Rho = 0.347$), estímulo intelectual ($Rho = 0.588$); consideración individualizada ($Rho = 0.320$), que corresponden a relaciones positivas moderadas.

Figuroa y Quiquia (2022) en su tesis estableció el propósito de que se determine como está relacionado el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en Property & Project Group-Lima, en el trabajo se plasmó el tipo aplicado buscando que se amplie y profundice cada realidad. El nivel de estudio determinado fue descriptivo, con un diseño no experimental-transversal. Aplico una población de 432 colaboradores, y se obtuvo una muestra de 186 colaboradores para encuestar, brindando un resultado favorable con un r de Spearman moderado del liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un 0.331, dando entender de una asociación-directa con la satisfacción laboral. Al relacional la satisfacción laboral con cada dimensión y se encontró: influencia idealizada ($Rho = 0.140$), inspiración motivacional ($Rho = 0.454$), estímulo intelectual ($Rho = 0.470$), que corresponden a relaciones positivas moderadas.

Fernandez y Meléndez (2021) con el estudio, cuyo propósito fue que se determine como está relacionado el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en Sekur Perú S.A. de Arequipa, en su metodología del trabajo plasmado fue de tipo aplicado, dado que busco que se amplie y profundice las realidades de cada variable, por ello determino un trabajo basado en el diseño no experimental-transversal, para ello llego a utilizar a una población de 50 empleados, a la vez, se logró obtener tener una muestra de 50 encuestados, El resultado adquirido se plasmaron con el r de Spearman moderado del liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un 0.494, esto da a entender que el la asociación - directa con los empleados de Sekur Perú S.A. de Arequipa para el periodo 2021. Al relacional la satisfacción laboral con la siguiente dimensión y se encontró: influencia idealizada ($Rho = 0.057$), inspiración motivacional ($Rho = 0.347$), estímulo intelectual ($Rho = 0.191$); consideración individualizada ($Rho = 0.453$), que corresponden a relaciones positivas moderadas.

Barboza y Montalván (2022) con el estudio cuyo propósito fue que se determine como está relacionado el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en Centra S.A.C. de Lima, en su metodología el trabajo se determinó como

aplicado, dado que busco que se amplie y profundice los niveles, por otro lado, es trabajo se plasmó bajo el diseño no experimental. Asimismo, la población fueron 100 empleados, a la vez, obtuvieron la muestra de 100 colaboradores encuestados, el mismo que se plasmó con un rho de Spearman moderado del liderazgo transformacional y satisfacción laboral del 0.408, esto da a entender la existencia de una asociación directa en empleados de Centra S.A.C. de Lima para el periodo 2022. Al relacionar la satisfacción laboral con la siguiente dimensión y se encontró: influencia idealizada (Rho = 0.381), inspiración motivacional (Rho = 0.380), estímulo intelectual (Rho = 0.334); consideración individualizada (Rho = 0.332), que corresponden a relaciones positivas moderadas.

Raymundo (2021). Con el trabajo busco que se determine como está relacionado el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en Contacto Satelital S.R.L. de Lima, en el método se basó en un estudio aplicado, dado que busco que se amplie y profundice los niveles, por otro lado, es trabajo se plasmó bajo el diseño no experimental-transversal, para ello decreto la población de 132 empleados, de acuerdo a ello estableció la muestra de 98 colaboradores encuestados estableciendo un r de Spearman moderado con un 0.348, esto da a entender que el liderazgo transformacional se asocia de manera-directa con los empleados de Contacto Satelital S.R.L. de Lima para el periodo 2019. Al relacionar la satisfacción laboral con la siguiente dimensión y se encontró: influencia idealizada (Rho = 0.318), inspiración motivacional (Rho = 0.338), estímulo intelectual (Rho = 0.182); consideración individualizada (Rho = 0.351), que corresponden a relaciones positivas bajas.

Seguidamente se logró proceder con la base teórica del liderazgo transformacional

Existen diferentes teorías y modelos sobre el liderazgo transformacional; sin embargo, consideraremos aquellos que se adaptan más al estudio; modelo transformacional de Bass enfatiza en la implicancia que tiene la participación del líder sobre sus trabajadores; considerándolo como el ente capaz de dirigir e incluir nuevos mecanismos que fomente participar activamente con cada integrante de una entidad, el líder también está caracterizado por tener capacidades para dar solución a cualquier situación contraproducente que afecte a la empresa; sin

embargo, en la actualidad se ha visualizado menor influencia de los líderes sobre sus trabajadores. El modelo de liderazgo adaptativo de Heifetz se centra en el dinamismo de las relaciones surgidas entre los líderes organizacionales con los subordinados; de esta manera se comprende al líder como la persona capaz de realizar cambios importantes y necesarios en una empresa basados en el un punto de vista organizacional, en la que el líder es un referente para el logro del desempeño óptimo de su equipo de trabajo. (Díaz-Gómez, 2020). La teoría de rasgos de Golberg establece cinco elementos que clasifican los rasgos de la personalidad: la extroversión, encapsula el fortalecimiento de las relaciones; la adaptabilidad, permite aceptar diferentes puntos de vistas desde la objetividad; la meticulosidad, conlleva a la confiabilidad; el balance emocional, enfocado al manejo de estrés, y la posibilidad de abrirse a nuevos comienzos; no obstante, es relevante que el líder disponga de estos elementos para alcanzar resultados alentadores en sus trabajadores. (Alcázar, 2020)

Entonces, líder es aquella persona que procura que su equipo de trabajo emane esfuerzos en conjunto para el cumplimiento de metas institucionales, pero, para que ello suceda es necesario preparar al equipo, haciéndolo competente en sus labores. El líder también se caracteriza por disponer de herramientas necesarias para el crecimiento de sus colaboradores; además que tiene la capacidad de escuchar y brindar nuevas oportunidades de cambios no sólo laborales sino también personales. (Tapia y Antequera, 2020)

El liderazgo transformacional se enfoca en cada valor, estado ético y meta a largo plazo. Implica estimar la motivación de cada seguidor, logrando satisfacer cada necesidad y tratarlo como un ser humano completo, satisfaciendo su necesidad y tratarlo como ser humano completo. (Avolio, y Bass, 2004)

Desde la perspectiva de Fernández (2018) los líderes transformacionales se caracterizan por priorizar la delegación de autoridad en sus seguidores en lugar de destacar su propio éxito. Su enfoque consiste en fomentar la independencia de los empleados y fortalecer su autoconfianza. Además, muestran aprecio hacia su equipo y trabajan en colaboración para alcanzar objetivos mutuos. Estos líderes demuestran habilidades de negociación sólidas y buscan optimizar al máximo la relación económica que han establecido con su equipo.

Según Avolio, y Bass (1990), citado por Orozco, (2020) los elementos que afectan al liderazgo transformacional incluyen el magnetismo o inspiración surgida de la construcción de una visión que inspira orgullo, admiración y confianza. Esto impulsa expectativas elevadas y guía un comportamiento adecuado. Por otro lado, el estímulo intelectual se deriva de la constante provocación de los seguidores con nuevas perspectivas y enfoques.

En tal sentido, el liderazgo transformacional es comprendido como un estilo de gestión donde el líder tiene la posibilidad de incrementar los intereses del equipo de trabajo, moldeándolos hacia visiones que se antepongan a intereses grupales. (Pailaqueo et al., 2020)

El liderazgo transformacional permite que el líder sea visionario, creativo, y congruente; por ello, un líder transformacional orienta a las instituciones a la realización de nuevas prácticas institucionales y por medio de sus acciones culturiza a sus trabajadores orientándose a enfocarse en el logro de las mismas metas. (Loli y García, 2021).

Tabla 1

Estilos de liderazgo

Estilo de liderazgo	Características
Liderazgo autoritario	<ul style="list-style-type: none"> - Determinación de actividades. - Encargado del desarrollo de todas las labores. - Evalúa todas las actividades que realizan sus subordinados.
Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> - Asume que todas las personas son honestas y responsables. - Promociona el trabajo en equipo. - Planifica y delimita las metas. - Otorga la equidad de control. - Mantiene una comunicación abierta. - Evalúa y reconoce el buen desempeño. - Busca dar soluciones en beneficio del equipo. - Delega responsabilidades.

Liderazgo laissez-faire	<ul style="list-style-type: none"> - Limitada autoridad. - Otorga la independencia y autonomía en el desarrollo de actividades. - Reducida planificación y objetivos inconsistentes.
Liderazgo burocrático	<ul style="list-style-type: none"> - Se basa en reglas y normas. - Estricta imposición. - Genera poco espacio de libertad.
Liderazgo carismático	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento altruista. - Comparte experiencias y testimonios con su equipo de trabajo. - Clarifica los objetivos y ayuda a mejorarlos.
Liderazgo informal	<ul style="list-style-type: none"> - Carece de poder legítimo. - No tienen autoridad definida - No disponen de reglas ni control disciplinario.
Liderazgo formal	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridad reconocida. - Control del progreso laboral. - Gestionan las acciones disciplinarias. - Comunicación directa y fluida.
Liderazgo orientado a tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa el cumplimiento de tareas asignadas. - Realiza acciones lógicas y operativas - Delega responsabilidades.
Liderazgo orientado a las personas	<ul style="list-style-type: none"> - Se orienta a las relaciones interpersonales. - Genera ambientes adecuados de trabajo. - Se preocupa por el bienestar y el soporte emocional.
Liderazgo situacional	<ul style="list-style-type: none"> - Se adapta al estilo de trabajo de los demás. - Enfatiza en las tareas y las conductas de sus trabajadores.
Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> - Se siente comprometido con su trabajo. - Están dispuestos al cambio en beneficio de sus trabajadores.

	- Se concentran en la supervisión, organización y el desempeño laboral.
Liderazgo transformacional	- Se orientan al cambio e innovación. - Inspira y motiva a sus trabajadores.

Nota. Información extraída de Geraldo et al. (2020).

Por su parte, Avolio, y Bass, (2004), citado por Andrade et al., (2020) define al liderazgo transformacional al proceso centrado en generar una conciencia entre los empleados, lo que resulta en un compromiso profundo con la organización y un alineamiento con cada objetivo determinado para la visión y misión.

Por ello el autor destaca que este enfoque ejerce impactos directos en la productividad de los resultados al satisfacer a los trabajadores; dentro de esta se conciben cuatro dimensiones:

Influencia intelectual, fomenta el conocimiento académico e intelectual como herramienta para abordar situaciones complejas que logren que se plasme en la institución, de esta manera se mejora el know how organizacional lo que en algunos casos se puede convertir en la denominada ventaja competitiva.

Influencia individual, el líder considera el desarrollo individual de cada uno de sus trabajadores, con el propósito de generar diferentes políticas que potencialicen las competencias de cada uno con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral, esto impacta directamente en el provecho organizacional.

Influencia inspiradora, consiste en identificar habilidades propias del colaborador con el propósito de impulsar a su máximo desarrollo, inspirar al colaborador y motivarlo resulta importante dentro de las organizaciones para lograr que alcance su máximo desempeño. Influencia idealizada, es aquel respeto y la confianza que brindan los trabajadores al líder, esta permite el desarrollo integral para unificar el trabajo, de tal manera que los subordinados se conviertan en aliados del líder en la concesión de las metas empresariales.

En cuanto a la base teoría de la satisfacción laboral, se expone la teoría de Herzberg, esta establece 02 factores: motivación e higiene puesto que ambos se relacionan con una adecuada satisfacción respecto al cargo que tienen y con el desarrollo laboral; de esta manera cada trabajador espera ser reconocido por su esfuerzo y/o desempeño realizado; además la insatisfacción es influenciada por

factores intrínsecos como el ambiente organizacional. En tal sentido, esta teoría muestra las bases fundamentales sobre las distintas necesidades que posee cada persona dentro de su entorno laboral. (Mignini et al., 2021). Teoría de la realización de necesidades se centra en las necesidades humanas y establece una jerarquía de necesidades que las personas buscan satisfacer; un determinado nivel, empiezan a buscar otras necesidades para el consecutivo nivel. La teoría ha sido influyente en la psicología y la gestión y se ha utilizado para comprender y motivar a las personas en contextos laborales y de liderazgo (Salazar y Ospina, 2019). Teoría de la discrepancia intrapersonal, concibe a la satisfacción e insatisfacción como consecuencia de las contradicciones entre lo que necesita el trabajador con lo que puede conseguir de su trabajo, sin embargo, esto depende de las habilidades desarrolladas por el trabajador. No obstante, la satisfacción también se cuantifica a través de las recompensas obtenidas producto de su desempeño. (Boada, 2019)

Se puede definir la satisfacción laboral como aquella actitud de cada persona en una labor de trabajo, y esta actitud está influenciada por los valores y comportamientos que exhibe en el entorno laboral; por tanto, estas conductas son determinadas por las percepciones y expectativas, entonces, la satisfacción son aquellos estados positivos y placenteros producto de las experiencias laborales. (Pizarro et al., 2019)

De acuerdo con Cuesta (2020) la satisfacción es denominada como los estados anímicos, la moral de trabajo, la motivación laboral y otras; de esta manera, la satisfacción mantiene un vínculo estrecho con el compromiso el cual es producto de la gestión empresarial.

De acuerdo Herzberg (1959), citado por Sotelo, (2020) existe 02 factores de la satisfacción laboral: El intrínseco, que permiten tener en consideración determinadas recomendaciones lo cual posibilita promocionar y desarrollar cada actividad de manera responsable; mientras que los extrínsecos, amplían la utilización de capacidades dentro del trabajo, se sujeta a un empleo y horario estable con un salario beneficiosa, también permite la conexión directa y proporcional entre el líder y su equipo de trabajo.

De acuerdo con Onraita (2020) la satisfacción laboral esta referida a los niveles en que los trabajadores experimentan en relación con su permanencia y avance en sus empleos. Normalmente, se mide mediante indicadores predefinidos

y se manifiesta a través de emociones positivas al evaluar las principales ventajas y características de su puesto de trabajo. A la vez, la satisfacción laboral está asociada a cómo se siente un empleado en su entorno laboral, lo que se refleja en su actitud, personalidad y capacidad para desempeñar sus responsabilidades de manera óptima.

Según Meliá y Peiró (1989), es un aspecto de la actitud que desempeña un papel fundamental al evaluar la vivencia del individuo en su entorno de trabajo.

Asimismo, de acuerdo a Meliá y Peiró (1989) establecieron las precedentes dimensiones:

Satisfacción de supervisión: Se fundamenta en la ayuda y/o apoyo que brinda el jefe a sus trabajadores para la solución de problemas; este proceso impacta positivamente en la motivación, el estímulo y la seguridad.

Satisfacción de ambiente físico: Es aquel espacio donde el trabajador realiza sus actividades y que puede tener efectos negativos en su salud. Corresponde a la empresa brindar un adecuado ambiente físico al colaborador para que pueda realizar sus labores en las condiciones adecuadas y esto no pueda mermar su productividad. **Satisfacción de prestaciones recibidas:** Se consideran todos los acuerdos realizados dentro del espacio trabajo, estas prestaciones son establecidas por ley y en algunos casos son espontáneas; principalmente se relacionan con el sistema monetario.

Satisfacción de intrínseca del trabajo: Es la acción mediante la cual la persona muestra intensidad y persistencia al momento de realizar determinadas actividades laborales sin la necesidad de que factores externos influyan; dicho de otra manera, son acciones que nacen por propia decisión con el fin que se logre el objetivo propuesto. **Satisfacción de participación,** tiene como meta el logro de un beneficio, es producto del compromiso al realizar una actividad, y al lograr los objetivos propuestos de dicha actividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Fue de tipo básico. Arias et al. (2022) es aquel que nace de la curiosidad o el ímpetu por obtener nuevos conocimientos con amplia consistencia teórica siendo fundamental para otras indagaciones; entonces, el presente estudio expuso teorías que explicaron y facilitaron la comprensión de las variables y su posible comportamiento en el contexto real.

El estudio se basó en establecer el enfoque cuantitativo, el cual se refiere a utilizar el instrumento para la recopilación de cada dato cuantificable, esto se realiza a través de analizar de manera descriptiva e inferencial con el objetivo de conocer el comportamiento de los fenómenos y con ello comprobar las hipótesis investigativas (Hernández y Mendoza, 2018). En tal sentido, se utilizaron dos cuestionarios que permitieron analizar cada variable estudiada y a través de métodos estadísticos correspondientes se pudo contrastar las hipótesis investigativas.

La indagación fue de nivel correlacional, de acuerdo con Arias y Covinos (2021) esta tiene como finalidad evidenciar la asociación entre cada variable asignada de acuerdo a cada hipótesis planteada en cada estudio; en ese sentido, la investigación se centró en el vínculo existente en cada variable.

3.1.2 Diseño de investigación

También se precisó el diseño no experimental transversal, el cual establece que no existe estímulo experimental a los fenómenos en estudio; también plantea la evaluación de las variables sin modificaciones; y transversal, puesto que cada dato fue recolectado en un momento único. Al respecto, el acopio de la información se registró en un determinado momento el cual fue dispuesto por las investigadoras, quienes evitaron la intervención directa puesto que se limitaron a observar las variables. (Arias et al., 2022)

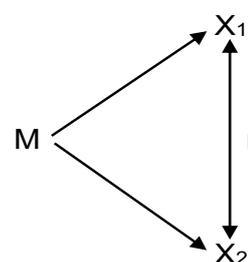
Donde:

M: muestra estudiada

X₁: Liderazgo transformacional

X₂: Satisfacción laboral

r= relación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Liderazgo transformacional

Definición conceptual: para Avolio, y Bass, (2004, citado por Andrade et al., 2020) es un proceso centrado en generar una conciencia entre los empleados, lo que resulta en un compromiso con la organización; este enfoque ejerce impactos directos en su productividad, resultados y la satisfacción en las labores del trabajador

Definición operacional: La realizó a través de un instrumento compuesto por 19 ítems.

Indicadores:

Dimensión 1. Influencia intelectual

- Gratificación por logros.

Dimensión 2. Influencia individual

- Trabajo del colaborador.
- Rendimiento.

Dimensión 3. Influencia inspiradora

- Motivación al trabajo.

Dimensión 4. Influencia idealizada

- Influencia sobre las decisiones de los trabajadores.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert.

Variable 2. Satisfacción laboral

Definición conceptual: Meliá y Peiró (1989), es la actitud que desempeña un papel fundamental al evaluar la vivencia del individuo en su entorno de trabajo.

Definición operacional: La realizó a través de un instrumento compuesto por 23 ítems.

Indicadores:

Dimensión 1. Supervisión

- Relación con supervisores.
- Supervisión individual.
- Juicio de supervisor.
- Igualdad y justicia.
- Apoyo de supervisores.

Dimensión 2. Ambiente físico

- Limpieza e higiene.
- Entorno y espacio.
- Ventilación y temperatura.

Dimensión 3. Intrínseca del trabajo

- Satisfacción del trabajo personal.
- Habilidades.
- Hacer lo que te gusta.
- Objetivos, metas y productividad.

Dimensión 4. Participación

- Decisión autónoma.
- Decisiones del área.
- Decisiones de grupo.

Escala de medición: Ordinal de tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La definen como los datos en conjunto que cumplen con ciertas especificaciones, esta se compone por personas que comparten atributos comunes y que pueden ser evaluadas cuantitativamente. (Hernández y Mendoza, 2018) Entonces esta población quedó asignada por 28 colaboradores de la empresa Tambora S.A.C., en este caso se trabajó con toda la población, por ello se establece el siguiente criterio:

Criterios de inclusión: trabajadores que tengan más de seis meses laborando en la empresa Tambora S.A.C, trabajadores que hayan autorizado el consentimiento informado, trabajadores que tengan disponibilidad para contribuir en el trabajo

Criterios de exclusión: Trabajador que tiene menos de seis meses laborando en la empresa Tambora S.A.C, y que no llego a firmar el consentimiento informado, y que no tengan disponibilidad para participar del estudio, que se encuentren de vacaciones o estén con licencia.

Muestra: la muestra fue censal. Según Arias et al. (2022) por tanto se empleó como muestra a los 28 empleados de la compañía Tambora S.A.C.

Muestreo: La técnica estadística a emplear para obtener la muestra fue el muestreo no probabilístico, aquel que se caracteriza porque la elección de las unidades de análisis estuvo determinada según lo establecido por cada criterio de selección.

Unidad de análisis: Se conformo por cada trabajador de la organización Tambora S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica plasmada fue la encuesta, facilitando la obtención de datos por medio de la realización de interrogantes orientadas a cada encuestado, con el objetivo de adquirir datos relevantes en su indagación; la encuesta se desarrolla por medio del cuestionario, el cual es utilizado para recopilar datos, se caracteriza por poseer un lista de preguntas sencillas con opciones de respuesta, cabe señalar que este no considerada respuestas correctas o incorrectas, puesto que cada respuesta lleva a un resultado distinto. Además, es importante que antes de aplicar el instrumento este deberá cumplir con los criterios de validez y confiabilidad (Arias et al., 2022).

Para la presente investigación, se tienen dos cuestionarios, el primero evaluó el liderazgo transformacional compuesto por 19 ítems (anexo 3) que evaluaron las dimensiones de influencia intelectual, individual, inspiradora e idealizada. El segundo cuestionario evaluó la satisfacción laboral S20/23 el cual consta de 23 ítems, para ambos cuestionarios fue necesario realizar la validez antes descrita.

3.5. Procedimientos

En el presente trabajo las investigadoras debieron solicitar la autorización al gerente de la empresa Tambora S.A.C., para poder tomar los datos a los trabajadores; posteriormente, se realizaron las coordinaciones para programar las fechas de aplicación de los cuestionarios a los colaboradores de dicha empresa, luego se identificaron las unidades de estudio a quienes se les aplicó dichos cuestionarios, al abordar a los trabajadores se les explicó el objetivo de la investigación con el propósito de motivarlos a participar voluntariamente del estudio; posterior a la recopilación de los datos las investigadores verificaron que cada uno de los cuestionarios estén correctamente llenados, y con ello pudieron trasladar la información donde se analizaron desde de forma estadística.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de haber aplicado los cuestionarios, se procedió a tabular cada dato en Microsoft Excel, inmediatamente cada información fue exportada al programa SPSS (ver.27) donde se codificaron las variables y dimensiones; dando respuesta a cada objetivo planteado, por ello también fue necesario analizar de forma descriptiva con cada dato, estableciendo los niveles de la variables plasmadas a través de tablas; la vez, dentro de la estadística inferencial, fue necesario utilizar el primer lugar la prueba de normalidad plasmado en Shapiro Wilk (para muestra inferiores de 50), llegando a aplicar la estadística paramétrica que permita contrastar las hipótesis de investigativas y con ello detallar las conclusiones y sugerencia respecto al estudio.

La estadística descriptiva se orienta a la recopilación, organización y análisis de resultados, es decir, describe de forma clara y precisa características de un conjunto de datos, sin realizar inferencias; mientras que, la estadística inferencial, permite la realización de inferencias basado en la prueba de hipótesis para obtener conclusiones de una determinada población en relación a cada dato conseguido de cada muestra. (Peña y Fernández, 2019)

3.7. Aspectos éticos

Al desarrollo del trabajo se logró tener en cuenta cada aspecto ético establecido en la Declaración de Helsinki, con uno de sus principios en el que se respeta a cada individuo, el cual implica en reconocer y respetar las decisiones personales y la autonomía de los participantes, por lo que se debe obtener su consentimiento informado de forma libre y voluntaria durante la recopilación de datos (Alvarez, 2019).

El principio de beneficencia establece que el investigador es responsable de velar por el bienestar físico, social y mental de los participantes. Además, el principio de justicia requiere que la elección de participantes se realice de manera equitativa y no se beneficie a un único individuo o grupo. El consentimiento informado es un documento que proporciona información necesaria y adecuada a los participantes para que puedan decidir libremente si quieren ser parte de esta investigación, además se basa en cada principio indicado como respeto y autonomía, fomentando la comunicación entre las investigadoras y los participantes (Alvarez, 2019).

Asimismo, se tuvo en consideración lo señalado por la resolución de ética de la UCV y lo establecido por la norma APA 7ma edición, llegando a respetar el derecho de autor; además, los trabajadores autorizaron un consentimiento informado, puesto que los datos recabados estuvieron sujetos a total privacidad (Anexo 4).

IV. RESULTADOS

Después de recopilar y evaluar los cuestionarios completados por los 28 trabajadores de la empresa Tambora S.A.C. - Chiclayo, 2023, se procedió a examinar y presentar el siguiente resultado:

Análisis descriptivo

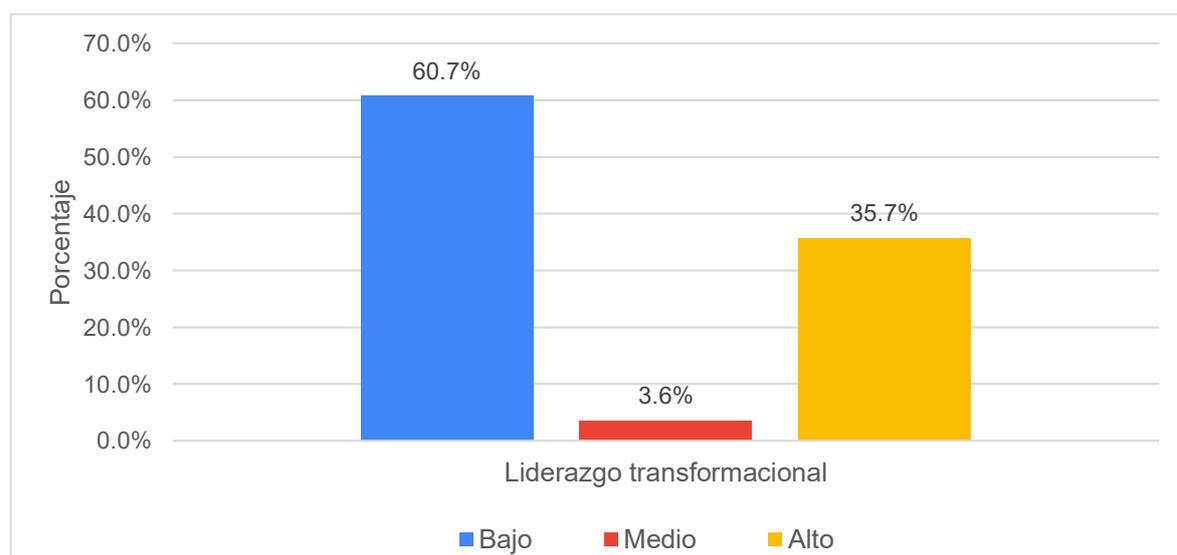
Tabla 2

Nivel del liderazgo transformacional

Nivel	n	%
Bajo	17	60.70
Medio	1	3.60
Alto	10	35.70
Total	28	100,0

Figura 1

Nivel del liderazgo transformacional



Nota: El liderazgo transformacional fue percibido en nivel bajo según el 60.7% de los que respondieron el cuestionario. En nivel alto fue percibido por el 35.7% y en nivel bajo por el 3.6%.

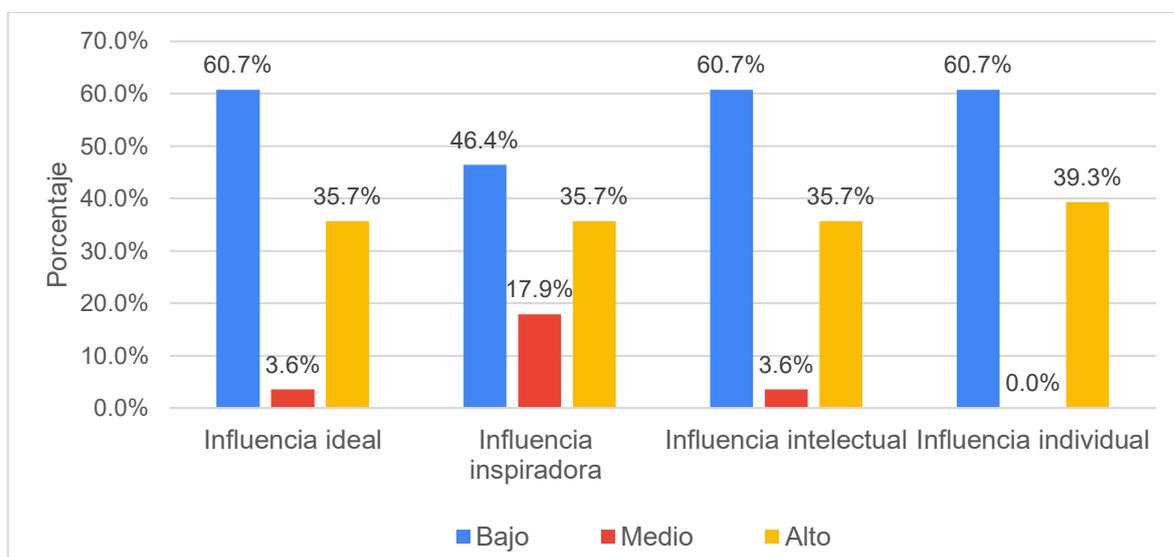
Tabla 3

Dimensiones del liderazgo transformacional

Nivel	Influencia ideal		Influencia inspiradora		Influencia intelectual		Influencia individual	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	17	60.7%	13	46.4%	17	60.7%	17	60.7%
Medio	1	3.6%	5	17.9%	1	3.6%	0	0.0%
Alto	10	35.7%	10	35.7%	10	35.7%	11	39.3%
Total	28	100.0%	28	100.0%	28	100.0%	28	100.0%

Figura 2

Dimensiones del liderazgo transformacional



Nota: Indicaron que la influencia ideal fue percibida en un nivel bajo según el 60.7%; la influencia inspiradora en un nivel medio según el 46.4%; la influencia intelectual en un nivel bajo según el 60.7% y la influencia individual en un nivel bajo según el 60.7%.

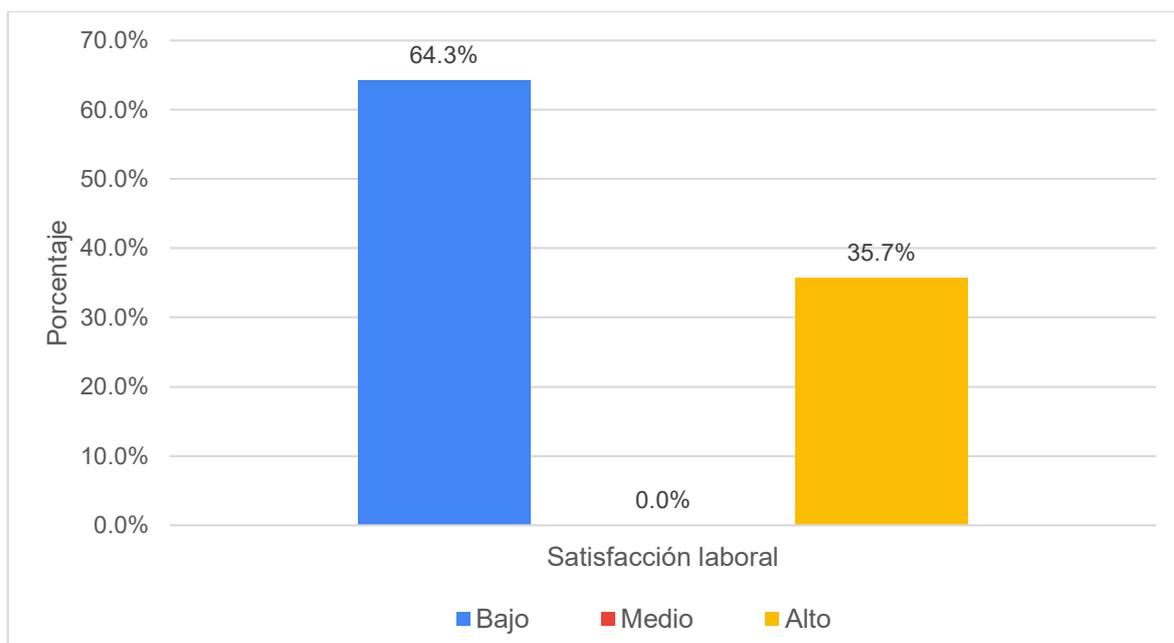
Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral

Nivel	n	%
Bajo	18	64.30
Medio	0	0
Alto	10	35.70
Total	28	100,0

Figura 3

Nivel de satisfacción laboral



Nota: Según la aplicación a los trabajadores la satisfacción laboral se percibe en nivel bajo con el 64.3% de los que respondieron el cuestionario. El nivel alto fue percibido por el 35.7% y en nivel bajo por el 0%.

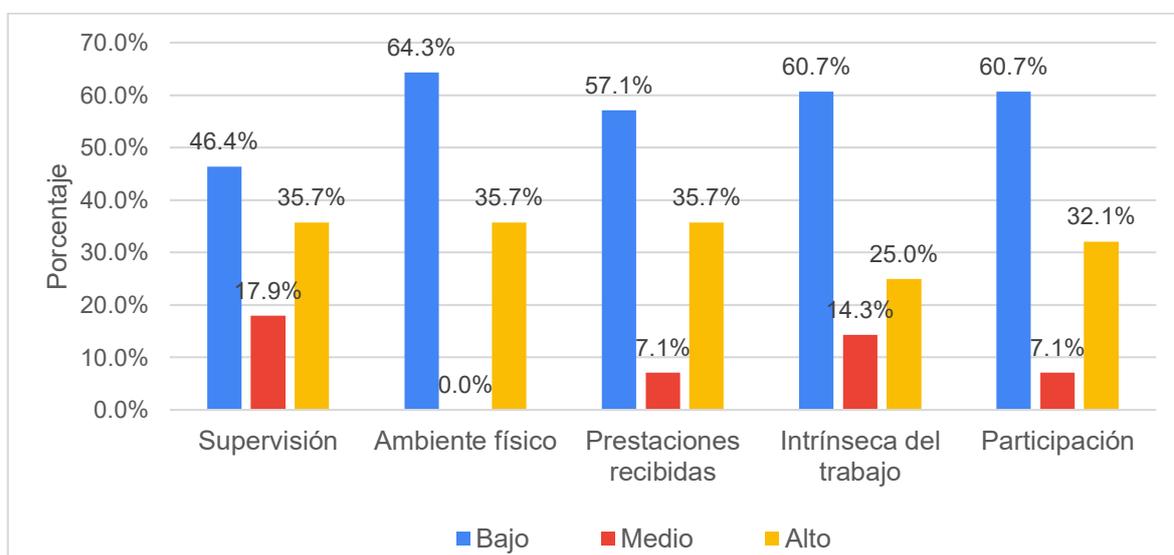
Tabla 5

Dimensiones la satisfacción laboral

Nivel	Supervisión		Ambiente físico		Prestaciones recibidas		Intrínseca del trabajo		Participación	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	13	46.4%	18	64.3%	16	57.10%	17	60.7%	17	60.7%
Medio	5	17.9%	0	0%	2	7.1%	4	14.30%	2	7.10%
Alto	10	35.7%	10	35.7%	10	35.7%	7	25.00%	9	32.10%
Total	28	100.0%	28	100.0%	28	100.0%	28	100.0%	28	100.0%

Figura 4

Dimensiones del liderazgo transformacional



Nota: El resultado indico que la supervisión se percibe con un nivel bajo del 46.4%; el ambiente físico en un nivel medio según el 64.3%; las prestaciones recibidas en un nivel bajo según el 57.1%, la intrínseca del trabajo en un nivel bajo según el 60.7%, y la participación en un nivel bajo según el 60.7%.

Análisis Inferencial

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

H₁: Existe relación entre la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

H₀: No existe relación entre la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

Tabla 6

Influencia intelectual y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
		Coefficiente	0.827**
Rho de Spearman	Influencia intelectual	Significancia	0.000
		N	28

Nota: El coeficiente plasmado fue 0.827 y corresponde a una correlación positiva fuerte. A la vez, se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H₁ en ese sentido se puede afirmar que existe relación de la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo, 2023.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.-Chiclayo, 2023.

H₁: Existe relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

H₀: No existe relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

Tabla 7

Influencia individual y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
		Coeficiente	0.859**
Rho de Spearman	Influencia individual	Significancia	0.000
		N	28

Nota: El coeficiente plasmado es de 0.859 que corresponde a una correlación positiva fuerte. Asimismo, se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H₁ logrando que se afirme de una existente relación de la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de cada trabajador de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo, 2023.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.-Chiclayo, 2023.

H₁: Existe relación entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

H₀: No existe relación entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

Tabla 8

Influencia inspiradora y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral
		Coeficiente	0.911**
Rho de Spearman	Influencia inspiradora	Significancia	0.000
		N	28

Nota: El coeficiente plasmado es de 0.911 que corresponde a una correlación positiva muy fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H₁ logrando que se afirme de una existente relación de la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral cada trabajador de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.-Chiclayo, 2023.

H₁: Existe relación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

H₀: No existe relación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

Tabla 9

Influencia ideal y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral	
		Coeficiente	0.822**
Rho de Spearman	Influencia ideal	Significancia	0.000
		N	28

Nota: El coeficiente plasmado es de 0.822 que corresponde a una correlación positiva fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H₁ logrando que se afirme de una existente relación de la dimensión influencia ideal y la satisfacción laboral de cada trabajador de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo.

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.-Chiclayo, 2023.

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo,2023.

Tabla 10

Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
	Coeficiente	0.941**
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Significancia 0.000
	N	28

Nota: El coeficiente plasmado fue 0.941 correspondiente una correlación positiva muy fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H₁ logrando que se afirme de una existente relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en cada trabajador de la empresa Tambora S.A.C.-Chiclayo,2023.

V. DISCUSIÓN

Precediendo el siguiente acápite, se contrasta el estudio.

Para el objetivo general, el Spearman plasmado fue de 0.941 que corresponde a una correlación positiva muy fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H_1 logrando que se afirme de una existente relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en cada trabajador de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo, 2023. De acuerdo a ello, el resultado encontrado se logró que se contraste con los estudios del autor Fernández y Meléndez (2021) con el estudio, cuyo propósito fue que se determine como está relacionado el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en Sekur Perú S.A. de Arequipa, en su metodología del trabajo plasmado fue de tipo aplicado, dado que busco que se amplie y profundice las realidades de cada variable, por ello determino un trabajo basado en el diseño no experimental-transversal, para ello llego a utilizar a una población de 50 empleados, a la vez, se logró obtener tener como muestra de 50 encuestados, por ello el resultado se plasmó con el r de Spearman moderado del liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un 0.494, esto da a entender que el la asociación - directa con los empleados de Sekur Perú S.A. de Arequipa para el periodo 2021. Al relacional la satisfacción laboral con la siguiente dimensión y se encontró: influencia idealizada (Rho = 0.057), inspiración motivacional (Rho = 0.347), estímulo intelectual (Rho = 0.191); consideración individualizada (Rho = 0.453), que corresponden a relaciones positivas moderadas. Estudios demuestran que un liderazgo transformacional está vinculado a una mayor satisfacción laboral, impactando de forma positiva el rendimiento laboral, contribuyendo a la retención de empleados al crear un ambiente laboral positivo y satisfactorio, reduciendo la intención de dejar el trabajo, asimismo exploran las percepciones del supervisor, aportando a y comprendiendo profundamente cada factor que afecta la calidad del ambiente laboral

Para el objetivo específico 01, el rho Spearman plasmado fue de 0.827 que corresponde a una correlación positiva fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H_1 en ese sentido se puede afirmar que existe relación de la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de. trabajador de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo, 2023. El estudio se contrasta con el autor

Avolio, y Bass (2004), quien describe a la Influencia intelectual, fomenta el conocimiento académico e intelectual como herramienta para abordar situaciones complejas que logren que se plasme en la institución, de esta manera se mejora el know how organizacional, el mismo que en algunos casos se puede convertir en la conocida ventaja competitiva, la dimensión descrita está asociada a lo indicado por el autor Mignini et al., (2021), quien indica que la satisfacción se base en la teoría de Herzberg, esta establece 02 factores: motivación e higiene puesto que ambos se relacionan con una adecuada satisfacción respecto al cargo que tienen y con el desarrollo laboral; de esta manera cada trabajador espera ser reconocido por su esfuerzo y/o desempeño realizado; además la insatisfacción es influenciada por factores intrínsecos como el ambiente organizacional. En tal sentido, esta teoría muestra las bases fundamentales sobre las distintas necesidades que posee cada persona dentro de su entorno laboral. Por lo tanto, se destaca lo importante de que los negocios o empresas promuevan el desarrollo de la influencia intelectual de sus líderes o jefes de grupo hacia el personal, con el fin de que se aumente la ansiada satisfacción de cada colaborador, ya que según lo evidenciado en los resultados una adecuada influencia intelectual tendrá un impacto positivo fuerte en la satisfacción del colaborador. En este sentido, el liderazgo transformacional permite que el líder se convierta en una figura visionaria, creativa y coherente.

Para el objetivo específico 2, el coeficiente plasmado fue de 0.859 que corresponde a una correlación positiva fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H_1 logrando que se afirme de una existente relación de la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de cada trabajador de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo, 2023. Este estudio se contrasto con el autor Avolio, y Bass (2004), quien describe a la Influencia individual, el líder considera el desarrollo individual de cada uno de sus trabajadores, con el propósito de generar diferentes políticas que potencialicen las competencias de cada uno con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral, esto impacta directamente en el provecho organizacional. la dimensión descrita está asociada a lo indicado por el autor Salazar y Ospina, (2019), quien manifiesta que la satisfacción esta basada en la Teoría de la realización de necesidades se centra en las necesidades humanas y establece una jerarquía de necesidades que las personas buscan satisfacer; un determinado nivel, empiezan a buscar otras necesidades para el consecutivo nivel.

La teoría ha sido influyente en la psicología y la gestión y se ha utilizado para comprender y motivar a las personas en contextos laborales y de liderazgo. Por lo tanto, se destaca lo importante que cada empresa o negocio promuevan el desarrollo de la influencia individual de sus líderes o jefes de grupo hacia el personal con la finalidad principal de que se aumente la satisfacción de cada colaborador, ya que según lo evidenciado en los resultados una adecuada influencia individual tendrá un impacto positivo fuerte en la satisfacción de cada colaborador. En este sentido, el liderazgo transformacional permite que el líder se convierta en una figura visionaria, creativa y coherente.

Para el descrito objetivo específico 3, El coeficiente plasmado fue de 0.911 que corresponde a una correlación positiva muy fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H_1 logrando que se afirme de una existente relación de la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral cada trabajador de la empresa Tambora S.A.C.- Chiclayo. El estudio se contrastó con el autor Avolio, y Bass (2004), quien describe a la Influencia inspiradora, consiste en identificar habilidades propias del colaborador con el propósito de impulsar a su máximo desarrollo, inspirar al colaborador y motivarlo resulta importante dentro de las organizaciones para lograr que alcance su máximo desempeño. la dimensión descrita está asociada a lo indicado por el autor Pizarro et al., (2019). Quien describe a la variable satisfacción laboral a aquella actitud de cada individuo en su labor en el entorno de trabajo, y esta actitud está influenciada por los valores y comportamientos que exhibe en el entorno laboral; por tanto, estas conductas son determinadas por las percepciones y expectativas, entonces, la satisfacción son aquellos estados positivos y placenteros producto de las experiencias laborales. Por lo tanto, se destaca lo importante de cada negocios o empresas promuevan el desarrollo de la influencia inspiradora de sus líderes o jefes de grupo hacia el personal con la finalidad que se logre aumentar y satisfacer a cada colaborador, ya que según lo evidenciado en los resultados una adecuada influencia inspiradora tendrá un impacto positivo muy fuerte satisfaciendo a cada colaborador. En este sentido, el liderazgo transformacional permite que el líder se convierta en una figura visionaria, creativa y coherente.

En referencia al objetivo específico 4, El coeficiente plasmado es de 0.822 que corresponde a una correlación positiva fuerte. Se obtuvo una significancia de $0.000 < 0.05$ por lo que se aceptó a H_1 logrando que se afirme de una existente relación de la dimensión influencia ideal y la satisfacción laboral de cada trabajador de Tambora S.A.C.- Chiclayo. El estudio se contrasto con el autor Avolio, y Bass (2004), quien describe a la Influencia idealizada, con aquel nivel de respeto, así como la confianza que se brindan los trabajadores al líder, esta permite el desarrollo integral para unificar el trabajo, de tal manera que los subordinados se conviertan en aliados del líder en la concesión de las metas empresariales. la dimensión descrita está asociada a lo indicado por el autor Cuesta (2020) quien describe a la satisfacción es denominada como los estados anímicos, la moral de trabajo, la motivación laboral y otras; de esta manera, la satisfacción mantiene un vínculo estrecho con el compromiso el cual es producto de la gestión empresarial. Por lo tanto, se destaca lo importante que es para los negocios o compañías que promuevan el desarrollo de la influencia idealizada de sus líderes o jefes de grupo hacia el personal con el propósito de aumentar la satisfacción de los colaboradores, ya que según lo evidenciado en los resultados una adecuada influencia idealizada tendrá impactos positivos fuertes al satisfacer a cada colaborador.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general, se logró determinar por el rho Spearman, que existe correlación positiva muy fuerte del liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un r 0.941. Por otro lado, se logró una sig. bilateral 0.000 menor al 0.05, por ello la investigación logró determinar que se acepte la hipótesis alterna y por otro lado el rechazo de la nula.
2. Para el objetivo E1, se logró determinar por el rho Spearman, que existe correlación positiva fuerte de la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral con un valor de 0.827. Por otro lado, se plasmó una sig. bilateral < 0.000 menor al 0.05, por ello la investigación logró determinar que se acepte la hipótesis alterna y por otro lado el rechazo de la nula.
3. En relación al segundo objetivo E2, se logró determinar el rho Spearman, de una existente correlación positiva fuerte de la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de 0.859. por otro lado, se plasmó una sig. bilateral 0.000 menor al 0.05, por ello la investigación logró determinar que se acepte la hipótesis alterna y por otro lado el rechazo de la nula.
4. En relación al objetivo E3, se logró determinar con el rho Spearman, una existente correlación positiva muy fuerte entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral con un valor de 0.911. por otro lado, originaron un sig. bilateral 0.000 menor al 0.05, por ello la investigación logró determinar que se acepte la hipótesis alterna y por otro lado el rechazo de la nula.
5. En relación al objetivo E4, se logró determinar el rho Spearman, de una existente correlación positiva fuerte de la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral con un valor de 0.822. Por otro lado, se plasmó una sig. bilateral 0.000 menor al 0.05, por ello, la investigación logró determinar que se llegue a aceptar la hipótesis alterna y por otro lado el rechazo de la nula.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendamos al responsable de la empresa Tambora S.A.C. en Chiclayo, implementar estrategias de liderazgo transformacional para sus directivos y supervisores de rango medio, través de una comunicación asertiva y programas de trabajo en equipo, el mismo que permitirá que los líderes transformacionales tengan una gran influencia en sus seguidores, conllevando a la que la empresa se transforme en un negocio eficiente logrando un alto nivel de satisfacción.

Se logro recomendar a los responsables de la empresa Tambora S.A.C. en Chiclayo implementar estrategias de influencia intelectual a través del desarrollo de un plan de carrera con un perfil clave, que cubra cada posición crucial con formación especializada, reduciendo la pérdida capital intelectual y aumentando las motivaciones con cada acción formativa de desarrollo profesional; la misma que permitirá contar con trabajadores satisfechos en su entorno laboral.

Se logro recomendar a los responsables de la empresa Tambora S.A.C. en Chiclayo implementar cada estrategia de influencia individual a través de desarrollar conexiones con los subordinados, escuchando sus opiniones y tomándolo en cuenta el lenguaje corporal (y tu tono), etc. con una dinámica del liderazgo transformacional involucrando un fuerte vínculo de los subordinados con el líder, permitiendo que mejore la satisfacción en el trabajo.

Se logro recomendar al responsable de la empresa Tambora S.A.C. en Chiclayo formular estrategias de influencia inspiradora mediante programa de motivación para trabadores con buen desempeño, incentivando su labor diaria y que reconozca que es valorado por su empresa, brindándoles herramientas necesarias para cumplir sus funciones, y ofreciéndoles oportunidades de crecimiento, la misma que permitirá mejorar la satisfacción en el trabajo.

Se logro recomendar al responsable de la empresa Tambora S.A.C. en Chiclayo implementar estrategias de influencia idealizada a través de influenciar sobre las decisiones de los trabajadores, tendiendo en cuenta las necesidades de los colaboradores, con justicia y valores siendo una forma de actuar de la organización, el mismo que permita que mejore el ansiado el clima y por ende la satisfacción.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Leadership Style and Organizational comitment: Impact. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Alvarez, P. (2019). *Ética e investigación*. Facultad de Derecho- Ceide. Cali: Universidad De Santiago de Cali. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aK2miZJeH4kJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Andrade, J., Ramírez, E., y Mendoza, J. (2020). Effect of transformational leadership on the perception of justification in cooperative organizations in southern Colombia.. *Interciencia*, 45(2), 90-95. [https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/html/#:~:text=Para%20Bass%20y%20Avolio%20\(1994,los%20empleadores%20a%20niveles%20superiores](https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/html/#:~:text=Para%20Bass%20y%20Avolio%20(1994,los%20empleadores%20a%20niveles%20superiores).
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez-Pauca, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método arias para desarrollar un proyecto de tesis*. Inudi Peru. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/22/16/32>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa, Perú: Enfoques consulting EIRL. <https://es.slideshare.net/GroverManuelRiveraCa/ariascovinosdiseoymetodologiadelainvestigacion-1pdf>
- Avolio, B., y Bass, B. (s.f.). Leadership and Gender in Public Relations: Perceived Effectiveness of Transformational and Transactional Leadership Styles (3^a ed ed.). Redwood City. http://dx.doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Barboza, L., y Montalván, J. (2022). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la empresa Centra S.A.C., 2022 [Tesis pregrado, Universidad Científica del Sur]. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/2707>
- Barrios, A., y García, R. (2020). Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minera Laytaruma S.A. 2019 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio del Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/202cd391-42c7-4c31-a95a-74bdfa350d0b>

- Boada, N. (2019). Job satisfaction and its relationship with the job performance of a security services SME in Peru. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Canal, C., Ovalles, L., Sandoval, L., y Valdez, O. (2023). Transformational leadership and its relationship with happiness at work: Sinaloan companies in the agro-industrial sector. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Castro, M. (2020). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una Universidad Particular en la ciudad de Lima [Tesis de pregrado - Universidad San Martín de Porres].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18482>
- Covadonga, M. (27 de julio de 2021). El 86% de los trabajadores considera que falta liderazgo entre sus directivos. *TicPymes*:
<https://www.ticpymes.es/tecnologia/noticias/1127524049504/86-de-trabajadores-considera-falta-liderazgo-directivos.1.html>
- Chara, B. (2023). Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Provincia de Abancay, 2023 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124994>
- Cuesta, A. (2020). Evaluation of Work Satisfaction. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327
- Delgado, C., y Gaona, O. (2022). Impact of transformational leadership on job satisfaction and intention to leave: a study from the educational context. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Díaz, E. (2020). Liderança transformacional e equidade de gênero: o caso de estudantes de pós-graduação. *Revista Universidad y Empresa*, 22(39), 1-21. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Fernández, A. (2018). Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo. ESIC.
<https://books.google.com/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover>

&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiPsu_fvrqBAxXDDrkGHc7bAWMQ6AF6BAgHEAI

- Fernandez, D., y Meléndez, L. (2021). Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de Sekur Perú S.A., Arequipa 2021 [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93086>
- Figueroa, J., y Quiquia, M. (2022). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de Property & Project Group S.A.C., Santiago de Surco 2022 [Tesis pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93649>
- Geraldo, L., Mera, A., y Rocha, E. (2020). Importance of leadership styles: a theoretical review approach. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Guerrero, M., Manosalvas, C., Salvador, C., Carhuancho, I., Maino, A., y Silva, D. (2021). The mediation of labor satisfaction in the relationship of the leadership style and organizational commitment. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 234-265. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/657/746>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huanasca, I. (2023). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la división de fiscalización posterior de aduanas Lima-Perú 2022 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/45c075e5-edd3-46f8-b2d4-8cb4771c0a85/download>
- Jaramillo, G., y Vergara, M. (2023). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores tercerizados en la Municipalidad de Puente Piedra - 2023 [Tesis de pregrado - Universidad Tecnológica del Perú]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2848927>

- Laredo, R., y Alania, R. (2021). Transformational leadership at the Universidad Nacional del Centro del Perú, according to the perception of teachers. *Gaceta Científica*, 7(3), 121-126. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1155/1189>
- Loli, A., y García, G. (2021). Main leadership style of the agricultural businessmen in the province of Chiclayo, Lambayeque region – Peru. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 179-195. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162663>
- Lopez, L., Lopez, M., y Lopez, P. Q. (2023). Job Satisfaction and Remote Work: Analysis of the relationship in professors of a public university in Puno Peru. *SciELO Preprints*, 1(1), 1-26. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6195>
- Meliá, J., y Peiró, J. (1989). Le medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Mignini, Y., Sánchez, G., y Dávila, M. (2021). Motivation strategies to increase job satisfaction in food services companies. *Maya - Revista de Administración y Turismo*, 2(2), 48-56. <https://doi.org/10.33996/maya.v2i2.6>
- Moura, A., Bernardes, A., Nalsanelli, A., Dessotte, C., Gabriel, C., y Zanetti, A. (2020). Leadership and job satisfaction in the context of the Mobile Emergency Care Service. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28(1), 1-10. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/abstract/?lang=es>
- Niño, L., y Parra, L. (2019). Leadership Styles and Job Satisfaction in Operational Personnel in Private Security. *Intralaboral Psychosocial Perspective. Verba Iuris*, 14(42), 99-111. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661/5273>
- Oblitas-Guerrero. (2020). Work climate and satisfaction of emergency nurses in a public hospital in Chiclayo, Peru. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 6(1), 27-37. <https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>
- Onrait, A. (2020). El director de hotel y su equipo: liderazgo y satisfacción laboral. *Editorial Inclusión*.

- https://books.google.com.pe/books?id=5vUFEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjE-amc1LqBAxWoPbkGHW_8CWkQ6AF6BAgMEAI
- Orozco, H. (2020). Un Liderazgo Transformacional, Compartido Y Trascendente: Una aproximación al modo de Ignacio de Loyola de ejercer la autoridad. Independently Published. https://books.google.com.pe/books?id=Zy0fzgEACAAJ&dq=liderazgo+transformacional&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiY5t32xbqBAxXSB7kGHYpoBWoQ6AF6BAgMEAI
- Pacheco, F. (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional - Universidad Autónoma del Perú, Lima. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/673/Pacheco%20Cabezas%2c%20Fiorella%20Damaris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pailaqueo, M., Naranjo, R., y Antognoni, H. (2020). Transformational leadership: its impact on organizational trust, work engagement and job performance in millennial workers in Chile *Revista de Psicología*, 30(1), 1-17. <https://www.redalyc.org/journal/264/26469737001/>
- Panta, G. (2022). Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, 2022 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101905>
- Peña, C., y Fernández, C. (2019). Estadística descriptiva y probabilidad. Editorial Bonaventuriano. https://books.google.com.pe/books?id=YubhDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Pereyra, E., Rey, D., y Uribe, J. (2022). High-performance leadership and its relationship with the organizational climate in a Peruvian company in the industrial sector in Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100229

- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., y Torreblanca, E. (2019). Motivation and labor satisfaction and estate flow public health workers. *Revista venezolana de gerencia*, 24(87), 843-856. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Raymundo, D. (2021). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Contacto Satelital S.R.L. San Juan de Miraflores – 2019 [Tesis pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1482>
- Salazar, L., y Ospina, Y. (2019). Job satisfaction and labor performance. *Colección académica de ciencias estratégicas*, 6(1), 48-67. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Salgado, J., y Leria, F. (2020). Burnout, satisfaction and quality of work life in Chilean public health officials. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4386>
- Sotelo, J. (2020). Gestión de las organizaciones: Nuevos enfoques y aplicaciones. *Gestión de las organizaciones*. https://books.google.com.pe/books?id=nQDtDwAAQBAJ&pg=PA53&dq=factores+intrinsecos+y+extr%C3%ADnsecos+de+la+satisfacci%C3%B3n&hl=es-419&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwiBosP80bqBAxVVL7kGHR9qBNEQ6AF6BAgFEAI
- Tapia, Z., y Antequera, J. (2020). Transformational leadership and its impact on managerial decision making in companies. *Transformational leadership and its impact on managerial decision making in companies*, 9(9), 119- 134. <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/443>
- Vargas-Salgado, M., y Gómez-Bull, K. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria automotriz. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(90), 11-26. <https://www.redalyc.org/journal/206/20670316002/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Para Avolio, y Bass, (2004, citado por Andrade et al., 2020) es un proceso centrado en generar una conciencia entre los empleados, lo que resulta en un compromiso con la organización; este enfoque ejerce un impacto directo en la productividad de los resultados y en la satisfacción laboral de los trabajadores.	La medición de la variable se realiza mediante un cuestionario compuesto por 19 ítems.	Influencia intelectual Influencia individual Influencia inspiradora Influencia idealizada	Gratificación por logros Trabajo del colaborador Rendimiento individual Motivación al trabajador Influencia sobre las decisiones de los trabajadores	Escala ordinal de tipo Likert
Satisfacción laboral	Según Meliá y Peiró (1989), la satisfacción laboral es un aspecto de la actitud que desempeña un papel fundamental	La medición de la variable se realiza mediante un cuestionario compuesto por 23 ítems.	Supervisión	Relación con supervisores Supervisión individual Juicio de supervisor Igualdad y justicia	Escala ordinal de tipo Likert

al evaluar la vivencia del individuo en su entorno de trabajo.

	Apoyo de supervisores
Ambiente físico	Limpieza e higiene Entorno y espacio Ventilación y temperatura
Prestaciones recibidas	Salario Formación Promoción Cumplimiento de normas laborales
Intrínseca del trabajo	Satisfacción del trabajo personal Habilidades Hacer lo que te gusta Objetivos, metas y productividad
Participación	Decisión autónoma Decisiones del área Decisiones de grupo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título:					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Escala
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.</p>	<p>Hipótesis General H₁: existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023. H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>Influencia intelectual</p> <hr/> <p>Influencia individual</p> <hr/> <p>Influencia inspiradora</p> <hr/> <p>Influencia idealizada</p>	<p>Escala nominal de tipo Likert</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia intelectual y la</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis específicas H₁: existe relación entre la dimensión</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Supervisión</p> <hr/> <p>Ambiente físico</p> <hr/>	<p>Escala nominal de tipo Likert</p>

satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023?

influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

Determinar la relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

Determinar la relación entre la dimensión influencia inspiradora y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

Determinar la relación entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

influencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

H₀: no existe relación entre la dimensión influencia intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

H₁: Existe relación entre la dimensión influencia y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

H₀: no existe relación entre la dimensión influencia individual y la satisfacción

Prestaciones recibidas

Intrínseca del trabajo

Participación

laboral de los
trabajadores de la
empresa Tambora
S.A.C., 2023.

H₁: existe relación
entre la dimensión
influencia
inspiradora y la
satisfacción
laboral de los
trabajadores de la
empresa Tambora
S.A.C., 2023.

H₀: no existe
relación entre la
dimensión
influencia
inspiradora y la
satisfacción
laboral de los
trabajadores de la
empresa Tambora
S.A.C., 2023.

H₁: existe relación
entre la dimensión
influencia y la
satisfacción
laboral de los
trabajadores de la

empresa Tambora
S.A.C., 2023.

H₀: no existe
relación entre la
dimensión
influencia
idealizada y la
satisfacción
laboral de los
trabajadores de la
empresa Tambora
S.A.C., 2023.

Metodología	Técnica e instrumento	Análisis estadístico
Tipo: Básica Diseño: No experimental / transversal	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptivo e inferencial

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

- I. **PRESENTACIÓN:** Buen día, estimado (a), somos estudiantes de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, en esta oportunidad, estamos desarrollando un estudio que tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora Asesores S.A.C., 2023. En consecuencia, le solicito su apoyo en el llenado del cuestionario, el cual me permitirá obtener información de valor para mi investigación. Tenga la plena seguridad que sus respuestas serán anónimas y serán usadas con fines investigativos.
- II. **INSTRUCCIONES:** Marcar con un aspa (X) la respuesta que se ciñe a su opinión.

Puntuación de escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión: Influencia ideal						
1	Mi supervisor incrementa mi optimismo hacia el futuro.					
2	Tengo completa fe en mi supervisor.					
3	Mi supervisor me inspira lealtad hacia la organización.					
4	Mi supervisor me inspira lealtad hacia el/ella.					
5	Mi supervisor hace que me sienta bien en su entorno.					
6	Mi supervisor me alienta a expresar mis ideas y opiniones.					
7	En mi mente mi supervisor representa logro y éxito.					
Dimensión: Influencia inspiradora						
8	Mi supervisor me provee medios para comunicarme con otros.					
9	Mi supervisor hace que vaya más allá de mis propios intereses por el bien del grupo.					
10	Mi supervisor hace que sienta que mientras realice mi trabajo satisfactoriamente tengo posibilidades de escalar.					
11	Mi supervisor hace que me sienta y actúe como líder.					
12	Mi supervisor me alienta a aprovechar al máximo mi tiempo libre.					
13	Sin mi supervisor no podría lograr cumplir nuestras metas.					
Dimensión: Influencia intelectual.						
14	Mi supervisor me permite pensar en problemas pasados de nuevas maneras					
15	Mi supervisor me provee una nueva perspectiva de ver las cosas, las cuales solían ser complejas para mí.					

Dimensión: Influencia individual						
16	Mi supervisor proporciona una atención personalizada a los miembros que tienen una actitud negligente.					
17	Mi supervisor trata a cada subordinado de manera individual.					
18	Obtengo un mayor crédito con mi supervisor cuando realizo mi trabajo de manera satisfactoria.					
19	Mi supervisor hace que sienta que podemos alcanzar nuestras metas sin el/ella.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

III. PRESENTACIÓN: Buen día, estimado (a), somos estudiantes de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, en esta oportunidad, estamos desarrollando un estudio que tiene por objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora Asesores S.A.C., 2023. En consecuencia, le solicito su apoyo en el llenado del cuestionario, el cual me permitirá obtener información de valor para mi investigación. Tenga la plena seguridad que sus respuestas serán anónimas y serán usadas con fines investigativos.

IV. INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (X) la respuesta que se ciñe a su opinión.

Puntuación de escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
4	El salario que usted recibe.					
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.					
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
8	La iluminación de su lugar de trabajo.					
9	La ventilación de su lugar de trabajo.					
10	La temperatura de su local de trabajo.					
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.					
12	Las oportunidades de promoción que tiene.					
13	Las relaciones personales con sus superiores.					
14	La supervisión que ejercen sobre usted.					
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
16	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.					
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.					
18	El apoyo que recibe de sus superiores.					
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					

20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.					
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.					
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.					
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.					

¡Gracias por su participación!

Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos a su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Milagros Lamadrid Aldana
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Evelyn Yajhaira Bances Damián Juliana del Pilar Torres Zuloeta
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la Municipalidad Distrital de Mochumi
Significación	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

Variable 1: Liderazgo transformacional

Según Avolio, y Bass, (2004, citado por Andrade et al., 2020) es un proceso centrado en generar una conciencia entre los empleados, lo que resulta en un compromiso con la organización; este enfoque ejerce un impacto directo en la productividad de los resultados y en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Variable 2: Satisfacción del laboral

Según Meliá y Peiró (1989), la satisfacción laboral es un aspecto de la actitud que desempeña un papel fundamental al evaluar la vivencia del individuo en su entorno de trabajo.

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de servicio	1.- Influencia intelectual 2.- Influencia individual 3.- Influencia inspiradora 4.- Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> * Fomenta el conocimiento académico e intelectual como herramienta para abordar situaciones complejas que logren que se plasme en la institución, de esta manera se mejora el know how de la organización. * El líder considera el desarrollo individual de cada uno de sus trabajadores, con el propósito de generar diferentes políticas que potencialicen las competencias de cada uno con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral. * Consiste en identificar habilidades propias del colaborador con el propósito de impulsar a su máximo desarrollo, inspirar al colaborador y motivarlo resulta importante dentro de las organizaciones para lograr que alcance su máximo desempeño. * Influencia idealizada, es el respeto y la confianza que brindan los trabajadores al líder, esta permite el desarrollo integral para unificar el trabajo, de tal manera que los subordinados se conviertan en aliados del líder en la concesión de las metas empresariales.
Satisfacción laboral	1.-Supervisión 2.-Ambiente físico 3.-Prestaciones recibidas 4.-Intrínseca del trabajo 5.-Participación	<ul style="list-style-type: none"> * Se fundamenta en la ayuda y/o apoyo que brinda el jefe a sus trabajadores para la solución de problemas; este proceso impacta positivamente en la motivación, el estímulo y la seguridad. * Es aquel espacio donde el trabajador realiza sus actividades y que puede tener efectos negativos en su salud. Corresponde a la empresa brindar un adecuado ambiente físico al colaborador para que pueda realizar sus labores en las condiciones adecuadas y esto no pueda mermar su productividad. * Se consideran todos los acuerdos realizados dentro del espacio trabajo, estas prestaciones son establecidas por ley y en algunos casos son espontáneas; principalmente se relacionan con el sistema monetario. * Es la acción mediante la cual la persona muestra intensidad y persistencia al momento de realizar determinadas actividades laborales sin la necesidad de que factores externos influyan; dicho de otra manera, son acciones que nacen por propia decisión con el fin que se logre el objetivo propuesto. *Tiene como meta el logro de un beneficio, es producto del compromiso al realizar una actividad, y al lograr los objetivos propuestos de dicha actividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023”. Elaborado por Evelyn Yajhaira Bances Damián y Juliana del Pilar Torres Zuloeta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023”.

Variable: Liderazgo transformacional

Primera dimensión: Influencia intelectual

Objetivo de la dimensión: Evaluar la influencia intelectual de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gratificación por logros	¿Mi supervisor incrementa mi optimismo hacia el futuro?	4	4	4	
	¿Tengo completa fe en mi supervisor?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me inspira lealtad hacia la organización?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me inspira lealtad hacia el/ella?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que me sienta bien en su entorno?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me alienta a expresar mis ideas y opiniones?	4	4	4	
	¿En mi mente mi supervisor representa logro y éxito?	4	4	4	

Segunda dimensión: Influencia individual

Objetivo de la dimensión: Evaluar la influencia individual de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo del colaborador	¿Mi supervisor proporciona una atención personalizada a los miembros que tienen una actitud negligente?	4	4	4	
	¿Mi supervisor trata a cada subordinado de manera individual?	4	4	4	
Rendimiento individual	¿Obtengo un mayor crédito con mi supervisor cuando realizo mi trabajo de manera satisfactoria?	4	4	4	

	¿Mi supervisor hace que sienta que podemos alcanzar nuestras metas sin el/ella?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Tercera dimensión: Influencia inspiradora

Objetivo de la dimensión: Evaluar la Influencia inspiradora de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación al trabajador	¿Mi supervisor me provee medios para comunicarme con otros?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que vaya más allá de mis propios intereses por el bien del grupo?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que sienta que mientras realice mi trabajo satisfactoriamente tengo posibilidades de escalar?	4	3	4	
	¿Mi supervisor hace que me sienta y actué como líder?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me alienta a aprovechar al máximo mi tiempo libre?	4	4	4	
	¿Sin mi supervisor no podría lograr cumplir nuestras metas?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Influencia idealizada

Objetivo de la dimensión: Evaluar la Influencia idealizada de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia sobre las decisiones de los trabajadores	¿Mi supervisor me permite pensar en problemas pasados de nuevas maneras?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me provee una nueva perspectiva de ver las cosas, las cuales solían ser complejas para mí?	4	3	4	

Variable: Satisfacción laboral

Primera dimensión: Supervisión

Objetivo de la dimensión: Evaluar la supervisión desde la mirada de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con supervisores	Las relaciones personales con sus superiores.	4	4	4	
Supervisión individual	La supervisión que ejercen sobre usted.	4	4	4	
Juicio de supervisor	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	3	4	
	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	
Igualdad y justicia	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
Apoyo de supervisores	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	

Segunda dimensión: Ambiente físico

Objetivo de la dimensión: Evaluar el ambiente físico desde la mirada de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza e higiene	Se logran alcanzar los objetivos y metas.	4	4	4	
Entorno y espacio	El entorno físico y el espacio es el adecuado en su lugar de trabajo.	4	4	4	
Iluminación, ventilación y temperatura	Se cuenta con buena iluminación en su lugar de trabajo.	4	4	4	
	Es adecuado su lugar de trabajo.	4	4	4	
	La temperatura de su local de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Prestaciones recibidas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las prestaciones recibidas de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	El salario que usted recibe.	4	4	4	
Formación	Las oportunidades de formación que se ofrece la empresa.	4	4	4	
Promoción	Las oportunidades de promoción que tiene.	4	4	4	
Cumplimiento de normas laborales	Se logran alcanzar los objetivos y metas.	4	4	4	
	El entorno físico y el espacio es el adecuado en su lugar de trabajo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Intrínseca del trabajo

Objetivo de la dimensión: Evaluar la intrínseca del trabajo de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del trabajo personal	Su trabajo por si mismo le produce satisfacciones.	4	4	4	
Habilidades	Le ofrece su trabajo las oportunidades para realizar las cosas en que usted destaca.	4	4	4	
Hacer lo que te gusta	Está de acuerdo con el trabajo que usted recibe o los beneficios que le gustaría recibir.	4	4	4	
Objetivos, metas y productividad	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	4	4	4	

Quinta dimensión: Participación

Objetivo de la dimensión: Evaluar la participación de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisión autónoma	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	4	4	4	
Decisiones del área	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	4	4	4	
Decisiones de grupo	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	4	3	4	



Firma del evaluador

DNI: 45492295

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos a su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Blanca Pacheco Gonzales
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Evelyn Yajhaira Bances Damián Juliana del Pilar Torres Zuloeta
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la Municipalidad Distrital de Mochumi
Significación	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

Variable 1: Liderazgo transformacional

Según Avolio, y Bass, (2004, citado por Andrade et al., 2020) es un proceso centrado en generar una conciencia entre los empleados, lo que resulta en un compromiso con la organización; este enfoque ejerce un impacto directo en la productividad de los resultados y en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Variable 2: Satisfacción del laboral

Según Meliá y Peiró (1989), la satisfacción laboral es un aspecto de la actitud que desempeña un papel fundamental al evaluar la vivencia del individuo en su entorno de trabajo.

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de servicio	1.- Influencia intelectual 2.- Influencia individual 3.- Influencia inspiradora 4.- Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> * Fomenta el conocimiento académico e intelectual como herramienta para abordar situaciones complejas que logren que se plasme en la institución, de esta manera se mejora el know how de la organización. * El líder considera el desarrollo individual de cada uno de sus trabajadores, con el propósito de generar diferentes políticas que potencialicen las competencias de cada uno con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral. * Consiste en identificar habilidades propias del colaborador con el propósito de impulsar a su máximo desarrollo, inspirar al colaborador y motivarlo resulta importante dentro de las organizaciones para lograr que alcance su máximo desempeño. * Influencia idealizada, es el respeto y la confianza que brindan los trabajadores al líder, esta permite el desarrollo integral para unificar el trabajo, de tal manera que los subordinados se conviertan en aliados del líder en la concesión de las metas empresariales.
Satisfacción laboral	1.-Supervisión 2.-Ambiente físico 3.-Prestaciones recibidas 4.-Intrínseca del trabajo 5.-Participación	<ul style="list-style-type: none"> * Se fundamenta en la ayuda y/o apoyo que brinda el jefe a sus trabajadores para la solución de problemas; este proceso impacta positivamente en la motivación, el estímulo y la seguridad. * Es aquel espacio donde el trabajador realiza sus actividades y que puede tener efectos negativos en su salud. Corresponde a la empresa brindar un adecuado ambiente físico al colaborador para que pueda realizar sus labores en las condiciones adecuadas y esto no pueda mermar su productividad. * Se consideran todos los acuerdos realizados dentro del espacio trabajo, estas prestaciones son establecidas por ley y en algunos casos son espontáneas; principalmente se relacionan con el sistema monetario. * Es la acción mediante la cual la persona muestra intensidad y persistencia al momento de realizar determinadas actividades laborales sin la necesidad de que factores externos influyan; dicho de otra manera, son acciones que nacen por propia decisión con el fin que se logre el objetivo propuesto. *Tiene como meta el logro de un beneficio, es producto del compromiso al realizar una actividad, y al lograr los objetivos propuestos de dicha actividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023”. Elaborado por Evelyn Yajhaira Bances Damián y Juliana del Pilar Torres Zuloeta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023”.

Variable: Liderazgo transformacional

Primera dimensión: Influencia intelectual

Objetivo de la dimensión: Evaluar la influencia intelectual de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gratificación por logros	¿Mi supervisor incrementa mi optimismo hacia el futuro?	4	4	4	
	¿Tengo completa fe en mi supervisor?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me inspira lealtad hacia la organización?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me inspira lealtad hacia el/ella?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que me sienta bien en su entorno?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me alienta a expresar mis ideas y opiniones?	4	4	4	
	¿En mi mente mi supervisor representa logro y éxito?	4	4	4	

Segunda dimensión: Influencia individual

Objetivo de la dimensión: Evaluar la influencia individual de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo del colaborador	¿Mi supervisor proporciona una atención personalizada a los miembros que tienen una actitud negligente?	4	4	4	
	¿Mi supervisor trata a cada subordinado de manera individual?	4	4	4	
Rendimiento individual	¿Obtengo un mayor crédito con mi supervisor cuando realizo mi trabajo de manera satisfactoria?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que sienta que podemos alcanzar nuestras metas sin el/ella?	4	4	4	



Tercera dimensión: Influencia inspiradora

Objetivo de la dimensión: Evaluar la Influencia inspiradora de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación al trabajador	¿Mi supervisor me provee medios para comunicarme con otros?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que vaya más allá de mis propios intereses por el bien del grupo?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que sienta que mientras realice mi trabajo satisfactoriamente tengo posibilidades de escalar?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que me sienta y actúe como líder?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me alienta a aprovechar al máximo mi tiempo libre?	4	4	4	
	¿Sin mi supervisor no podría lograr cumplir nuestras metas?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Influencia idealizada

Objetivo de la dimensión: Evaluar la Influencia idealizada de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia sobre las decisiones de los trabajadores	¿Mi supervisor me permite pensar en problemas pasados de nuevas maneras?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me provee una nueva perspectiva de ver las cosas, las cuales solían ser complejas para mí?	4	4	4	

Variable: Satisfacción laboral

Primera dimensión: Supervisión

Objetivo de la dimensión: Evaluar la supervisión desde la mirada de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con supervisores	Las relaciones personales con sus superiores.	4	3	4	
Supervisión individual	La supervisión que ejercen sobre usted.	4	4	4	
Juicio de supervisor	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	
Igualdad y justicia	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
Apoyo de supervisores	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	

Segunda dimensión: Ambiente físico

Objetivo de la dimensión: Evaluar el ambiente físico desde la mirada de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza e higiene	Se logran alcanzar los objetivos y metas.	4	4	4	
Entorno y espacio	El entorno físico y el espacio es el adecuado en su lugar de trabajo.	4	4	4	
Iluminación, ventilación y temperatura	Se cuenta con buena iluminación en su lugar de trabajo.	4	4	4	
	Es adecuado su lugar de trabajo.	4	4	4	
	La temperatura de su local de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Prestaciones recibidas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las prestaciones recibidas de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	El salario que usted recibe.	4	3	4	
Formación	Las oportunidades de formación que se ofrece la empresa.	4	4	4	
Promoción	Las oportunidades de promoción que tiene.	4	4	4	
Cumplimiento de normas laborales	Se logran alcanzar los objetivos y metas.	4	4	4	
	El entorno físico y el espacio es el adecuado en su lugar de trabajo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Intrínseca del trabajo

Objetivo de la dimensión: Evaluar la intrínseca del trabajo de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del trabajo personal	Su trabajo por si mismo le produce satisfacciones.	4	4	4	
Habilidades	Le ofrece su trabajo las oportunidades para realizar las cosas en que usted destaca.	4	4	4	
Hacer lo que te gusta	Está de acuerdo con el trabajo que usted recibe o los beneficios que le gustaría recibir.	4	3	4	
Objetivos, metas y productividad	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	4	4	4	

Quinta dimensión: Participación

Objetivo de la dimensión: Evaluar la participación de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

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



Decisión autónoma	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	4	4	4	
Decisiones del área	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	4	4	4	
Decisiones de grupo	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI:41135686

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Evaluación por juicios de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos a su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José Eduardo Ponce Vera
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Planificador
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autoras:	Evelyn Yajhaira Bances Damián Juliana del Pilar Torres Zuloeta
Procedencia:	Chiclayo
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la Municipalidad Distrital de Mochumi
Significación	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

4. Soporte teórico

Variable 1: Liderazgo transformacional

Según Avolio, y Bass, (2004, citado por Andrade et al., 2020) es un proceso centrado en generar una conciencia entre los empleados, lo que resulta en un compromiso con la organización; este enfoque ejerce un impacto directo en la productividad de los resultados y en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Variable 2: Satisfacción del laboral

Según Meliá y Peiró (1989), la satisfacción laboral es un aspecto de la actitud que desempeña un papel fundamental al evaluar la vivencia del individuo en su entorno de trabajo.

Escala /ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Calidad de servicio	1.- Influencia intelectual 2.- Influencia individual 3.- Influencia inspiradora 4.- Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> * Fomenta el conocimiento académico e intelectual como herramienta para abordar situaciones complejas que logren que se plasme en la institución, de esta manera se mejora el know how de la organización. * El líder considera el desarrollo individual de cada uno de sus trabajadores, con el propósito de generar diferentes políticas que potencialicen las competencias de cada uno con la finalidad de incrementar el rendimiento laboral. * Consiste en identificar habilidades propias del colaborador con el propósito de impulsar a su máximo desarrollo, inspirar al colaborador y motivarlo resulta importante dentro de las organizaciones para lograr que alcance su máximo desempeño. * Influencia idealizada, es el respeto y la confianza que brindan los trabajadores al líder, esta permite el desarrollo integral para unificar el trabajo, de tal manera que los subordinados se conviertan en aliados del líder en la concesión de las metas empresariales.
Satisfacción laboral	1.-Supervisión 2.-Ambiente físico 3.-Prestaciones recibidas 4.-Intrínseca del trabajo 5.-Participación	<ul style="list-style-type: none"> * Se fundamenta en la ayuda y/o apoyo que brinda el jefe a sus trabajadores para la solución de problemas; este proceso impacta positivamente en la motivación, el estímulo y la seguridad. * Es aquel espacio donde el trabajador realiza sus actividades y que puede tener efectos negativos en su salud. Corresponde a la empresa brindar un adecuado ambiente físico al colaborador para que pueda realizar sus labores en las condiciones adecuadas y esto no pueda mermar su productividad. * Se consideran todos los acuerdos realizados dentro del espacio trabajo, estas prestaciones son establecidas por ley y en algunos casos son espontáneas; principalmente se relacionan con el sistema monetario. * Es la acción mediante la cual la persona muestra intensidad y persistencia al momento de realizar determinadas actividades laborales sin la necesidad de que factores externos influyan; dicho de otra manera, son acciones que nacen por propia decisión con el fin que se logre el objetivo propuesto. *Tiene como meta el logro de un beneficio, es producto del compromiso al realizar una actividad, y al lograr los objetivos propuestos de dicha actividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023”. Elaborado por Evelyn Yajhaira Bances Damián y Juliana del Pilar Torres Zuloeta en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023”.

Variable: Liderazgo transformacional

Primera dimensión: Influencia intelectual

Objetivo de la dimensión: Evaluar la influencia intelectual de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Gratificación por logros	¿Mi supervisor incrementa mi optimismo hacia el futuro?	4	4	4	
	¿Tengo completa fe en mi supervisor?	3	3	3	
	¿Mi supervisor me inspira lealtad hacia la organización?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me inspira lealtad hacia el/ella?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que me sienta bien en su entorno?	4	4	4	
	¿Mi supervisor me alienta a expresar mis ideas y opiniones?	4	4	4	
	¿En mi mente mi supervisor representa logro y éxito?	3	3	3	

Segunda dimensión: Influencia individual

Objetivo de la dimensión: Evaluar la influencia individual de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo del colaborador	¿Mi supervisor proporciona una atención personalizada a los miembros que tienen una actitud negligente?	4	4	4	
	¿Mi supervisor trata a cada subordinado de manera individual?	4	4	4	
Rendimiento individual	¿Obtengo un mayor crédito con mi supervisor cuando realizo mi trabajo de manera satisfactoria?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que sienta que podemos alcanzar nuestras metas sin el/ella?	4	4	4	

Tercera dimensión: Influencia inspiradora

Objetivo de la dimensión: Evaluar la Influencia inspiradora de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación al trabajador	¿Mi supervisor me provee medios para comunicarme con otros?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que vaya más allá de mis propios intereses por el bien del grupo?	3	4	4	
	¿Mi supervisor hace que sienta que mientras realice mi trabajo satisfactoriamente tengo posibilidades de escalar?	4	4	4	
	¿Mi supervisor hace que me sienta y actúe como líder?	3	4	4	
	¿Mi supervisor me alienta a aprovechar al máximo mi tiempo libre?	4	4	4	
	¿Sin mi supervisor no podría lograr cumplir nuestras metas?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Influencia idealizada

Objetivo de la dimensión: Evaluar la Influencia idealizada de la empresa Tambora S.A.C., 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia sobre las decisiones de los trabajadores	¿Mi supervisor me permite pensar en problemas pasados de nuevas maneras?	4	4	3	
	¿Mi supervisor me provee una nueva perspectiva de ver las cosas, las cuales solían ser complejas para mí?	4	4	4	

Variable: Satisfacción laboral

Primera dimensión: Supervisión

Objetivo de la dimensión: Evaluar la supervisión desde la mirada de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación con supervisores	Las relaciones personales con sus superiores.	4	4	4	
Supervisión individual	La supervisión que ejercen sobre usted.	4	4	4	
Juicio de supervisor	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	3	
Igualdad y justicia	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	4	4	4	
Apoyo de supervisores	La forma en la que sus supervisores juzgan su tarea.	4	4	4	

Segunda dimensión: Ambiente físico

Objetivo de la dimensión: Evaluar el ambiente físico desde la mirada de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Limpieza e higiene	Se logran alcanzar los objetivos y metas.	4	4	4	
Entorno y espacio	El entorno físico y el espacio es el adecuado en su lugar de trabajo.	4	4	4	
Iluminación, ventilación y temperatura	Se cuenta con buena iluminación en su lugar de trabajo.	4	4	4	
	Es adecuado su lugar de trabajo.	4	4	4	
	La temperatura de su local de trabajo.	4	4	4	

Tercera dimensión: Prestaciones recibidas

Objetivo de la dimensión: Evaluar las prestaciones recibidas de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salario	El salario que usted recibe.	3	3	4	
Formación	Las oportunidades de formación que se ofrece la empresa.	4	4	4	
Promoción	Las oportunidades de promoción que tiene.	4	4	4	
Cumplimiento de normas laborales	Se logran alcanzar los objetivos y metas.	4	4	4	
	El entorno físico y el espacio es el adecuado en su lugar de trabajo.	4	4	4	

Cuarta dimensión: Intrínseca del trabajo

Objetivo de la dimensión: Evaluar la intrínseca del trabajo de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción del trabajo personal	Su trabajo por si mismo le produce satisfacciones.	4	4	4	
Habilidades	Le ofrece su trabajo las oportunidades para realizar las cosas en que usted destaca.	4	4	4	
Hacer lo que te gusta	Está de acuerdo con el trabajo que usted recibe o los beneficios que le gustaría recibir.	4	3	4	
Objetivos, metas y productividad	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	4	4	4	

Quinta dimensión: Participación

Objetivo de la dimensión: Evaluar la participación de los colaboradores de la empresa Tambora Asesores S.A.C

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Decisión autónoma	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	4	4	4	
Decisiones del área	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	4	4	4	
Decisiones de grupo	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI:41041342

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

FIABILIDAD

Alfa de Crombach del cuestionario de liderazgo transformacional

N° ÍTEMS (K)	19
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
ALFA=	0.901
Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.	

Alfa de Crombach del cuestionario de satisfacción laboral

N° ÍTEMS (K)	23
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
ALFA=	0.939
Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.	

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodriguez (2018)

Referente a lo observado para la variable liderazgo transformacional se tuvo un resultado en la fiabilidad del 0.901 que indica una fiabilidad excelente, de igual manera la fiabilidad de la satisfacción laboral se tuvo un resultado de 0.939 que indica una fiabilidad excelente

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Influencia ideal	.680	28	.000
Influencia inspiradora	.819	28	.000
Influencia intelectual	.669	28	.000
Influencia individual	.658	28	.000
Influencia individual	.719	28	.000
Liderazgo transformacional	.819	28	.000
Supervisión	.700	28	.000
Ambiente físico	.807	28	.000
Prestaciones recibidas	.815	28	.000
Intrínseca del trabajo	.666	28	.000
Participación	.744	28	.000
Satisfacción laboral	.680	28	.000

Basándonos en la información de la tabla actual, se puede verificar el comportamiento de las variables y dimensiones. Dado que la muestra consta de 28 trabajadores, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (adecuada para muestras con menos de 50 datos), lo que reveló valores de significancia inferiores a 0.05. Por consiguiente, se evidencia que los datos no se distribuyen de manera normal, lo cual implica la necesidad de recurrir a métodos estadísticos no paramétricos (Spearman) para contrastar las hipótesis de investigación.

Coefficiente de correlación de Spearman

Coefficiente	Correlación
-1.00	Inversa (negativa) perfecta.
-0.90 a -0.99	Inversa (negativa) muy fuerte.
- 0.70 a - 0.89	Inversa (negativa) fuerte.
- 0.40 a - 0.69	Inversa (negativa) media o moderada.
- 0.20 a - 0.39	inversa (negativa) débil.
- 0.01 a - 0.19	inversa (negativa) muy débil.
+0.00	No hay correlación
+ 0.01 a + 0.19	Directa (positiva) muy débil.
+ 0.20 a + 0.39	Directa (positiva) débil.
+ 0.40 a + 0.69	Directa (positiva) media o moderada.
+ 0.70 a + 0.89	Directa (positiva) fuerte.
+ 0.90 a + 0.99	Directa (positiva) muy fuerte.
+1.00	Directa (positiva) perfecta.

Nota. Tomado de Hernández y Mendoza (2018)

Anexo 4: Modelo de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.

Investigador (a) (es): Bances Damián Evelyn Yajhaira.
Torres Zuloeta Juliana del Pilar.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Liderazgo organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora Asesores S.A.C., 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de (pregrado) de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Tambora S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se logró identificar situaciones de estrés por parte del personal que labora dentro de dicha empresa, producto de un inadecuado liderazgo el cual puede afectar directamente la satisfacción laboral, y generar inestabilidad empresarial, desde ese punto es fundamental plantearnos el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023."
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa Tambora S.A.C. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista 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 ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a 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 las Investigadoras: Bances Damián Evelyn Yajhaira y Torres Zuloeta Juliana del Pilar, email: ebancesda6@ucvvirtual.edu.pe colocas tu dtorreszu@gmail.com y Docente asesor: Dr. Villanueva Calderón Juan Amílcar email vcalderonj@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha: 7/06/2023 hora: 10:00 am

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°088-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20806055821
Tambora S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Anderson Zevallos Tiparra	DNI: 48259449

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Tambora S.A.C., 2023.	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de investigación Administración	
Autor(es): Evelyn Yajaira Bancos Damián Juliana del Pilar Torres Zuloaga	DNI: 75627948 DNI: 75907022
Nombres y Apellidos	

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: Tambora S.A.C

Fecha: 07/06/2023

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(* Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" 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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.