



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Incidencia del estilo de liderazgo transformacional en la  
satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta –  
Chiclayo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración de Empresas**

**AUTORA:**

Suclupe Braco, Lauder Evelyn ([orcid.org/0009-0002-7629-2508](https://orcid.org/0009-0002-7629-2508))

**ASESORA:**

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle ([orcid.org/0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su amor sincero y su apoyo incondicional que siempre me motivo a seguir adelante porque siempre estuvieron aconsejándome y ayudándome a tomar las decisiones correctas.

A mis queridos hermanos que de alguna u otra manera me apoyaron y siempre han estado junto a mí.

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia agradecer a Dios por hacer posible trazar mi meta, a mis padres por el apoyo constante y confianza depositada en mí.

A mi asesora de investigación, por ser la pieza fundamental para poder cumplir este gran y anhelado sueño, guiándome en cada paso de desarrollo de mi tesis.

A la universidad César Vallejo por la oportunidad desde principio a fin durante nuestra formación profesional.

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Incidencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023", cuyo autor es SUCLUPE BRACO LAUDER EVELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 23 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 30-01-2024 11:16:07

Código documento Trilce| TRI - 0735723

### Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, SUCLUPE BRACO LAUDER EVELYN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Incidencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LAUDER EVELYN SUCLUPE BRACO DNI: 48065585 ORCID: 0009-0002-7629-2508	Firmado electrónicamente por: LESUCLUPE el 23-01- 2024 21:13:03

Código documento Trilce: TRI - 0735721

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ 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.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Distribución de frecuencias de estilos de liderazgo transformacional de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 .....	22
<b>Tabla 2:</b> Distribución de frecuencias de estilos de liderazgo transformacional por dimensiones de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 .....	23
<b>Tabla 3:</b> Distribución de frecuencias de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.....	25
<b>Tabla 4:</b> Distribución de frecuencias de satisfacción laboral por dimensiones de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 .....	26
<b>Tabla 5:</b> Relación entre estilo de liderazgo transformacional y dimensión salario	27
<b>Tabla 6:</b> Relación entre Estilo de liderazgo transformacional y dimensión promoción .....	28
<b>Tabla 7:</b> Relación entre Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral. ....	21

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Estilos de liderazgo transformacional de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 .....	22
<b>Figura 2.</b> Estilos de liderazgo transformacional por dimensiones de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 .....	24
<b>Figura 3:</b> Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.....	25
<b>Figura 4.</b> Satisfacción laboral por dimensiones de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 .....	26

## Resumen

El presente trabajo de investigación, realizado en las instalaciones de la empresa Konecta en la ciudad de Chiclayo, se planteó como objetivo general determinar entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta -Chiclayo, 2023. La población estuvo conformada por 100 trabajadores, de los cuales se tomó como muestra a 80 empleados. La metodología, fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, transversal y correlacional. Para dar el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteando, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman para datos cuantitativos y no normales, los cuales fueron calculado mediante el software SPSS versión 27 y el Excel. En los resultados se demostró que el 38,3% de los trabajadores califican con el nivel bajo los estilos de liderazgo transformacional y en el 40,7% demostraron tener una satisfacción de nivel medio. Además, se demostró el valor de Rho de Spearman de 0.702 (70,2%). En conclusión, se evidenció que existe una correlación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores de empresa Konecta de Chiclayo.

**Palabras clave:** Liderazgo, satisfacción, transformacional, salario, promoción.

## **Abstract**

The general objective of this research work, carried out at the facilities of the company Konecta in the city of Chiclayo, was to determine the relationship between the transformational leadership style and the job satisfaction of the employees of the company Konecta -Chiclayo, 2023. The population consisted of 100 workers, of which 80 employees were taken as a sample. The methodology was applied, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. In order to fulfill each of the objectives, Spearman's Rho statistical test was applied for quantitative and non-normal data, which were calculated using SPSS software version 27 and Excel. The results showed that 38.3% of the workers rated transformational leadership styles as low and 40.7% showed a medium level of satisfaction. In addition, Spearman's Rho value of 0.702 (70.2%) was demonstrated. In conclusion, it was found that there is a positive and significant correlation between transformational leadership styles and the level of satisfaction of the workers of Konecta de Chiclayo.

**Keywords:** Leadership, satisfaction, transformational, salary, promotion.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El liderazgo transformacional incide de manera fundamental en mejorar la satisfacción laboral entre los empleados, pues un buen líder es capaz de utilizar el recurso y las actividades individuales para lograr los objetivos; además, el nuevo entorno empresarial y de desarrollo requiere de líderes transformadores que atraigan a la comunidad global para comunicarse y comportarse de manera que eleve los intereses de sus seguidores y los motive a mirar más allá en lo concerniente al interés propio en beneficio común (Ahmed y Amiri, 2022).

No obstante, el éxito y el fracaso en una organización dependen en una medida relativamente considerable de la calidad del liderazgo, siendo capaz de negar cualquier tipo de problema en las organizaciones (Jameel y Ahmad, 2019). De esta manera, Muslichah y Asrori (2018) acotó que la satisfacción de los empleados en cualquier organización depende de una variedad de factores asociados con las expectativas individuales del entorno laboral, considerando que un elemento relevante para aumentar la satisfacción laboral que los trabajadores perciben es que el líder debe dar una dirección adecuada a los seguidores para determinar el logro de los objetivos empresariales esperados.

A nivel internacional, en México, González et al. (2018) manifestó que el tema de liderazgo es un tema central para el crecimiento y desarrollo del país, dado que el analizar el liderazgo conlleva a fomentar la productividad y contribución del país, mostrando que la capacidad de la empresa para utilizar todo el potencial de un trabajador y, en consecuencia, su desarrollo se ve restringida por la incorrección de comprensión de un estilo de liderazgo eficaz. Por otro lado, Reyes et al. (2018) dio a conocer que en empresas de Venezuela mayormente no se mantiene un buen liderazgo, pues el 72% de la población de estudio manifestó que los jefes o líderes no ejercen un buen liderazgo, provocando situaciones problemáticas, disgusto y falta de cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Asimismo, en un estudio realizado en Indonesia, Paais y Pattiruhu (2020) señalaron que si bien el liderazgo tiende a impactar sustancialmente en la satisfacción laboral de los trabajadores, el rendimiento no se ve afectada, pues

se determinó que la satisfacción laboral está influenciada en un 57,4% por el liderazgo, por lo tanto, para aumentar la satisfacción laboral, se considera necesario mejorar el liderazgo, dado que, si aumento de la satisfacción laboral de los empleados, liderazgo y el desempeño de los empleados también aumentará.

A nivel nacional, es notable la falta de capacidad, gestión y especialmente de liderazgo para afrontar situaciones muy complejas en las organizaciones (Hernández, 2023). En relación con ello, de acuerdo a la última encuesta sobre satisfacción laboral en Perú, se dio a conocer que solo un 24% se siente feliz en su centro de labores, por lo que, el gran reto de los líderes o jefes es garantizar un sentido de satisfacción y seguridad en los colaboradores, pues es claro que los colaboradores cada vez esperan mucho más de sus jefes o líderes (La República, 2020). En esa misma línea, Talavera et al. (2021) dio a conocer que un 38,2% de trabajadores que se sienten insatisfechos se debe a factores ambientales y la interacción laboral los cuales inciden en la variabilidad de valores obtenidos. De igual manera, Dávila y Agüero (2021) manifestó que la ausencia de protocolos bien definidos, la gestión independiente de la jornada laboral y el liderazgo digital dentro de una organización siguen siendo deficiencias que repercuten negativamente en satisfacción de los empleados.

Referente a la empresa Konecta, la cual es materia de estudio, en el área de ventas, los líderes o coordinadores de dicha área realizan actividades de mando hacia sus colaboradores, siendo muy jerárquicos con cada uno de ellos, pues al no cumplir con los objetivos de ventas efectúan mucha presión, generando desmotivación, frustración e insatisfacción del trabajo realizado. Además, si no existe una relación que propicie confianza entre el líder y el colaborador, se puede generar una influencia negativa en cuanto al desempeño laboral. Si el líder no cumple con los propósitos de la empresa, esto puede afectar la motivación de los colaboradores. Esta situación puede llevar a que el esfuerzo de cada colaborador no sea valorado y que el líder no estimule la creatividad para realizar el trabajo de manera eficiente, lo que afecta el crecimiento profesional de los colaboradores.

De acuerdo a lo detallado, el problema general se planteó: ¿De qué manera el estilo de liderazgo transformacional se asocia con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023? Además, como problemas específicos fueron: 1) ¿Cuál es la situación actual del estilo de liderazgo transformacional en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023?; 2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral percibida en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023? y 3) ¿De qué manera el estilo de liderazgo transformacional incide en las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023?

Asimismo, la investigación se basó en una justificación social, en base a Solíz (2019) como resultado del análisis del estilo de liderazgo transformacional que exhiben los líderes de la empresa de estudio en el contexto de satisfacción laboral entre todos los colaboradores, ya que, al no existir un buen liderazgo, la rotación de personal fue constante en la empresa, por lo cual, debe existir criterios de liderazgo para la buena satisfacción de todo el personal de dicha empresa. Justificación práctica; con los datos obtenidos sobre la felicidad de los empleados está relacionada con el liderazgo transformacional, próximas investigaciones pueden desarrollar diferentes tipos de investigación mediante acciones de mejoras a favor del personal que ejerce sus labores diarias en la empresa de estudio (Rivero et al., 2021). El aporte teórico radicó en la teoría de Bass, así como también, los componentes relacionados con el liderazgo transformacional basado en el bienestar de los empleados (Hernández y Mendoza, 2018). Por último, basado en una justificación de tipo metodológica, de acuerdo con Cohen y Gómez (2019) el estudio presente se basó en un tipo aplicada, explicativo y de diseño no experimental, siendo esto necesario a fin de especificar las variables y su incidencia existente.

Como objetivo general se planteó: Determinar la asociación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023. Además, como objetivos específicos se planteó: 1. Describir el nivel de liderazgo transformacional de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023; 2. Describir el nivel de satisfacción laboral en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023; 3. Establecer la asociación del liderazgo

transformacional entre las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.

Por último, como hipótesis general se propuso: Existe una asociación positiva entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023. Así mismo, se propuso las siguientes hipótesis específicas: 1. El nivel de liderazgo transformacional en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023; es alto. 2. El nivel de satisfacción laboral en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 es alta; 3. Existe una asociación positivamente entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Este capítulo estuvo compuesto por los antecedentes relacionados con esta investigación y las bases teóricas utilizados en el desarrollo de la misma. En primer lugar, se presentaron los antecedentes nacionales que permiten conocer el estado actual de las variables de investigación en nuestro país. Después, se expuso los antecedentes internacionales, los cuales ayudaron a situar la investigación en un contexto global y a enriquecer el conocimiento científico existente. Y, por último, las bases teóricas que brindaron una guía clara para la interpretación y comprensión de los resultados obtenidos.

Los estudios a nivel nacional empiezan con el estudio de Pacheco (2019), cuya finalidad fue investigar la asociación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en una empresa privada de Lima. Basándose en una muestra de 300 trabajadores, los hallazgos indicaron que no hubo diferencias notables en cuanto a la conexión entre las dos variables de investigación relacionadas con la empresa en cuestión. Además, se demostró que la puntuación de la satisfacción laboral disminuía a medida que aumentaba el estilo de liderazgo transformacional, aunque la correlación entre ambas variables fue muy débil. El estudio concluyó que no había diferencias significativas en cuanto a las variables de estudio basado en la edad y el género del personal de la empresa, evidenciándose la relación entre ambas.

El objetivo de la investigación ejecutada por Castro (2020) fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los docentes de una universidad privada en la ciudad de Lima. Considerando una muestra de 155 docentes, los resultados revelaron una correlación de Spearman de 0.52 entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. El estudio concluyó la existencia de una correlación entre los aspectos de la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional. Además, se demostró que existe una asociación entre la felicidad laboral de los instructores y tanto la estimulación intelectual como la consideración individual. Otras investigaciones revelaron un fuerte vínculo entre la satisfacción laboral de los profesores y el liderazgo transformacional. Se descubrió que el liderazgo transformacional funciona es

predominantemente alto entre los docentes, seguido de nivel medio. En cuanto a la satisfacción laboral, gran parte de los docentes tienen un nivel medio, seguido de un nivel alto. En resumen, parece que la satisfacción laboral de los docentes depende del liderazgo transformacional, y es necesario que se fomente este estilo de liderazgo para mejorar la satisfacción laboral en la universidad.

En el estudio realizado por Cruzado (2020), se buscó determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en una clínica en Trujillo, 2019. Teniendo en cuenta una muestra de 46 trabajadores, los resultados obtenidos arrojaron una correlación Spearman de 0.694, y se constató que todas las dimensiones del liderazgo transformacional presentan una correlación positiva con la satisfacción laboral. Concluyó que el liderazgo transformador y las variables examinadas tienen un vínculo significativo con la satisfacción laboral de los empleados de la organización.

El propósito de investigación de Paucar y Rojas (2018) era establecer la asociación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional en el personal administrativo de una universidad peruana. El método fue descriptivo correlacional, empleándose metodologías amplias y se aplicó el método científico y como parte de la muestra fueron 40 trabajadores. Los resultados comprobaron que la asociación entre los dos factores era generalmente positiva, aunque la dimensión de motivación inspiradora obtuvo peores resultados en comparación con el elemento de satisfacción en el trabajo. Se concluyó que cuanto mayor era el nivel de las dimensiones de liderazgo transformacional, mayor era la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad.

El objetivo del estudio realizado por Valera (2021) fue examinar la asociación entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral de los colaboradores de un instituto de Cajamarca, Perú, 2020. Se llevó a cabo una metodología básica con un alcance correlacional y un diseño no experimental, en la que se encuestaron a 44 colaboradores. Los resultados obtenidos fueron favorables en todas las dimensiones de la investigación; asimismo, indicaron que existe una fuerte y positiva asociación importante entre dichas variables. En conclusión, se determinó que la satisfacción laboral de los

trabajadores en un nivel medio se explica por la variable de liderazgo transformacional del director.

Estudio realizado por Arevalo y Leveau (2021), su objetivo fue examinar la satisfacción laboral de los empleados de una empresa que ofrece servicios externalizados a la industria energética. Se empleó una técnica cuantitativa y un diseño descriptivo transversal no experimental con 32 empleados de la empresa como población y muestra, que fueron elegidos por muestreo no probabilístico. según los resultados, 47% de los encuestados se declara satisfecho con la supervisión de su trabajo, el 15% se declara extremadamente satisfecho y el 38% se declara poco o nada satisfecho. Mientras que el 44% afirma estar satisfecho, sólo el 21% se siente realmente poco o extremadamente satisfecho en cuanto a su felicidad con el entorno físico. El 38% dice estar satisfecho con sus prestaciones, el 31% dice estar muy satisfecho y el 31% dice estar poco o nada satisfecho. Al menos el 44 % dice estar muy satisfecho en su trabajo, el 23 % dice estar satisfecho y el 33 % dice estar poco o nada satisfecho.

Los estudios a nivel internacional iniciaron con Rawashdeh et al. (2020), en su trabajo de investigación, su propósito general fue evaluar el efecto del liderazgo transformacional en el ejercicio del desempeño de los empleados mediante la satisfacción laboral en la industria de las telecomunicaciones, Jordania. La investigación fue básica y correlacional, donde la muestra fueron 278 empleados. Como resultado encontró que el liderazgo transformacional posee un grado de correlación de relación significativa. Los hallazgos demostraron que hubo una asociación sustancial y positiva tanto con el liderazgo transformacional como con la satisfacción laboral, conllevando a encontrar una correlación de 0,462 (coeficiente de Pearson), que muestra una relación significativa. Como conclusión existe una relación entre las variables tiene una incidencia mediadora significativa en la cantidad de satisfacción laboral.

Ashraf & Mohd (2021) su propósito fue examinar la asociación entre el estilo de liderazgo transformacional de un director y el nivel de satisfacción laboral entre los profesores de una institución educativa. Fue una investigación de carácter correlacional con una muestra de 75 profesores. Los hallazgos

revelaron que el nivel de correlación entre práctica del director y liderazgo transformacional era de  $r=0.268$ . Como conclusión, el nivel de práctica del director en liderazgo transformacional es bajo. Además, hubo una conexión significativa entre el liderazgo transformacional de los directores y el nivel de satisfacción laboral entre los profesores del Colegio Profesional MARA. La práctica de liderazgo del director tuvo un impacto en el nivel de satisfacción laboral de los profesores, por lo que un director puede aumentar el nivel de satisfacción laboral entre el personal al practicar el estilo de liderazgo transformacional en la gestión de una universidad. Como conclusión, el estudio indicó que los factores de liderazgo transformacional desempeñan un papel importante en el fomento y el desarrollo de actitudes positivas entre los docentes para lograr el objetivo planteado.

El estudio de Durán et al. (2022) planteó investigar la injerencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Ecuador. La metodología fue descriptiva correlacional con enfoque mixto y con una muestra de 100 trabajadores. Los resultados señalaron que el liderazgo transformacional se percibió como deficiente por el 65,39% de los encuestados, mientras que un 34,61% lo calificó como regular o eficiente. Se concluyó que, la inadecuada capacitación entre los empleados, las principales causas del bajo desempeño laboral son la falta de motivación y la actitud inapropiada de los directivos. Esto ha llevado a la insatisfacción de los empleados y a un clima laboral inadecuado, lo que se considera suficiente evidencia para el establecimiento de una conexión entre las variables investigadas.

Duyan & Yildiz (2020), analizaron el resultado del liderazgo de naturaleza transformacional en relación con la satisfacción laboral del personal académico que trabaja en instituciones de educación superior en Turquía. Fue un estudio correlacional y descriptivo, con una muestra de 208 profesores. Los hallazgos del análisis revelaron que el liderazgo transformacional posee un impacto positivo significativo en la satisfacción laboral. Se concluyó finalmente que, además de ayudar al personal académico a mejorar personalmente, la felicidad en el trabajo y el liderazgo transformacional también contribuyen a ello, sino que

puede contribuir también al desempeño general de la universidad, tales como publicaciones académicas, la satisfacción de los estudiantes y la colaboración con los compañeros.

La investigación de Barragán et al. (2019), plantearon examinar si el liderazgo transformacional está relacionado de alguna manera con la satisfacción laboral entre los miembros del personal administrativo empleados por una maquiladora en Ciudad Juárez, México. La investigación fue básica, descriptiva y correlacional; con una muestra de 85 colaboradores. Los hallazgos revelaron una conexión relevante del 99% y una correlación moderada positiva entre las variables. Se dedujo que la variable liderazgo transformacional ejerce un efecto positivo el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa, ya que permite que los seguidores se involucren en las actividades del equipo y se identifiquen con este, con lo que se evidencia el vínculo entre las dos variables

Respecto a las teorías a considerar para la variable liderazgo transformacional, se toma en cuenta la Teoría de Bass y Avolio (1994 como se citó en Turnnidge y Côté, 2018). La teoría sostiene que el liderazgo transformacional implica acciones destinadas a capacitar, motivar y empujar a las personas a desarrollar su máximo potencial. La palabra "seguidores" se utiliza en sentido amplio para referirse a las personas que un líder transformacional espera desarrollar. A la luz de esto, dependiendo del contexto, esta palabra puede utilizarse para referirse a trabajadores, reclutas, clientes, estudiantes o atletas. Esto demuestra dicha teoría está bien establecida en la literatura de la psicología organizacional, ya que los estudios realizados en entornos organizacionales han descubierto repetidamente relaciones beneficiosas entre los resultados de los seguidores y el liderazgo transformacional, como la motivación y el bienestar.

Además, Esta teoría propone un marco en el que las características del puesto de trabajo se asocian con los resultados de los empleados a través de dos procesos distintos. con los resultados de los empleados a través de dos procesos distintos (Hauth, et al., 2023).

Bass (1994, como se citó en Díaz, 2020) examinó varias perspectivas teóricas, pero el modelo transformacional destaca por hacer hincapié en los ideales, el seguimiento, el rendimiento y la equidad. Por consiguiente, Burns fue quien popularizó la noción a finales de la década de 1970 y se le consideró uno de los defensores más destacados de la teoría del liderazgo transformacional

Por su parte, Top et al. (2020) dijo que el liderazgo transformacional es una idea de liderazgo que se ha desarrollado en las últimas décadas. Esta teoría sostiene que los líderes efectivos son aquellos que motivan e inspiran a sus seguidores para obtener un cambio positivo y mejorar el desempeño de la empresa, lo cual puede medirse a través de la herramienta “Multifactor Leadership Questionnaire” (MLQ), que es utilizada para evaluar el liderazgo transformacional en un contexto organizacional. Por lo tanto, el liderazgo transformacional se ha convertido rápidamente en el enfoque elegido para gran parte de la investigación (Bass, 2006).

Sobre la definición del liderazgo transformacional, Top et al. (2020) la definen por su enfoque de motivar e inspirar a los seguidores para alcanzar su máximo potencial y generar un impacto positivo en la organización. Los líderes transformacionales buscan fomentar un sentido de propósito compartido y compromiso con una visión desafiante y motivadora, alentando la innovación y el cambio mediante el empoderamiento y desarrollo de sus seguidores.

En relación a las organizaciones, Arif y Akram (2018) destacan que estas se vuelven más activas cuando retienen, comparten, capturan y utilizan el conocimiento gerencial para establecer un entorno empresarial fructífero. En ese sentido, el liderazgo es muy importante en los esfuerzos de gestión del conocimiento, ya que, mediante el uso de sus comportamientos transformacionales se activa el comportamiento innovador de los seguidores. Esto indica que es un enfoque basado en el comportamiento para obtener un desempeño más allá de las expectativas básicas de los trabajadores y luchar por la excelencia, para el estudio y la práctica, pues la idea de que los líderes influyen en los seguidores de forma que mejoran el rendimiento de la organización ofrece una base conceptual convincente.

Además, Simari (2021) acota que las organizaciones valoran mucho a los líderes que inculcan a sus partidarios a conseguir un elevado desempeño y que fomentan fácilmente el cambio en el disruptivo entorno empresarial actual, se enfatizó que el liderazgo transformacional es inspirador y motivador al personal para que innove y desarrolle cambios que ayuden a construir e influir en el éxito futuro de la empresa, pues una habilidad que poseen los líderes transformacionales es crear una visión compartida, ya que, al tomar la iniciativa y aprovechar las fortalezas personales, los empleados pueden optimizar el diseño y el enfoque de su trabajo para que puedan comprometerse y desempeñarse bien. En ese sentido, las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional están teóricamente diseñadas para lograr roles distintivos en los resultados organizacionales resultantes, como la retención del personal, el compromiso organizacional, la autoeficacia, la innovación, la creatividad y el desempeño (Kariuki, 2021).

De acuerdo a la teoría de Bass y Avolio (1994, como se citó en Teoh et al., 2022) se consideró cuatro dimensiones: En primer lugar, se mencionó la dimensión de idealización de la influencia: este componente hace referencia a la habilidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores a través de su propia conducta ética y moral. Los líderes transformacionales que poseen este componente son considerados como modelos a seguir por sus seguidores, pues debido a que los líderes transformacionales muestran determinación y un sentido de autoridad al mismo tiempo que brindan una visión clara y un sentido de misión, pueden adquirir la confianza y el respeto. Se ha se considera dos indicadores: la influencia idealizada atribuida, que está vinculada con el carisma y; la conducta de influencia idealizada, que está vinculada con el modelado de roles (Kariuki, 2021).

Como segunda dimensión se menciona a la inspiración motivacional: se refiere a la aptitud del líder a inspirar a sus colaboradores para alcanzar un alto rendimiento. Los líderes transformacionales que poseen este componente son capaces de articular una visión inspiradora que motiva a sus seguidores a trabajar duro y superar los obstáculos. Asimismo, se definen como motivadores que conectan con sus empleados comprendiendo sus necesidades y

animándolos a trabajar por los propósitos de la entidad mediante la presentación de una visión clara (Teoh et al., 2022).

La tercera dimensión se basa en la estimulación intelectual: hace referencia a la capacidad de un líder para incitar la innovación y la creatividad en sus seguidores. Dichos líderes transformacionales que poseen este componente animan a sus seguidores a generar pensamientos fuera de lo común y a plantear nuevos ideales y enfoques. En esa misma línea, se da a conocer que quienes practican la estimulación intelectual pueden motivar a sus seguidores a ser imaginativos e innovadores al abordar viejas dificultades de nuevas maneras (Teoh et al., 2022).

Por última dimensión se menciona a la consideración individualizada: aforo del líder para tratar a cada seguidor como un individuo único y proporcionarles apoyo y orientación personalizada. Los líderes transformacionales que poseen este componente están interesados en el progreso personal y profesional de sus seguidores. Además, se señala que la consideración de liderazgo individualizado alienta a los subordinados a exhibir creencias positivas en la defensa de sus fortalezas, apoyo proactivo y el desarrollo de comportamientos constructivos (Teoh et al., 2022).

Respecto a la teoría de la satisfacción laboral, se hace mención a la Teoría de la Equidad, de acuerdo con Khan et al. (2021) se debe haber un equilibrio entre la cantidad de esfuerzo que un empleado pone y los resultados que recibe a cambio. Asimismo, se ha demostrado que las recompensas mejoran la satisfacción de los empleados solo cuando los destinatarios las valoran y las consideran justas.

La teoría de la motivación-higiene de acuerdo con Chang et al. (2021) aseveró que los seres humanos tienen dos tipos de necesidades básicas. Un tipo son las necesidades motivadoras, también conocidas como factores intrínsecos, que son relevantes para el trabajo en sí y pueden satisfacerse en el trabajo, porque representan las necesidades psicológicas de un empleado y provocan un impulso a largo plazo. Por el contrario, los factores de higiene están influenciados por el entorno externo y pueden considerarse factores extrínsecos.

Estos factores están relacionados con el ambiente laboral e incluyen el ambiente laboral, los canales de promoción, el salario, el apoyo de los gerentes y la relación con los compañeros de trabajo. En resumen, si una organización puede crear un ambiente de trabajo de apoyo, salarios y beneficios satisfactorios, puede fortalecer la intención de los empleados de quedarse.

Por su parte, Mehrad (2020) señala que esta teoría indica que la satisfacción se divide en dos partes principales: la motivación y la satisfacción laboral. Cada uno de estos grupos también establece el contenido del trabajo o los factores de motivación y el contexto del trabajo o los factores de higiene. El contenido del trabajo es identificable como motivadores internos tales como crecimiento personal, realización, reconocimiento y emoción. Además, el contexto laboral es familiar como motivadores externos como el salario, la buena remuneración y las condiciones laborales. Estos motivadores generan satisfacción laboral que mejora otros requisitos en diferentes niveles de necesidades humanas como la autorrealización.

Por otra parte, la Teoría de la Satisfacción Laboral Multidimensional de Locke, de acuerdo con Sobikhul (2018) sugiere que la satisfacción laboral es una respuesta compleja y multidimensional a varios aspectos del trabajo, por lo que se puede decir que es el resultado de la percepción subjetiva de que se han satisfecho diversas necesidades relacionadas con el trabajo, como el tipo de tarea, las relaciones interpersonales, la remuneración, la oportunidad de promoción, la atención y el apoyo de los líderes y la satisfacción con el trabajo en equipo.

El modelo define las relaciones entre diferentes constructos y, en particular, que la satisfacción laboral está perjudicada por políticas y procedimientos organizacionales y que, a su vez, afecta el compromiso organizacional y la participación en el trabajo (Culibrk et al. (2018),

Por consiguiente, se menciona a la Teoría del Intercambio Social de acuerdo con Suryawan et al. (2021) destaca que hace referencia a la satisfacción de los intereses de dos personas involucradas. La evaluación de esta forma de relación es cuando las personas calculan el valor de su relación y toman la

decisión de quedarse o irse. Esta teoría explica cómo los empleados individuales se complementan entre sí. En otras palabras, la relación de intercambio entre individuos producirá una recompensa para cada individuo.

Como definición de la variable, para Sobikhul (2018) la satisfacción laboral es la medida en que un empleado se siente satisfecho con su trabajo, satisfecho y motivado con su trabajo y su entorno laboral. Es una medida subjetiva y personal de la experiencia del trabajador en el trabajo y puede verse afectada por muchos componentes.

El concepto de satisfacción laboral fue desarrollado por primera vez por la investigación de Hawthorne en los años 1920, donde el resultado fue que las emociones de los empleados podían influir en su comportamiento laboral (Djoemadi et al., 2019)

Cabe mencionar que, la satisfacción está directamente condicionada por las competencias desarrolladas y se mide por la congruencia entre capacidades, aspiraciones y realidad, pues la complejidad de este concepto exige abordarlo como un área compuesta (Petcu et al., 2021). En su mayor parte, la satisfacción laboral asumida como un factor eficaz entre el personal puede crear condiciones considerables para el bienestar físico y mental, además, tiene una relación directa con el ausentismo, las tasas de rotación, el alto o bajo nivel de desempeño y la relación con compañeros de trabajo, etc.

Además, es importante que el papel de la satisfacción laboral con el fin de aumentar la responsabilidad de los trabajadores esté respaldado por varios factores, como el liderazgo y la cultura organizacional que lleva el líder (Senjaya y Anindita, 2020). En líneas similares se señaló también que los factores influyentes, entre otros, son las características del empleado, el tipo de trabajo, el entorno laboral y las relaciones con los empleados (Fazriyah et al., 2019).

Reconocer los factores eficaces en el lugar de trabajo, específicamente los factores constructivos por parte de los directivos, se considera tan importante porque puede seguir siendo resultados considerables y valiosos; Además, identificar factores poco comunes y negativos, también esforzarse por reducirlos, se asume como una responsabilidad principal de los directivos y el personal.

En relación con esto, se pueden distinguir dos dimensiones de la satisfacción laboral:

Como primera dimensión, el salario: que se considera como un dispositivo para cumplir con el sustento. Si es justo o no, depende del juicio del empleado. Los beneficios complementarios también pueden aumentar la satisfacción laboral (Sobikhul, 2018). Además, se hace alusión al grado de satisfacción de los colaboradores con respecto a su compensación económica. Esto implica aspectos como el salario, los incentivos y la justicia salarial (Falcón, 2022).

De igual manera, la dimensión promoción: los empleados lo consideran muy importante porque les ayuda a progresar en la organización (Sobikhul, 2018). Está relacionada con el grado en que los colaboradores tienen acceso a ascensos y oportunidades de desarrollo en la organización. La claridad de los criterios de promoción y el apoyo para el crecimiento profesional pueden ser importantes (Falcón, 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada porque tenía como objeto dar solución a las dificultades evidenciados en la empresa de estudio, así como también, fortalecer el conocimiento de dichas variables. Según mencionó Hernández & Mendoza (2018) una investigación aplicada está orientada a un conocimiento más completo respecto a la aplicación y enriquecimiento sobre el desarrollo cultural y científico.

Debido a que no se realizó ninguna modificación de las variables de estudio, el diseño de la investigación no implicó ningún experimento, sino que se limitó a analizar cómo afecta el enfoque de liderazgo transformacional que contribuye a la satisfacción de los empleados de la organización analizada. Asimismo, dado que los datos sobre las variables se recopilaron en un solo momento, la investigación fue transversal por naturaleza.

Como resultado de lo anterior, Hernández y Mendoza (2018) dan a conocer que este diseño imposibilita la modificación de las variables porque sólo la recogida de datos está determinada por el contexto post facto, natural y fijo; además, como el diseño fue transversal, la recogida de datos se produjo de una sola vez.

Además, el presente estudio fue de tipo correlacional, pues se tuvo como propósito medir la asociación entre las variables estilo de liderazgo transformacional y satisfacción, a fin de obtener conclusiones relevantes. Teniendo en cuenta a Hernández y Mendoza (2018), una relación entre dos o más variables tomadas de la misma muestra se establece mediante la investigación correlacional.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable independiente:** Estilo de liderazgo transformacional

- **Definición conceptual:** Un líder que emplea el liderazgo transformacional anima, inspira y motiva a los miembros de su equipo

para que inventen y realicen cambios que influyen y contribuyen al éxito a largo plazo de la organización (Simari, 2021).

- **Definición operacional:** La variable estilo de liderazgo transformacional se define operacionalmente mediante sus dimensiones, tales como: idealización de la influencia, inspiración motivadora, estimulación intelectual y consideración individualizada.
- **Indicadores:** Valores, Creencias, Ideales, Propósitos, Confianza, Carisma, Espíritu, Creatividad, Resolución de problemas, Apoyo emocional, Crecimiento y desarrollo.
- **Escala:** Ordinal

**Variable dependiente:** Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:** Es el grado en que un trabajador se siente contento, satisfecho y motivado con su trabajo y su entorno laboral (Sobikhul, 2018)
- **Definición operacional:** La variable estilo de liderazgo transformacional se define operacionalmente a través de sus dimensiones, tales como salario y promoción.
- **Indicadores:** Ingresos y beneficios, Progreso profesional.
- **Escala:** Ordinal

### 3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

#### Población

Una población es representada por todas las instancias, personas y otras cosas que comparten características que el investigador desea evaluar en todas las unidades analíticas (Hernández y Mendoza, 2018). La población del estudio fue de 100 colaboradores de la empresa Konecta.

#### Muestra

Una porción o subconjunto de la población se denomina muestra, siendo seleccionado al azar por los científicos para estudiar. Además, mediante una

fórmula se puede establecer la muestra utilizando un tamaño de población finito (Hernández y Mendoza, 2018).

Mediante una fórmula, se obtuvo el tamaño de la muestra con un error máximo del 5% para garantizar la precisión y un nivel de confianza del 95% para aumentar la certeza de los resultados. Para el estudio, 80 empleados de la empresa Konecta conformaron la muestra representativa.

### **Muestreo**

El tipo de muestreo fue aleatorio simple, pues todos los colaboradores fueron elegidos por criterio del investigador.

### **Unidad de análisis**

Cada componente de una muestra o población sirve como unidad de análisis porque tiene propiedades distintas y puede estar formado por una persona, una organización o un grupo, entre otras cosas (Hernández y Mendoza, 2018). En la investigación, la unidad de análisis fue representada por un trabajador de la empresa Konecta.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

### **Técnicas**

Los métodos de obtención de datos, que incluyeron métodos identificados como encuestas, entrevistas, observación, entre otros, permiten contar con información suficiente sobre el objeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Como técnica se usó la encuesta, ampliamente utilizado en la investigación para garantizar una recogida de datos adecuada.

### **Instrumento**

La técnica utilizada determina el tipo de instrumento que se usó, como un cuestionario, una guía de entrevista o una hoja de observación, entre otros (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación, el instrumento usado fue el cuestionario, representado por la Escala de liderazgo MLQ-5X para la primera variable y, el cuestionario para la segunda variable.

### **3.5. Procedimientos**

Para establecer la definición y los modelos teóricos de la investigación, se realizó, como primer paso del proceso, una adecuada búsqueda de información sobre las variables de estudio. Asimismo, se solicitó permiso al gerente o dueño del negocio para el uso de los instrumentos con el fin de preguntar a los empleados sobre las variables de estudio.

En el segundo procedimiento, se elaboró un formulario virtual con cuestionarios para ambas variables utilizando Google Forms. También se utilizó el permiso informado para validar la voluntad de colaboración de los participantes y se aclaró que su participación sería anónima para preservar tanto su identidad como los resultados.

Por último, se evaluó y examinó el material para determinar si el estudio es viable. Los resultados recogidos permitieron redactar la discusión, la conclusión y la sugerencia, ya que, una vez aprobadas, se presentaron a un panel de jueces expertos y luego se publicaron para uso y conocimiento público de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez recogidos los datos necesarios, se exportaron a una hoja de Excel para realizar análisis estadísticos y proporcionar tablas de correlación, frecuencia y porcentaje basadas en los resultados.

Haciendo uso de tablas de distribución de frecuencias y porcentajes absolutos y relativos, así como gráficos de barras, los datos se analizaron a través de la estadística descriptiva, para lo cual fue necesario el uso del programa informático Excel y del programa SPSS versión 26.

Asimismo, se empleó la estadística inferencial con el fin de establecer el uso de la prueba de correlación de Spearman dado que se aplicó una prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde el valor para la variable estilo de liderazgo transformacional fue de 0.000 y para la variable satisfacción laboral fue de 0.002 menores a 0.05 respectivamente, la cual arrojó que los datos no están distribuidos normalmente (visto en el anexo 7).

### **3.7. Aspectos éticos**

Al investigar, el investigador se limitó a las normas internacionales, las cuales corresponden a las Normas Apa establecidos por la American Psychological Association y, trabajando con seres humanos, se respetó su salud mental. No se tergiversó la información, ya que primó la veracidad de los participantes.

Asimismo, se basó en nociones éticas como la beneficencia, pues los participantes no sufrieron daños; la justicia, pues los participantes recibieron beneficios y; la dignidad, donde los participantes fueron tratados con respeto. Asimismo, se basó en el principio correspondiente a la autonomía, dado que se respetó la decisión de los partícipes, en última instancia, el principio de no maleficencia, con el que se protegieron los datos particulares de los participantes.

## IV. RESULTADOS

Este apartado muestra los resultados después de que los empleados de Konecta S.A. utilizaron los instrumentos de recolección de datos, quienes dieron respuesta a los siguientes objetivos:

### Hipótesis general:

H<sub>0</sub>: No existe asociación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.

H<sub>a</sub>: Existe asociación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.

**Tabla 1**

*Relación entre Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral.*

			Estilo de liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	81	81
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	81	81

*Nota:* Salida del Software estadístico versión 27.

**Interpretación:** En la tabla 1, se evidenció el valor de significancia del coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.000 y el coeficiente de correlación de 0.702, determinándose una correlación altamente significativa y positiva considerable entre la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo transformacional de los trabajadores, aceptándose la hipótesis alternativa.

### Hipótesis específica 1:

H<sub>0</sub>: El nivel de liderazgo transformacional en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023; es bajo.

H<sub>a</sub>: El nivel de liderazgo transformacional en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023; es alto

**Tabla 2**

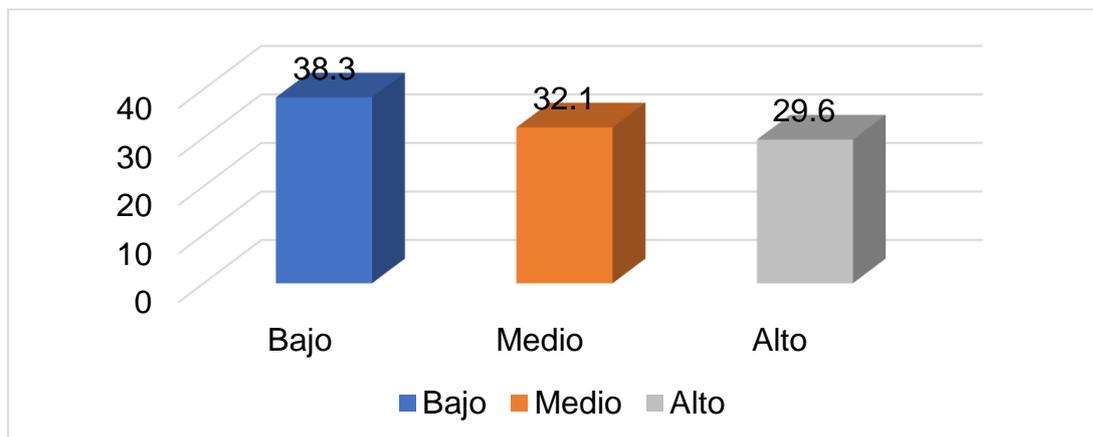
*Nivel de liderazgo transformacional en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023*

Valores	X1: Estilos de liderazgo transformacional	Porcentaje
Bajo	31	38,3
Medio	26	32,1
Alto	24	29,6
Total	81	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Figura 1**

*Nivel de liderazgo transformacional en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023*



*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Interpretación:** En la tabla 2 se observó que el 38,27% de los trabajadores de la empresa Konecta manifestaron un estilo de liderazgo transformacional de nivel bajo, el 32,10% con nivel medio y el 29,63% con nivel

alto. Esto indicó que, los líderes de la empresa Konecta no aplican estrategias correspondientes para fomentar un buen liderazgo en los colaboradores de dicha empresa. En relación a los resultados, se acepta la hipótesis nula dado que existe un nivel bajo de liderazgo transformacional en la empresa de estudio.

**Tabla 3**

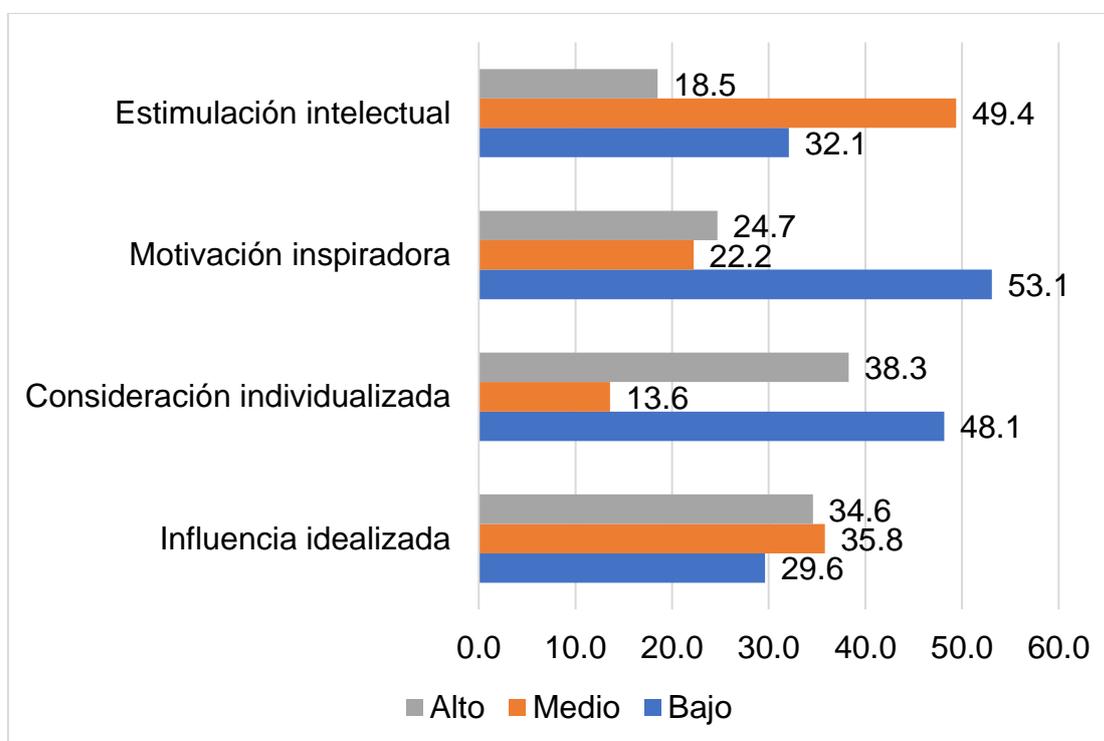
*Distribución de frecuencias de estilos de liderazgo transformacional por dimensiones en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023*

Valores	X1:		X2:		X3:		X4:	
	Influencia idealizada	%	Consideración individualizada	%	Motivación inspiradora	%	Estimulación intelectual	%
Bajo	24	29,6	39	48,1	43	53,1	26	32,1
Medio	29	35,8	11	13,6	18	22,2	40	49,4
Alto	28	34,6	31	38,3	20	24,7	15	18,5
Total	81	100	81	100	81	100	81	100

*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Figura 2**

*Estilos de liderazgo transformacional por dimensiones en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023*



*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Interpretación:** según la tabla 3, el 35,8% de los trabajadores manifestaron una influencia idealizada de nivel medio, el 34,6% con nivel alto y el 29,6% con nivel bajo. En la dimensión consideración individualizada el 48,1% de los trabajadores manifestaron un estilo de liderazgo de nivel bajo, el 38,3% con nivel alto y el 13,6% con nivel medio. En la dimensión motivación inspiradora el 53,1% de los trabajadores de empresa Konecta tiene estilos de liderazgo transformacional de nivel bajo, el 24,7% tiene nivel alto y el 22,2% tiene nivel medio y en cuanto a la dimensión estimulación intelectual el 49,4% de los trabajadores de empresa conecta demostraron tener un estilo de liderazgo transformacional de nivel medio, el 32,1% con nivel bajo y el 18,5% con nivel alto demostrado por los trabajadores. Estos resultados dieron a conocer que, el líder no inspira a sus colaboradores a alcanzar un alto rendimiento y compromiso con

los objetivos de la empresa, así como tampoco, no se interesan en el crecimiento personal y profesional de todos los empleados.

**Hipótesis específica 2:**

Ho: El nivel de satisfacción laboral en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 es baja.

Ho: El nivel de satisfacción laboral en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023 es alta.

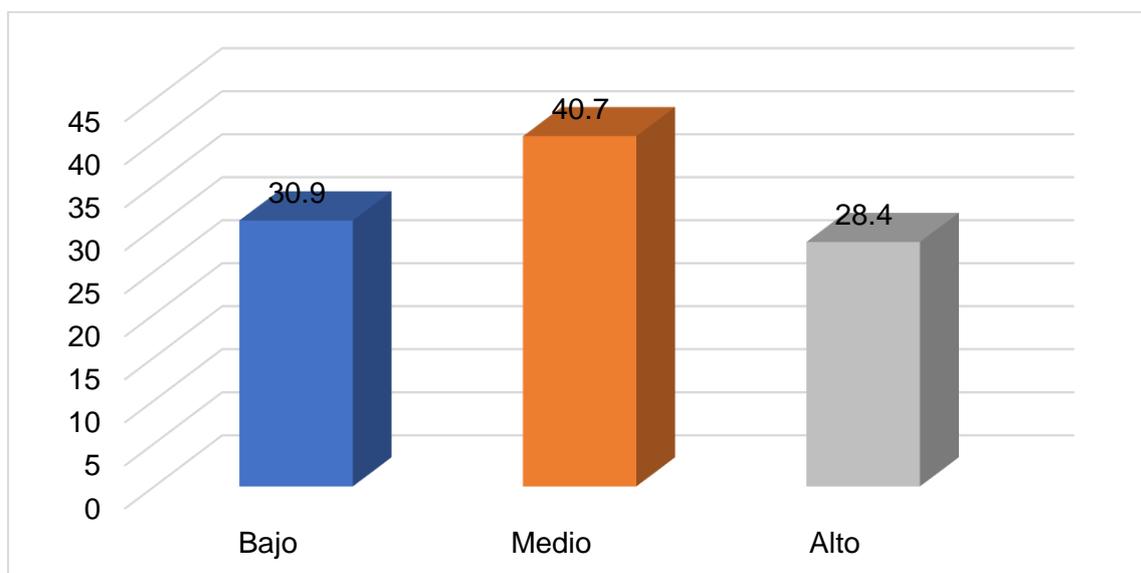
**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023*

Valores	Y: satisfacción laboral	Porcentaje
Bajo	25	30,9
Medio	33	40,7
Alto	23	28,4
Total	81	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Figura 3:** Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023



*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Interpretación:** En la tabla 4, se observó que el 40,7% de los trabajadores demostraron tener una satisfacción laboral de nivel medio, el 30,9% de nivel bajo y el 28,4% de nivel alto. Estos resultados dieron a conocer que, los trabajadores se sienten poco satisfechos en el cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula dado que el nivel de satisfacción es bajo.

**Tabla 5**

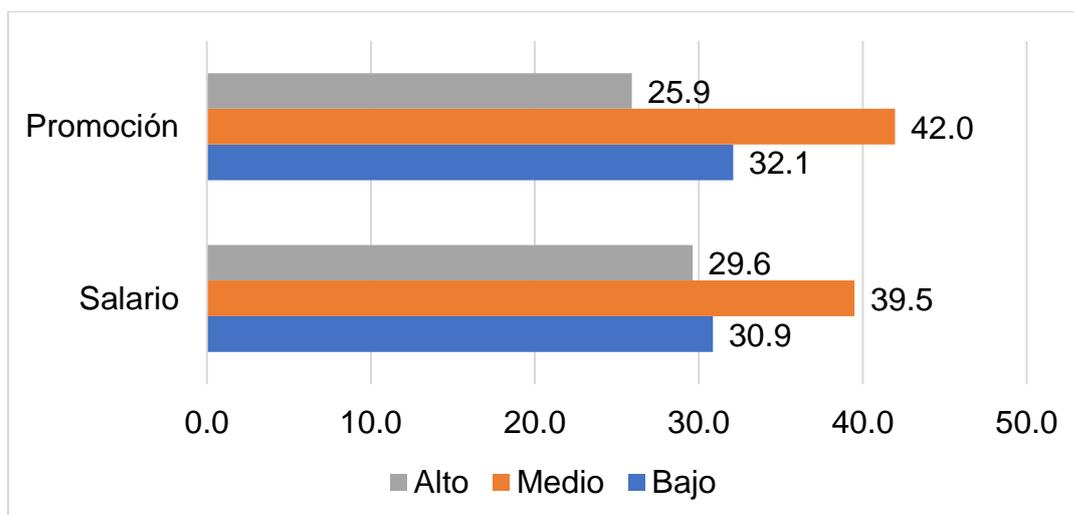
*Distribución de frecuencias de satisfacción laboral por dimensiones de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023*

Valores	Y1: Salario	%	Y2: Promoción	%
Bajo	25	30,9	26	32,1
Medio	32	39,5	34	42,0
Alto	24	29,6	21	25,9
Total	81	100,0	81	100,0

*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Figura 4**

*Satisfacción laboral por dimensiones de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023*



*Nota:* Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023

**Interpretación:** En la tabla 5, se observó que el 39,5% de los trabajadores demostrar estar satisfechos con el salario que perciben y el 30,9% con nivel bajo y el 29,6% con nivel alto. Respecto a la dimensión promoción, el 42,0% de los trabajadores manifestaron tener satisfacción de nivel medio, el 32,1% con nivel bajo y el 25,9% satisfacción de nivel alto. Estos resultados indican que, los trabajadores se sienten poco satisfechos con su compensación económica, pues no reciben incentivos laborales de acuerdo a sus funciones; además, se sienten poco satisfechos con el apoyo al crecimiento profesional, ya que no evidencian oportunidades o ascensos sobre ello.

**Hipótesis específica 3:**

H<sub>0</sub>: No existe una asocia positiva entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.

H<sub>a</sub>: Existe una asocia positiva entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.

**Tabla 6**

*Relación entre estilo de liderazgo transformacional y dimensión salario*

			<b>Estilo de liderazgo transformacional</b>	<b>Salario</b>
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	81	81
	Salario	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	81	81

*Nota:* Salida del Software estadístico versión 27.

**Interpretación:** En la tabla 6, se observó el valor de significancia del coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.000 y el coeficiente de correlación de 0.697, evidenciándose una correlación positiva significativa entre la dimensión

salario y los estilos de liderazgo transformacional, aceptándose la hipótesis alternativa. En relación a estos resultados, se deduce que ante un aumento de beneficios complementarios o compensación económica, la satisfacción de los trabajadores aumentará.

**Tabla 7**

*Relación entre Estilo de liderazgo transformacional y dimensión promoción*

		<b>Estilo de liderazgo transformacional</b>		
		<b>Promoción</b>		
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	81	81
	Promoción	Coeficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	81	81

*Nota:* Salida del Software estadístico versión 27.

**Interpretación:** En la tabla 7 se evidenció el valor de significancia del coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.000 y el coeficiente de correlación de 0.666, esto indica que la asociación es muy significativa y positiva entre la dimensión promoción y los estilos de liderazgo transformacional, aceptándose la hipótesis alternativa y deduciéndose que si un líder realiza una promoción de manera adecuada y oportuna los ascensos y oportunidades de desarrollo de sus trabajadores, su satisfacción aumentará en mayor proporción.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se mostraron la comparación o constatación de resultados calculados con los informes obtenidos por autores citados anteriormente. Además, en esta investigación se hace referencia sobre los problemas relacionales que viven los trabajadores y líderes dentro de las instalaciones de la empresa Konecta.

Respecto al objetivo general: Se demostró que entre ambas variables había una asociación muy significativa y positiva, con un valor de Rho de Spearman de 0.702. Estos resultados concuerdan con el estudio elaborado por Barragán et al. (2019), quienes detallaron que el liderazgo transformacional ejerce un efecto positivo el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa, ya que permite que los seguidores se involucren en las actividades del equipo y se identifiquen con este. También guardan semejanza con el trabajo realizado por Pacheco (2019), quien demostró que no hubo diferencias notables en cuanto a la asociación entre las variables, Además, entre los trabajadores de una organización privada, no se observaron variaciones apreciables en el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en función de la edad o el sexo. También se evidenció semejanzas con la investigación de Castro (2020), quien detalló que existe una relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional, así como con las dimensiones de satisfacción laboral. Además, Cruzado (2020) demostró que el liderazgo transformador y la satisfacción laboral de los empleados en la organización tienen un vínculo significativo. También guardan semejanza con Paucar y Rojas (2018), quienes demostraron que existe una asociación entre los dos factores siendo generalmente positiva.

La evaluación de esta forma de relación es cuando las personas calculan el valor de su relación y toman la decisión de quedarse o irse. Esta teoría explica cómo los empleados individuales se complementan entre sí. En otras palabras, la relación de intercambio entre individuos producirá una recompensa para cada individuo (Suryawan et al., 2021). En ese sentido, el trabajo es relevante porque al relacionar liderazgo transformacional con satisfacción trabajando con los empleados de Konecta, se logra precisar la asociación entre ambas las variables,

donde se identificó la existencia de una conexión extremadamente importante. Por tanto, la satisfacción de los trabajadores depende del liderazgo transformacional.

De acuerdo al primer objetivo específico planteado: Se demostró que el 38,17% de los trabajadores tuvieron un estilo de liderazgo transformacional de nivel bajo, mientras el 32,10% con el nivel medio y el 29,63% con el nivel alto. Lo que indica que los líderes de la empresa Konecta no aplican estrategias correspondientes para fomentar un buen liderazgo en los colaboradores de la empresa. Estos resultados guardan similitud con la investigación de Duran et al. (2022), quienes señalaron que el liderazgo transformacional se percibió por el 65,39% de encuestados como deficientes, donde concluyeron que existe una inadecuada capacitación entre los empleados, la falta de motivación y perspectiva inapropiada de los directivos son las principales causas del bajo desempeño laboral. También, tiene coincidencia con el trabajo realizado por Barragán et al. (2019), quienes plantearon examinar si la satisfacción laboral está relacionada con el liderazgo transformacional entre los miembros del personal administrativo empleados por una maquiladora en la ciudad de Juárez México. Donde demostró que existe una conexión al 99% y una correlación positiva con valor de Rho de Spearman de 0,789.

Además, se demuestra que la teoría del liderazgo transformacional está bien establecida en la literatura de la psicología organizacional, ya que los estudios realizados en entornos organizacionales han descubierto repetidamente relaciones beneficiosas entre el liderazgo transformacional y los resultados de los seguidores, como la motivación y el bienestar (Turnnidge & Côté, 2018).

En cuanto al segundo objetivo específico: Se evidenció el 40,7% de los trabajadores, demostraron tener una satisfacción laboral de nivel medio, el 30,9% de nivel bajo y solo el 28,4% nivel alto. Lo que indica, que los trabajadores se sienten poco satisfechos en el cumplimiento de sus funciones. Estos resultados tienen coincidencia con el trabajo de Arevalo y Leveau (2021), quienes determinaron que el 31 % está insatisfecho. Al menos el 44 % dice estar

muy satisfecho con su trabajo, el 23 % dice estar satisfecho y el 33 % dice estar poco o nada satisfecho. Señalaron que los empleados perciben que los líderes no comprenden los diversos imprevistos que pueden surgir en su trabajo, lo que puede llevar a retrasar sus metas diarias o semanales.

Según Sobikhul (2018), la satisfacción laboral es una respuesta compleja y multidimensional a varios aspectos del trabajo, por lo que se puede decir que es el resultado de la percepción subjetiva de que se han satisfecho diversas necesidades relacionadas con el trabajo, como el tipo de tarea, las relaciones interpersonales, la remuneración, la oportunidad de promoción, la atención y el apoyo de los líderes y la satisfacción con el trabajo en equipo.

Respecto al tercer objetivo específico: Se demostró que la conexión entre el liderazgo transformacional con la dimensión salario, es significativa y positiva considerable, con un valor de Rho de Spearman de 0.697 y con la dimensión promoción se obtuvo una correlación altamente significativa y positiva considerable, con un valor de coeficiente de Spearman 0.666. Se obtiene semejanza con el trabajo realizado por Rawashdeh et al. (2020), quien tuvo el propósito de evaluar el efecto del liderazgo transformacional en el rendimiento de los empleados medido por la satisfacción laboral en la industria de las telecomunicaciones, donde se descubrió que existe una fuerte asociación positiva entre la productividad y la satisfacción laboral como con el rendimiento de los empleados, lo demostró con valor de Pearson igual 0.462. También se asemejan al estudio realizado por Ashraf & Mohd (2021), quienes indicaron que los factores de liderazgo transformacional desempeñan un papel importante en el fomento y el progreso de actitudes positivas entre los docentes para lograr el objetivo planteado, además demostró El valor de correlación de Pearson de 0,268 muestran una fuerte correlación entre la práctica del liderazgo transformacional del director y el nivel de satisfacción laboral de los profesores del Colegio Profesional MARA.

Además, Khan et al., (2021), mencionó que, en la teoría de la equidad, debe haber un equilibrio entre la cantidad de esfuerzo que un empleado pone y los resultados que recibe a cambio. Asimismo, se ha demostrado que las

recompensas mejoran la satisfacción de los empleados únicamente cuando los destinatarios las valoran y las consideran justas.

## **VI. CONCLUSIONES**

En este capítulo de la investigación se muestran las principales conclusiones obtenidas a base de los resultados por cada objetivo planteado.

1. Sobre el primer objetivo específico, se dedujo que los trabajadores de Konecta tienen una opinión negativa del estilo de liderazgo transformacional de sus líderes. Esto sugiere que los directivos de Konecta no implementan tácticas adecuadas con los empleados para promover un liderazgo transformacional exitoso.
2. En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó un grado medio de cumplimiento de obligaciones de los trabajadores de Konecta, lo que indica que no están del todo satisfechos con la forma en que se están llevando a cabo sus funciones y obligaciones.
3. Sobre el tercer objetivo específico, se llegó a la conclusión que, en cuanto a las dimensiones salario y promoción, se evidenció que hay una correlación positiva moderada, lo que indica que las dos dimensiones antes mencionadas sí influyen con el estilo de liderazgo transformacional, dándose cumplimiento de las hipótesis específicos planteados.
4. En cuanto al objetivo general se concluye que entre los estilos de liderazgo transformacionales y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Konecta en Chiclayo, existe una correlación altamente significativa y positiva considerable, además, se cumplió la hipótesis general planteado.

## VII. RECOMENDACIONES

En el siguiente capítulo se presentan las recomendaciones dirigidas a los representantes de la empresa en estudio.

1. Se recomienda a los directos de la empresa Konecta, capacitar a los líderes que son jefes a cargo de los trabajadores, mediante charlas o contratar personal especializado, para que los líderes mejoren la relación laboral que tienen con los trabajadores.
2. Por lo que se evidenció baja satisfacción laboral por parte de los colaboradores, se les recomienda a los líderes y directivos de la empresa Konecta, crear alternativas donde se premie a los mejores trabajadores con incentivos, para que ellos se sientan valores por la labor que realizan, por parte de la empresa.
3. En cuanto a cómo afectan las políticas salariales y de promoción de la empresa Konecta a la satisfacción laboral de los trabajadores, se recomienda que los directivos inspiren al personal brindando reconocimientos al trabajo duro y estableciendo objetivos alcanzables para el desarrollo personal y profesional.
4. Se recomienda que la empresa proporcione continuamente formación sobre nuevos procedimientos y funciones de venta para obtener nuevos conocimientos y recursos que mejoren las competencias de los empleados y fomenten un mayor sentimiento de lealtad hacia la organización.
5. Por último, se recomienda a los futuros investigadores profundizar más la satisfacción laboral en cuanto al liderazgo transformacional, teniendo en cuenta el tema del salario de los trabajadores, ya que influye de forma directa con la satisfacción de los trabajadores en una organización.

## REFERENCIAS

- Ahmed, G., & Amiri, N. A. (2022). *The transformational leadership of the founding leaders of the united arab emirates: sheikh zayed bin sultan al nahyan and sheikh rashid bin saeed al maktoum. International Journal of Technology, Innovation and Management (IJTIM), 2(1), Article 1.*  
<https://doi.org/10.54489/ijtim.v2i1.58>
- Arif, S., & Akram, A. (2018). *Transformational Leadership and Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Innovation. SEISENSE Journal of Management, 1(3), Article 3.*  
<https://doi.org/10.33215/sjom.v1i3.28>
- Ashraf, F., & Mohd, N. (2021). *The Relationship between Transformational Leadership Practiced and the Level of Job Satisfaction among Lecturers in MARA Professional College, Malaysia.*  
<https://myjms.mohe.gov.my/index.php/AJUE/article/view/14511>
- Barragán, M., Vargas, M., & Gómez, K. (2019). *Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz.*  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.36.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.36.pdf)
- Castro, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de lima [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres].*  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO\\_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8293/CASTRO_PM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiat, L. C., & Panatik, S. A. (2019). *Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature*

- Review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.31580/jrp.v1i2.949>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación, ¿Para qué?* (1era ed.). Argentina: Teseo.  
[https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Cruzado, C. (2020). *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un laboratorio de análisis clínico de la ciudad de Trujillo, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].  
<https://hdl.handle.net/11537/25388>
- Díaz Gómez, E. R. (2020). *Liderazgo transformacional y equidad de género: El caso de estudiantes de posgrado. Revista Universidad y Empresa*, 22(39).  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7854>
- Durán Delgado, J. E., García Del Pozo, Á. M., Rojas Sánchez, H. A., & Arguello Delgado, V. D. C. (2022). Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar. *AlfaPublicaciones*, 4(3.1), 235-252.  
<https://doi.org/10.33262/ap.v4i3.1.251>
- Duyan, M., & Yildiz, S. M. (2020). *The effect of transformational leadership on job satisfaction: an investigation on academic staffs at faculties of sports sciences in turkey*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.3746710>
- Falcón, A. (2022). *Satisfacción Laboral Y Motivación De Los Trabajadores De Una Planta De Una Multinacional En Peralta, Navarra*. <https://academica->

e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/43785/121441TFGfalcon.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, I. B., Gómez, D. M. L., & Melo, N. A. P. (2018). *Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776003>

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

Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). *The Effect of Transformational leadership on Job Satisfaction among Academic Staff* (SSRN Scholarly Paper N.º 3514442). <https://papers.ssrn.com/abstract=3514442>

Khan, A. J., Bhatti, M. A., Hussain, A., Ahmad, R., & Iqbal, J. (2021). *Employee Job Satisfaction in Higher Educational Institutes: A Review of Theories*. *Journal of South Asian Studies*, 9(3), Article 3. <https://doi.org/10.33687/jsas.009.03.3940>

Muslichah, M., & Asrori, S. (2018). *The Effect of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction with Trust-In-Leader as Intervening Variable*. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 2(02), Article 02. <https://doi.org/10.22219/jibe.v2i02.6580>

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>

- Pacheco, F. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana* [Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/673/Pacheco%20Cabezas%2c%20Fiorella%20Damaris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paucar, L., & Rojas, P. (2018). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes Huancayo—2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/604/T037\\_46264570\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/604/T037_46264570_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, M., & Saleh, M. (2020). *Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. Management Science Letters, 10(16), 3855-3864.*
- República, L. (2020, enero 24). *Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo | Economía | La República.*  
<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>
- Rivero, M., Meneses, P., García, J., Anibal, R., & Zevallos, E. (2021). *Metodología de la Investigación* (1era ed.). Perú: Biblioteca Nacional del Perú.  
<https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=2b1>

e9c9549ede7095c55523d5aa256920803d1db989984ce24c9a27ae68fae  
b7009c02fa53e3787e998643947d45163ee968e3c8ac6d81e216685edc1  
e509c4a13ca84c2fd4edef76fb4b10acf21cf74ad

Redacción El Comercio. (2021, junio 18). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. El Comercio.* <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>

Sobikhul, M. (2018). *El efecto del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral con Trust-In-Leader como variable interviniente. Revista de innovación en negocios y economía, 2(2), 71-70.*

Solíz, D. (2019). *Cómo hacer un perfil proyecto de investigación científica* (1era ed.). EE.UU: Liberty Drive. [https://books.google.com.pe/books?id=Q-GCDwAAQBAJ&pg=PT6&source=gbs\\_toc\\_r&cad=2#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Q-GCDwAAQBAJ&pg=PT6&source=gbs_toc_r&cad=2#v=onepage&q&f=false)

Reyes, J. V. G., Núñez, M. A. P., López, R. N., Núñez, V. P., & Núñez, I. I. P. (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. Revista de Investigación, 42(95), 241-252.*

Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. CIENCIAMATRIA, 6(1), 59-83.* <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Talavera Salas, I. X., Calcina Cuevas, S. C., Castillo Machaca, J. E., & Campos Garcia, J. L. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del Conocimiento:*

*Revista científico - profesional*, 6(10), 3-14.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>

Top, C., Sharif, B., & Mahmood, A. (2020). *Transformational Leadership Impact on Employees Performance. Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1). <https://doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>

Turnnidge, J., & Côté, J. (2018). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review.

*International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(3), 327-342.

<https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1189948>

Valera, D. (2021). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en colaboradores del Instituto Nacional de Innovación Agraria. Baños del Inca. Cajamarca 2020—II*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1855/Informe%20de%20Tesis%20-%20Dayanna%20Arami%20Valera%20Quiroz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arevalo Armas, R. y Leveau Macedo, R. C. (2021). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa consorcio Ande de la ciudad de Iquitos, año 2020*.

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1337/ROGER%20AREVALO%20ARMAS%20Y%20RICAR%20CRISTIAN%20LEVEAU%20MACEDO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1>

Hauth, T., Peiró, J.M., Mesa, J.M., & Soriano, A. (2023). *Self-perceived Transformational Leadership Decreases Employee Sick Leave, but Context Matters*. <https://doi.org/10.5093/jwop2023a5>

Bass, B. M. (2006). Transformational leadership. <https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=2WsJSw6wa6cC&oi=fnd&pg=PT5&dq=transformational+leadership&ots=I7c-eYFMzG&sig=m-ZoRixYVFXu8fvIOfMwK1mjSJw#v=onepage&q=transformational%20leadership&f=true>

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuadro de operacionalización de las variables

<b>Incidencia del estilo liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023</b>				
<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Escala de medición</b>
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional inspira a los seguidores a priorizar el progreso organizacional sobre el interés personal, presta gran atención al bienestar de los seguidores y modifica la conciencia de los seguidores para persuadirlos de resolver un viejo problema con el nuevo método (Jameel y Ahmad, 2022).	Influencia idealizada	Valores Creencias Ideales Propósitos	Escala ordinal
		Motivación inspiradora	Confianza Carisma Espíritu	
		Estimulación intelectual	Creatividad Resolución de problemas	
		Consideración individualizada	Apoyo emocional Crecimiento y desarrollo	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se define como las actitudes y sentimientos que las personas tienen sobre su trabajo, siendo las actitudes positivas y favorables hacia el trabajo las que indican satisfacción laboral y, las actitudes negativas y desfavorables hacia el trabajo las que indican insatisfacción (Muslichá y Sobikhul, 2018).	Salario	Ingresos Beneficios	Escala ordinal
		Promoción	Progreso profesional	



**ANEXO 02**

**Cuestionario sobre: Influencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023**

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación cuya finalidad es obtener información de los trabajadores de la empresa Konecta S.A., Chiclayo, con el objetivo de conocer la percepción respecto al liderazgo transformacional y la satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo a la situación actual que presenta la empresa, marque con una “X” la alternativa que considere la adecuada, considerando la siguiente escala de valoración:

Escala de valoración	1	2		4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable: Estilo de liderazgo transformacional				Escala de valoración				
D i m e n s i o n e s	Indicadores	N°	Ítems	1	2	3	4	5
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
I n f l	Valores	1	El líder infunde orgullo cuando el colaborador se asocia con otros					



u e n c i a i d e a l i z a d a	Creencias	2	El líder habla de los valores y creencias más importantes de los Colaboradores					
	Ideales	3	El líder especifica la importancia de un fuerte sentido de propósito					
	Propósitos	4	El líder convence al colaborador de ir más allá del interés propio por el bien del grupo					
		5	El líder actúa de manera que construye el respeto de los demás por el colaborador.					
	C o n s i d e r a c i ó n i n d i v i d u a l i z a d a	Apoyo emocional	6	El líder considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.				
7			El líder muestra una sensación de poder y confianza.					
Crecimiento y desarrollo		8	El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de Misión					
		9	El líder habla con optimismo sobre el futuro					
		10	El líder habla con entusiasmo sobre lo que debe establecerse					
M o t i v a c i ó n i n s		Confianza	11	El líder articula una visión convincente del futuro				
	12		El líder expresa confianza a través de su comportamiento en que se lograrán las metas					
	Carisma	13	El líder vuelve a examinar los supuestos críticos y cuestiona si son Apropriados					
		14	El líder busca una perspectiva diferente cuando resuelve problemas					



p i r a d o r a	Espíritu	15	El líder hace que otros vean los problemas desde muchos ángulos Diferentes						
	Creativida d	16	El líder sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas						
		Resolució n de problemas	17	El líder pasa tiempo entrenando, enseñando y asesorando a sus seguidores.					
			18	El líder trata a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo.					
	19	El líder considera que un individuo tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.							
		20	El líder ayuda a otros a desarrollar sus fortalezas						

**Variable: Satisfacción laboral**

S a l a r i o	Ingresos	1	Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.					
		2	Los aumentos son muy pocos y distantes entre sí.					
		3	No me siento apreciado por la organización cuando pienso en lo que Págame.					
	Beneficios	4	No estoy satisfecho con los beneficios que recibo					
		5	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por ello que debo recibir.					



		6	El paquete de beneficios que tenemos es equitativo.					
		7	Los beneficios que recibimos son tan buenos como la mayoría de las otras organizaciones ofrecen.					
		8	Hay pocas recompensas para aquellos que Trabajan aquí.					
P r o m o c i ó n	Progreso profesional	9	Realmente hay muy pocas posibilidades de promoción en mi trabajo					
		10	Los que hacen bien en el puesto de trabajo una oportunidad justa de ser promovido.					
		11	Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo rara vez se ven bloqueados por la burocracia.					
		12	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debería debido a la incompetencia de las personas con las que trabajo.					
		13	Estoy satisfecho con mis posibilidades de promoción.					

### **Anexo 03. Modelo de consentimiento**

#### **Consentimiento informado del encuestado**

Título de la investigación: Incidencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.

Investigador (a) (es): Suclupe Braco Lauder Evelyn.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Incidencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta -Chiclayo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes pre grado de la carrera profesional Administración de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

El liderazgo transformacional incide de forma fundamental en mejorar la satisfacción laboral entre los empleados, pues un buen líder es capaz de utilizar el recurso y las actividades individuales para lograr los objetivos; además, el nuevo entorno empresarial y de desarrollo requiere de líderes transformadores que atraigan a la comunidad global para comunicarse y comportarse de manera que eleve los intereses de sus seguidores y los motive a mirar más allá en lo concerniente al interés propio en beneficio común.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Incidencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

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

**Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá 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:**

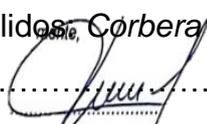
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Suclupe Braco Lauder Evelyn, email: [evelynsuclupe@gmail.com](mailto:evelynsuclupe@gmail.com).  
y Docente asesora Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle email: [calanchezafrica@gmail.com](mailto:calanchezafrica@gmail.com).

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: *Corbera Ballarte Willem*

Fecha y hora: .....

  
Sello

**Anexo 4. Matriz de evaluación de Juicio de expertos**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: **Dra. África del Valle Calanchez Urribarri**

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el liderazgo transformacional y la satisfacción de los trabajadores “.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Dra. África del Valle Calanchez Urribarri</b>		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	(x )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>Administración</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	<b>Universidad Cesar Vallejo</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( )	(x)	
<b>Experiencia en Investigación</b>	<b>Docente Investigador. 15 años de experiencia</b>		

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre: Influencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023
<b>Autor (a):</b>	Bass Avolio (2004) Evaluar el liderazgo transformacional.



	Spector (1985) Evaluar el grado de satisfacción laboral.
Procedencia:	<i>Chiclayo-Lambayeque</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>25 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la empresa Konecta
Significación:	El objeto es conocer la percepción respecto al liderazgo transformacional y la satisfacción de los trabajadores.

#### 4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones )	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Es la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores a través de su propia conducta ética y moral. Los líderes transformacionales que poseen este componente son considerados como modelos a seguir por sus seguidores.  Bass y Avolio (1999)
	Consideración individualizada	Es la capacidad del líder para tratar a cada seguidor como un individuo único y proporcionarles apoyo y orientación personalizada Bass y Avolio (1999).
	Motivación inspiradora	Se refiere a la aptitud del líder a inspirar a sus colaboradores para alcanzar un alto rendimiento y un mayor nivel de



		compromiso con los objetivos de la organización. (Bass y Avolio, 1999)
	Estimulación intelectual	Hace referencia a la capacidad del líder para estimular el pensamiento creativo y la innovación en sus seguidores (Bass y Avolio, 1999).
Satisfacción laboral	Salario	Se considera como un dispositivo para cumplir con el sustento. Si es justo o no, depende del juicio del empleado. (Sobikhul, 2018).
	Promoción	Se puede definir cuando los empleados lo consideran muy importante porque les ayuda a progresar en la organización (Sobikhul, 2018).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Influencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, elaborado por ..... **Carlos, Pérez Jiménez** .....

en el año .....2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	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.



semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

### Variable/categoría: Estilo de liderazgo transformacional

#### Primera dimensión / subcategoría: Influencia idealizada

*Objetivos de la dimensión: Evaluar la capacidad del líder de influencia y los estilos de transformacional.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	El líder infunde orgullo cuando el colaborador se asocia con otros	-	-	-	-
Creencias	El líder habla de los valores y creencias más importantes de los Colaboradores	-	-	-	-
Ideales	El líder especifica la importancia de un fuerte sentido de propósito	-	-	-	-
Propósitos	El líder convence al colaborador de ir más allá del interés propio por el bien del grupo	-	-	-	-
	El líder actúa de manera que construye el respeto de los demás por el colaborador.	-	-	-	-

#### Segunda dimensión / subcategoría: Consideración individualizada

*Objetivos de la dimensión: Evaluar la consideración de afecto del líder y estilos de liderazgo transformacional.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional	El líder considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	-	-	-	-
	El líder muestra una sensación de poder y confianza.	-	-	-	-
Crecimiento y desarrollo	El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de Misión	-	-	-	-
	El líder habla con optimismo sobre el futuro	-	-	-	-
	El líder habla con entusiasmo sobre lo que debe establecerse	-	-	-	-

### Tercera dimensión / subcategoría: Motivación inspiradora

*Objetivos de la dimensión: Evaluar la motivación inspiradora y Estilo de liderazgo transformacional*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El líder articula una visión convincente del futuro	-	-	-	-
	El líder expresa confianza a través de su comportamiento en que se lograrán las metas	-	-	-	-
Carisma	El líder vuelve a examinar los supuestos críticos y cuestiona si son Apropriados	-	-	-	-
	El líder busca una perspectiva diferente cuando resuelve problemas	-	-	-	-

Espíritu	El líder hace que otros vean los problemas desde muchos ángulos Diferentes	-	-	-	-
----------	----------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---

**Cuarta dimensión / subcategoría: Estimulación intelectual**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar la estimulación de un líder y Estilo de liderazgo transformacional.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	El líder sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas	-	-	-	-
Resolución de problemas	El líder pasa tiempo entrenando, enseñando y asesorando a sus seguidores.	-	-	-	-
	El líder trata a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo.	-	-	-	-
	El líder considera que un individuo tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	-	-	-	-
	El líder ayuda a otros a desarrollar sus fortalezas	-	-	-	-

**Variable/categoría: Satisfacción laboral**

**Primera dimensión / subcategoría: Salario**

*Objetivos de la dimensión: conocer los rangos de salario percibido de los trabajadores de Konecta y satisfacción laboral.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos	Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.	-	-	-	-
	Los aumentos son muy pocos y distantes entre sí.	-	-	-	-
	No me siento apreciado por la organización cuando pienso en lo que Págame.	-	-	-	-
Beneficios	No estoy satisfecho con los beneficios que recibo	-	-	-	-
	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por ello que debo recibir.	-	-	-	-
	El paquete de beneficios que tenemos es equitativo.	-	-	-	-
	Los beneficios que recibimos son tan buenos como la mayoría de las otras organizaciones ofrecen.	-	-	-	-
	Hay pocas recompensas para aquellos que Trabaja aquí.	-	-	-	-

**Primera dimensión / subcategoría: Promoción**

*Objetivos de la dimensión: conocer la disponibilidad a una promoción de la empresa Konecta y satisfacción laboral*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso profesional	Realmente hay muy pocas posibilidades de promoción en mi trabajo	-	-	-	-
	Los que hacen bien en el puesto de trabajo una oportunidad justa de ser promovido.	-	-	-	-

	Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo rara vez se ven bloqueados por la burocracia.	-	-	-	-
	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debería debido a la incompetencia de las personas con las que trabajo.	-	-	-	-
	Estoy satisfecho con mis posibilidades de promoción.	-	-	-	-

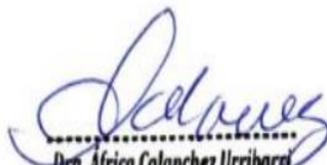
Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. África del Valle Calanchez Urribarri

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración y Doctorado en Ciencias. Mención Gerencia. (Dejar Vacío)

30 de junio de 2023

  
 Dra. África Calanchez Urribarri  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para medir el liderazgo transformacional y la satisfacción de los trabajadores “

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. <u>KERWIN JOSE CHAVEZ VERA</u>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	universidad Cesar Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x)	
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docente Renacyt. (15 años de experiencia)	
<b>Nombre del juez:</b>	Dra. África del Valle Calanchez Urribarri	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor (x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social (x )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( x)	



Experiencia en Investigación	Docente Investigador. 15 años de experiencia
------------------------------	----------------------------------------------

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre: Influencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023
Autor (a):	Bass Avolio (2004) Evaluar el liderazgo transformacional. Spector (1985) Evaluar el grado de satisfacción laboral.
Procedencia:	<i>Chiclayo-Lambayeque</i>
Administración:	<i>Aplicación mediante formulario Google / Aplicación de campo</i>
Tiempo de aplicación:	<i>25 minutos</i>
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de la empresa Konecta
Significación:	El objeto es conocer la percepción respecto al liderazgo transformacional y la satisfacción de los trabajadores.

4. **Soporte teórico**

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Es la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores a través de su



		<p>propia conducta ética y moral. Los líderes transformacionales que poseen este componente son considerados como modelos a seguir por sus seguidores.</p> <p>Bass y Avolio (1999)</p>
	Consideración individualizada	<p>Es la capacidad del líder para tratar a cada seguidor como un individuo único y proporcionarles apoyo y orientación personalizada Bass y Avolio (1999).</p>
	Motivación inspiradora	<p>Se refiere a la aptitud del líder a inspirar a sus colaboradores para alcanzar un alto rendimiento y un mayor nivel de compromiso con los objetivos de la organización. (Bass y Avolio, 1999)</p>
	Estimulación intelectual	<p>Hace referencia a la capacidad del líder para estimular el pensamiento creativo y la innovación en sus seguidores (Bass y Avolio, 1999).</p>
Satisfacción laboral	Salario	<p>Se considera como un dispositivo para cumplir con el sustento. Si es justo o no, depende del juicio del empleado. (Sobikhul, 2018).</p>
	Promoción	<p>Se puede definir cuando los empleados lo consideran muy importante porque les ayuda a</p>



		progresar en la organización (Sobikhul, 2018).
--	--	------------------------------------------------

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el Influencia del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, elaborado por ..... **Carlos, Pérez Jiménez** .....

en el año .....2023.... De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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.

**FORMATO DE VALIDACIÓN**

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**Variable/categoría: Estilo de liderazgo transformacional**
**Primera dimensión / subcategoría: Influencia idealizada**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar la capacidad del líder de influencia y los estilos de transformacional.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	El líder infunde orgullo cuando el colaborador se asocia con otros	-	-	-	-
Creencias	El líder habla de los valores y creencias más importantes de los Colaboradores	-	-	-	-
Ideales	El líder especifica la importancia de un fuerte sentido de propósito	-	-	-	-
Propósitos	El líder convence al colaborador de ir más allá del interés propio por el bien del grupo	-	-	-	-
	El líder actúa de manera que construye el respeto de los demás por el colaborador.	-	-	-	-

**Segunda dimensión / subcategoría: Consideración individualizada**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar la consideración de afecto del líder y estilos de liderazgo transformacional.*



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo emocional	El líder considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	-	-	-	-
	El líder muestra una sensación de poder y confianza.	-	-	-	-
Crecimiento y desarrollo	El líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de Misión	-	-	-	-
	El líder habla con optimismo sobre el futuro	-	-	-	-
	El líder habla con entusiasmo sobre lo que debe establecerse	-	-	-	-

**Tercera dimensión / subcategoría: Motivación inspiradora**

*Objetivos de la dimensión: Evaluar la motivación inspiradora y Estilo de liderazgo transformacional*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Confianza	El líder articula una visión convincente del futuro	-	-	-	-
	El líder expresa confianza a través de su comportamiento en que se lograrán las metas	-	-	-	-
Carisma	El líder vuelve a examinar los supuestos críticos y cuestiona si son Apropriados	-	-	-	-
	El líder busca una perspectiva diferente cuando resuelve problemas	-	-	-	-
Espíritu	El líder hace que otros vean los problemas desde muchos ángulos Diferentes	-	-	-	-

**Cuarta dimensión / subcategoría: Estimulación intelectual**



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creatividad	El líder sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas	-	-	-	-
Resolución de problemas	El líder pasa tiempo entrenando, enseñando y asesorando a sus seguidores.	-	-	-	-
	El líder trata a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo.	-	-	-	-
	El líder considera que un individuo tiene necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a las de los demás.	-	-	-	-
	El líder ayuda a otros a desarrollar sus fortalezas	-	-	-	-

**Variable/categoría: Satisfacción laboral****Primera dimensión / subcategoría: Salario***Objetivos de la dimensión: conocer los rangos de salario percibido de los trabajadores de Konecta y satisfacción laboral.*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ingresos	Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.	-	-	-	-
	Los aumentos son muy pocos y distantes entre sí.	-	-	-	-
	No me siento apreciado por la organización cuando pienso en lo que Págame.	-	-	-	-
Beneficios	No estoy satisfecho con los beneficios que recibo	-	-	-	-



	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por ello que debo recibir.	-	-	-	-
	El paquete de beneficios que tenemos es equitativo.	-	-	-	-
	Los beneficios que recibimos son tan buenos como la mayoría de las otras organizaciones ofrecen.	-	-	-	-
	Hay pocas recompensas para aquellos que Trabaja aquí.	-	-	-	-

**Primera dimensión / subcategoría: Promoción**

*Objetivos de la dimensión: Conocer la disponibilidad a una promoción de la empresa Konecta y satisfacción laboral*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Progreso profesional	Realmente hay muy pocas posibilidades de promoción en mi trabajo	-	-	-	-
	Los que hacen bien en el puesto de trabajo una oportunidad justa de ser promovido.	-	-	-	-
	Mis esfuerzos por hacer un buen trabajo rara vez se ven bloqueados por la burocracia.	-	-	-	-
	Encuentro que tengo que trabajar más duro en mi trabajo de lo que debería debido a la incompetencia de las personas con las que trabajo.	-	-	-	-
	Estoy satisfecho con mis posibilidades de promoción.	-	-	-	-



Observaciones (precisar si hay suficiencia): (Dejar Vacío)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. KERWIN JOSE CHAVEZ VERA

Especialidad del evaluador: Licenciada en Administración. (Dejar Vacío)

30 de junio de 2023

  
-----  
Dr. Kerwin José Chávez Vera  
C.E. 003058624  
Docente Investigador®



## Anexo 6. Carta permiso de solicitud

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

Chiclayo, 22 de junio de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chiclayo

A través del presente, **Corbera Ballarte Hermann Willem** identificado (a) con DNI N° 43327880 representante de la empresa/institución **Konecta S.A.C**, con el cargo de **jefe de operaciones**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) **Lauder Evelyn Suclupe Braco**

Están autorizadas para:

a) **Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Incidencia del estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta, Chiclayo – 2023.***

Si  No

b) **Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo**

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: **Corbera Ballarte Hermann Willem**

Cargo: **Jefe de operaciones**

## Anexo 7. Prueba de Normalidad



**Paso 1: Plantear la hipótesis de normalidad**

$H_0$ : Los datos no siguen una distribución normal

$H_1$ : Los datos si siguen una distribución normal

**Paso 2: Nivel de significancia**

$nc=0.95$  (nivel de confianza al 95%)

$\alpha = 0.05$  (margen de error al 5%)

**Paso 3: Prueba de normalidad**

Si  $n > 50$  se aplica Kolmogórov-Smirnov

Si  $n < 50$  se aplica Shapiro wilk

**Paso 4: Estadístico de prueba**

Si P-valor  $< 0.05$  se rechaza la  $H_0$

Si p – valor  $> 0.05$  se acepta la  $H_0$

**Paso 5: Criterio de decisión**

**Tabla 9**

*Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra*

		Estilo de liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
N		81	81
Parámetros normales	Media	1,9136	1,9753
	Desviación típica	,82458	,77420
Diferencias más extremas	Absoluta	,249	,205
	Positiva	,249	,205
	Negativa	-,202	-,204
Z de Kolmogórov-Smirnov		2,239	1,843
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,002

En la tabla 9 se puede observar los valores de significancia de la prueba de Kolmogórov-Smirnov para estilos de liderazgo transformacional ( $p:0.00 < 0.05$ ) y satisfacción laboral ( $p=0.002 < 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, esto significa que los datos no siguen una distribución normal.

### Anexo 8. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>				<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada  <b>Nivel:</b> Explicativo  <b>Diseño:</b> No experimental  <b>Población:</b> 100 colaboradores  <b>Muestra:</b> 80 colaboradores  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Método de análisis de investigación:</b> Análisis descriptivo e inferencial.
¿De qué manera el estilo de liderazgo transformacional se asocia con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023?	Determinar la asociación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023	H1. El estilo de liderazgo transformacional se asocia positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Valores Creencias Ideales Propósitos	
				Consideración individualizada	Apoyo emocional Crecimiento y desarrollo	
				Motivación inspiradora	Confianza Carisma Espíritu	
				Estimulación intelectual	Creatividad Resolución de problemas	
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	H0. El estilo de liderazgo transformacional no se asocia positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.	Satisfacción laboral			
¿Cuál es la situación actual del estilo de liderazgo transformacional en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023?	Describir la situación actual del estilo de liderazgo transformacional.			Salario	Ingresos y beneficios	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral percibida en la empresa Konecta – Chiclayo, 2023?	Describir el nivel de satisfacción laboral.					
¿De qué manera el estilo de liderazgo transformacional incide en las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023?	Establecer la asociación del liderazgo transformacional entre las dimensiones de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Konecta – Chiclayo, 2023.			Promoción	Progreso profesional	