



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en  
la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Acuña Reyes, Lady Diana (ORCID: 0000-0002-9592-6185)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:** Gestión  
de Organizaciones

**LIMA- PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

La presente tesis está dedicado a mis padres: Rosario María Reyes Araujo y Joselito Acuña Soto, que siempre me motivan e impulsan a seguir mis sueños y apoyo en culminar mi carrera profesional. y a hijo Ivar, que impulsa mis ganas de seguir adelante. Gracias a Luis mi pareja y mi hijo Ivar, que impulsan mis ganas de seguir adelante.

### **Agradecimiento**

A Dios, por bendecirme y mantenerme con vida ante el covid19. A mis hermanos Susan, José y Johana; por su apoyo y fe en mí.

A nuestro docente por el apoyo en el proceso de culminar la carrera profesional y la información brindada para la elaborar mi trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización .....	14
3.3 Población, muestra y muestra censal.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5 Procedimientos .....	22
3.6 Método de análisis de datos .....	22
3.7 Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIÓN .....	43
VII. RECOMENDACIÓN .....	45
VIII. REFERENCIAS .....	46
ANEXOS.....	52

## Índice de tablas

Tabla 01 Información de los expertos .....	18
Tabla 02 Validación de expertos: variable Liderazgo Transformacional .....	19
Tabla 03 Validación de expertos: variable Satisfacción Laboral .....	19
Tabla 04 Escala de medición de Alfa de Cronbach .....	21
Tabla 05 Confiabilidad de ambas variables: .....	21
Tabla 06 Variable Liderazgo Transformacional .....	21
Tabla 07 Variables Satisfacción Laboral .....	22
Tabla 08 Relación entre Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral .....	25
Tabla 09 Relación entre Influencia Idealizada y la segunda variable .....	26
Tabla 10 Relación entre Motivación Inspiracional y la segunda variable .....	28
Tabla 11 Relación entre Estimulación Intelectual y la segunda variable .....	29
Tabla 12 Relación entre Consideración Individualizada y la segunda variable .....	31
Tabla 13 Prueba de normalidad de las variables.....	33
Tabla 14 Tabla de decisión del Rho de Spearman .....	33
Tabla 15 Prueba de hipótesis entre las dos variables .....	34
Tabla 16 Prueba de hipótesis entre Influencia idealizada y Satisfacción Laboral.....	35
Tabla 17 Prueba de hipótesis entre Motivación Inspiracional y Satisfacción Laboral ..	36
Tabla 18 Prueba de hipótesis entre Estimulación Intelectual y Satisfacción Laboral ..	37
Tabla 19 Prueba de hipótesis entre Consideración Individual y Satisfacción Laboral .	38

## Índice de figuras

Figura 01 Resultado descriptivo de la primera y segunda variable .....	25
Figura 02 Resultado descriptivo de la primera dimensión.....	27
Figura 03 Resultado descriptivo de la segunda dimensión .....	28
Figura 04 Resultado descriptivo de la tercera dimensión .....	30
Figura 05 Resultado descriptivo de la cuarta dimensión .....	31

## RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021. La investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental de corte transversal. El tipo de población fue finita estuvo constituida por los 50 colaboradores del municipio. La técnica utilizada fue la encuesta, a través del cuestionario, validados mediante la opinión de expertos y el alfa de Cronbach 0.890 indicando una confiabilidad alta. Las variables fueron graduados a través de la escala Likert, teniendo como resultados para la comprobación de hipótesis se utilizó el Rho Spearman obteniéndose 0.500 indicando un grado de correlación positiva considerable. En conclusión, al tener un buen manejo del liderazgo transformacional a través de la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, permite generar una satisfacción laboral en el municipio estudiado.

**Palabras clave:** Liderazgo, liderazgo transformacional, satisfacción laboral.

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between transformational leadership and employee job satisfaction in the District Municipality of Santa Anita 2021. The research was applied, with a quantitative, correlational approach, a non-experimental cross-sectional design. The type of population was finite, it was constituted by the 50 collaborators of the municipality. The technique used was the survey, through the questionnaire, validated by the opinion of experts and Cronbach's alpha 0.890 indicating high reliability. The variables were graded through the Likert scale, having as results for hypothesis testing the Rho Spearman was used, obtaining 0.500 indicating a considerable degree of positive correlation. The correlation is significant at the 1% level (0.01). In conclusion, having a good management of transformational leadership through idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration, allows generating job satisfaction in the studied municipality.

**Keywords:** Leadership, transformational leadership, job satisfaction.



## I. INTRODUCCIÓN

La investigación trata argumentos relacionados al desarrollo del liderazgo transformacional que, ha venido afectando la satisfacción laboral del colaborador.

A nivel internacional, las teorías, modelos, concepto y guía, mencionado ha demostrado que existe una inusual relación transaccional de interés que puede existir entre el líder y el colaborador, los resultados de una organización provienen de un rendimiento adecuado que tiene el colaborador en base a su satisfacción que le transmite su centro de trabajo y líder. Las teorías, modelos, concepto y guía, mencionado ha demostrado que existe una inusual relación transaccional de interés que puede existir entre el líder y el colaborador, los resultados de una organización provienen de un rendimiento adecuado que tiene el colaborador en base a su satisfacción que le transmite su centro de trabajo y líder. Silva Delgado (2015), Cuando los colaboradores mantienen una satisfacción adecuada en su centro laboral, es motivo a que los líderes toman medidas y acciones que los favorecen de manera individual. En el estudio realizado por, Hera & Olympia (2021), nos indica que, se puede concluir que la manera correcta que actúa un colaborador está basada en la misión que tiene un guía. Por otro lado, se menciona que es lo esperado por los colaboradores, Islam, Fumitaka, & Aida (2021), explica que centrándonos en el trabajo hecho y disfrutando del trabajo y entendiendo las tareas y consecuencias del trabajo hecho son los esfuerzos que asume un empleado.

En el ámbito nacional, según Mora & Mariscal (2019). Nos menciona que, cada personal y/o colaborador de una organización tiene una perspectiva ajena de su ambiente de trabajo, por el cual la satisfacción es una determinante del desempeño laboral teniendo un bienestar adecuado en la empresa.

Las organizaciones, grandes como pequeñas, se centran en los resultados que lleva consigo al objetivo propuesto, de corto y largo plazo, es por ello, se aplica estrategias hacia sus colaboradores para tener una mayor eficacia en su rendimiento laboral. En el aspecto empresarial, la satisfacción de los colaboradores se le está tomando una

mayor importancia a lo largo de los años, Núñez (2019) en su tesis, nos indica que se determinó el vínculo entre satisfacción laboral y clima organizacional el cual es significativamente. Además, se correlaciono la satisfacción y desempeño laboral.

Santa Anita siendo nombrado uno de los distritos más jóvenes, el cual estaba ubicado dentro de los linderos de ate y el agustino por los años 80, por el año 1999, se pudo establecer el municipio en la dirección ubicada en: Coop. Universal Av. Los Eucaliptos cuadra 12. Los promedios establecidos de edad geográfica están entre los 25 a 35 años de edad, mismos migrantes del Perú.

En la Municipalidad Distrital de Santa Anita en el año 2021, se observa problemas en la satisfacción laboral del colaborador, porque, no presenta iniciativas, bajo rendimiento, ni empatía al brindar el servicio a los contribuyentes del Distrito de Santa Anita, esto se ve reflejado en su rendimiento , a causa de la falta de idealización hacia los jefes, no existe una estimulación intelectual donde se crean soluciones a los conflictos, por otro lado, no se formula la consideración individualizada que permite valorar al colaborador, que origina una falta de compromiso con la institución.

La falta de liderazgo transformacional ha traído consigo una baja satisfacción laboral en los colaboradores, que se refleja en su baja productividad de atención al contribuyente, ya sea de manera presencial o vía documento externo y/o expediente.

A continuación, se plantea el problema general:

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021?

Asimismo, se procede a plantear los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021?

- ¿Cuál es la relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021?
- ¿Cuál es la relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021?

A continuación, se procede a manifestar los diferentes tipos de justificación: Justificación teórica, promueve el entendimiento teórico sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral que trae consigo una importancia en las Municipales Distrital y Provinciales, para tener un mejor desempeño en los objetivos y servicio. Justificación práctica, esta plantea una respuesta a los conflictos que manifiesta la Municipalidad Distrital de Santa Anita, teniendo como propósito fortalecer la relación entre los colaboradores. Justificación metodológica, es de evidencia científica, donde busca la concordancia que puede existir, entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021.

El enfoque realizado es cuantitativo el cual pretende probar hipótesis, asimismo, es descriptivo correlacional, no experimental y corte transversal, por último, la encuesta e instrumento, el cuestionario. Justificación social, la investigación es de importancia social, el cual, va a permitir la mejora del liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, teniendo una mejora en la satisfacción de los colaboradores, realizando sus funciones en el centro de labor.

Asimismo, se plantea el objetivo general:

Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021

Por otro lado, se menciona los objetivos específicos:

- Definir la relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

- Definir la relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021
- Definir la relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021
- Definir la relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

De mismo modo, se presenta la hipótesis general:

Existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021

Asimismo, se redacta las hipótesis específicas:

- Existe relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021
- Existe relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021
- Existe relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021
- Existe relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

## II. MARCO TEÓRICO

Por consiguiente, se hacen referencia los siguientes trabajos anticipados a nivel nacional:

Según Núñez (2019) en su tesis "*Liderazgo y Satisfacción Laboral en la oficina de administración del mercado Municipal Minorista N.º 1, Lima - 2018*", su objetivo fue: Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el Mercado Municipal Minorista N°1, Lima - 2018. Asimismo, la metodología fue básica, descriptivo – correlacional y el diseño fue no experimental - transversal y siendo enfoque cuantitativo. Por otro lado, su técnica e instrumento fue la encuesta y los cuestionarios. Finalmente, mediante los resultados se utilizó el juicio y el alfa de Cronbach, el cual fue alta en las variables: (alfa de Cronbach = 0,856) para el Liderazgo y (alfa de Cronbach = 0,852) para la Satisfacción Laboral. Asimismo, como conclusión bastante ajustada, ya que el punto crítico de rechazo marcado por Chi Cuadrado era 7,81, y el estadístico de prueba fue 8,6, que por ser mayor este último rechaza lo planteado como hipótesis nula. Asimismo, Al 95% de confianza probar que existe relación significativa entre las variables.

De acuerdo con Gonzales (2020) en su tesis titulada "*Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019*", el objetivo fue definir la relación entre el clima, estrés y satisfacción laboral en los docentes de universidades privadas de Chimbote, 2019. Asimismo, su metodología fue cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño correlacional no experimental trasversal. Por otro lado, se empleó en esta investigación la técnica e instrumento es la encuesta y los cuestionarios. Finalmente, a través de los resultados se obtuvo que la primera y tercera variable mantiene una relación (Spearman Rho = 0.508). Asimismo, se concluyó que el clima laboral es favorable (64%), el estrés es mayor en nivel intermedio (75%) y satisfacción laboral es regular (60.2%).

Para Faya, Venturo, herrera, & M. Hernandez (2018) en su tesis “*Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*”, su objetivo fue identificar la relación entre la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una universidad peruana. La metodología de investigación fue hipotético deductivo, cuantitativo no experimental y corte transversal. Asimismo, mediante la técnica (encuesta) e instrumento (cuestionario). Finalmente, mediante el producto se permitió definir la correlación directa, moderada y significativa, con una correlación de (Spearman Rho =0.651) y (Spearman Rho =0.626), asimismo se obtuvo como desenlace que la autonomía del trabajo es real, la satisfacción laboral tiene un alto nivel, respecto a los trabajadores de diferentes sexos.

De la misma manera Retuerto, (2018) en su tesis “*El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017*”, el objetivo fue determinar la manera en que se relaciona el liderazgo transformacional y clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino– Lima, 2017. La investigación fue hipotético deductivo, básica, correlacional, de enfoque cuantitativo; no experimental transversal. Asimismo, mediante la técnica (encuesta) e instrumento (cuestionario). Finalmente, se demostró que existió evidencias que afirman que el liderazgo transformacional tiene concordancia considerable (Rho spearman =0,865) con el clima organizacional, asimismo como conclusión se tuvo que más alto el liderazgo transformacional obtendrá un mejor clima organizacional.

Igualmente, Avila (2019) en su tesis titulada “*Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018*”, su objetivo fue definir si existe relación entre Liderazgo transformacional y gestión municipal, en la Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018; la investigación es cuantitativa, de diseño experimental correlacional. Asimismo, mediante la técnica (encuesta) e instrumento (cuestionario). Finalmente, mediante los resultados se obtuvo un 80,3% calificando al liderazgo transformacional (bueno) y un 82% calificando a la gestión municipal (buena), teniendo una correlación directa de (Rho de Spearman=0,954),

asimismo se concluye que el liderazgo transformacional influye en la gestión municipal, directa y significativa.

Asimismo, se menciona los antecedentes internacionales:

De acuerdo con Niño & Parra (2019) en su investigación "*Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral*", su objetivo era establecer la relación de los estilos de Liderazgo y niveles de Satisfacción Laboral, en el personal operativo en una empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali, 2018. La metodología era cuantitativa, tipo descriptivo correlacional de corte transversal. Asimismo, fue mediante una técnica de encuesta y cuestionario. Finalmente, mediante los resultados se obtuvo correlación entre las variables (0.461), asimismo, se obtuvo como conclusión que los estilos de Liderazgo participativo, carismático y transformador determina en la Satisfacción Laboral. Asimismo, tuvo como cesación que los vínculos interpersonales que mantienen los compañeros y superiores y los estilos de Liderazgo son factores que protegen psicosocialmente si llegan a ser exactos en una manera adecuada dentro de la dinámica organizacional.

Para Wojtara-perry (2016) en su investigación "*El impacto del estilo de liderazgo transformacional sobre el éxito de los equipos virtuales globales*", su objetivo era examinar el efecto del liderazgo transformacional en las GVT, su productividad y satisfacción laboral con la eficacia del liderazgo. La metodología principal era correlacional y no experimental, la investigación cuantitativa, Utilizando el Cuestionario y Encuesta. Asimismo, mediante la técnica (encuesta) e instrumento (cuestionario). Finalmente, El tiempo con la empresa multinacional fue insignificante ( $F(1, 70) = 0.09$ ,  $p = .916$ ,  $\eta^2$  parcial = .00). El término de interacción también fue insignificante ( $F(1, 70) = 2.34$ ,  $p = .131$ ,  $\eta^2$  parcial = .03), asimismo, tuvo como conclusión que los aspectos positivos relaciones encontradas entre liderazgo transformacional, productividad de los empleados y eficacia del liderazgo en las GVT.

Para Madero (2020) en su investigación "*La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México*", su objetivo fue investigar el efecto de la satisfacción laboral en la práctica de recursos humanos y en ética empresarial, desarrollo sustentable, desarrollo social y calidad de vida. La investigación es cuantitativa. Asimismo, se usó la encuesta. Finalmente, Se obtuvieron los resultados que, a) pensamiento ético empresarial resultó estadísticamente significativo de la varianza ( $R^2 = 0,368$ ), b) desarrollo sustentable de la varianza ( $R^2 = 0,489$ ), c) desarrollo social resulto estadísticamente significativo, de la varianza ( $R^2 = 0,335$ ), d) calidad de vida de los trabajadores resulto estadísticamente significativo, de la varianza ( $R^2 = 0,671$ ), asimismo su conclusión fue que el área de recursos humanos tiene que tomar por mayor importancia a las expectativas que tiene cada colaborador en la organización, asimismo nos mencionan que las variables tienen un efecto con la satisfacción laboral.

Asimismo, Rachmawati & Suyutno (2021) en su investigación "*El efecto de las competencias de los directores en la satisfacción laboral de los docentes y compromiso laboral*", su objetivo fue examinar el crédito de la gestión de un director Competencia en la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los profesores. La metodológica fue tipo cuantitativo, transversal. Las muestras son 77 profesores de escuelas secundarias privadas en Yogyakarta, Asimismo, mediante la técnica (encuesta) e instrumento (cuestionario), los datos fueron analizados utilizando PLS-SEM. Finalmente se obtuvo como resultado a hipótesis probada simultáneamente a las variables y se evaluó utilizando la ruta I del valor ajustado de (R-cuadrado resultó en 0,762), lo que significa la competencia conceptual, competencia interpersonal y competencia técnica simultáneamente influir en la satisfacción laboral hasta en un 76,2%, categorizado como sustancial (fuerte). Asimismo, su conclusión fue que los hallazgos tienen importantes implicaciones para aquellos involucrados en el desarrollo de profesores profesionalismo en el sentido de que la mejora de las relaciones interpersonales y Las competencias técnicas tendrán una influencia positiva en el trabajo de los profesores. Satisfacción y compromiso laboral.



Seguidamente con la tesis, diversas teorías en relación a las variables y dimensiones de esta investigación. Asimismo, se menciona la definición de la variable el liderazgo transformacional.

Como lo menciona Boulangger (2019) el liderazgo transformacional comprende etapas que tiene un colaborados ya que este influye en la visión para poder llegar a la cultura interna que pueda generar beneficios en la organización.

Según Peña (2017) estos líderes siempre están comprometidos con hacer el cambio de la empresa de manera eficiente.

De la misma manera Silva (2015) menciona que un liderazgo transformacional va más a ya de los intereses individuales, que es más influyente los colectivos donde puedan participar todos, esto depende del desarrollo con el que se viene modificando la organización, identificando las habilidades de los colaboradores y viendo los niveles que nos pueden llevar a una satisfacción plena dentro de la organización.

Por otro lado, Lai, Tang, Lu, Lee, & Lin, (2020) es importante que los líderes comprendan los procesos antecedentes y subyacentes que motivan a los miembros a realizar bien sus solicitudes de trabajo en el puesto y hacerlas dispuesto a realizar un comportamiento beneficioso no incluido en la manera formal de los contratos de trabajo.

Los autores definen al liderazgo transformacional como un guía para los colaboradores, donde no existe el interés individual, es así que rompe las barreras y el miedo de cada uno para que pueda generar confianza en sus capacidades, trayendo consigo un buen manejo de la cultura de la empresa respetando las culturas individuales de cada uno, asimismo general un cambio en la organización.

Para D'Alessio (2017) citado por Boulangger (2019) dimensiona el liderazgo transformacional con los siguientes; influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

Influencia idealizada: Según Boulangger (2019) explica que al suministrar un ejemplo que tiene influencia en sus colaboradores como la confianza, el respeto y llega alcanzar un comportamiento ejemplar. Del mismo modo, Sosik & Jung (2010,) citado por Rayna (2017) explica que un líder que muestra una influencia idealizada es un ejemplo para admirar respetado para sus seguidores en términos de desempeño, ética y confianza.

Motivación inspiracional: Para Boulangger (2019) explica que llega a entenderse un nivel donde el colaborador se siente fascinante seguir a un líder de esta categoría. Del mismo modo Sosik & Jung (2010) citado por Rayna (2017) explica que tanto la influencia idealizada como la motivación inspiradora crean lazos emocionales entre el seguidor y el líder debido a la confianza y el compromiso mutuos.

Estimulación intelectual: Para Boulangger (2019) nos explica que estos líderes son capaces de aceptar los riesgos y aceptar las ideas de sus seguidores. Del mismo modo Sosik & Jung (2010) citado por Rayna (2017) explica que un líder que muestra estímulo intelectual apela a los lados racionales e intelectuales de los seguidores.

Consideración individual: Para Boulangger (2019) explica que, mediante la comunicación, apoyo, respeto, etc., se puede definir los desafíos que cada colaborador puede enfrentar en su día cotidiano respecto a sus labores. Del mismo modo Puni, Mohammed, & Asamoah (2018) explica que en otras palabras la consideración individualizada se refiere a la apreciación del líder por el empleado y el interés en sus intereses, intereses y necesidades profesionales, incluida la formación, el desarrollo y la promoción.

Asimismo, se menciona la definición de la variable satisfacción laboral.

Como lo menciona Arnold & Feldman (1986) citado por Gholami Aliabadi, Seyed Aliakbar, & Kiamars (2014) explica que esta puede ser definida como la actitud más importante del trabajo y afirmó que la satisfacción en el trabajo depende de la actitud de los empleados hacia el trabajo y organización.

Por otro lado, Vroom, (1964) citado por Safinas & Abdul (2016) argumenta que la satisfacción laboral es una actitud y un comportamiento positivos en los lugares de trabajo e influye en los empleados para que se comprometan con su requisito de trabajo.

Según Mora & Mariscal (2019) define a la satisfacción como la relación que pueden tener los colaboradores con la organización basada en lo que espera cada uno del otro, esto conlleva a que se pueda visualizar lo gran importante que es un colaborador dentro de una organización y la satisfacción con la que se mantiene.

Por otro lado, Araya (2019) define que el colaborador puede tomar medidas diversas que puedan involucran su condición dentro de su centro de trabajo, esto puede referirse al clima laboral, como está la temperatura en su lugar la limpieza, la ventilación, etc. como también las necesidades de valores que se puedan percibir a su alrededor de su sitio de trabajo.

Asimismo, Weiss y Beal (2005) citado por Cernas & Wai-Kwan (2021) argumentan que la relación entre estados afectivos y trabajo la satisfacción puede depender de la memoria personal de unos eventos afectivos específicos que entran en juego al hacer juicios de satisfacción.

Para Victorio (2018) nos menciona que existe diferenciación cuando se habla de recompensa que se les da a los trabajadores, el cual se inclina más por la percepción que tiene cada colaborador mediante la recompensa.

Se define que la satisfacción laboral proviene de la energía, entusiasmo, actitud, con la que el colaborador llega al trabajo, se mantiene en el trabajo y como lo transmite a sus demás compañeros de trabajo, motivo por el cual la manera como se siente satisfecho el colaborador mantendrá una vibra positiva en su centro de trabajo.

Asimismo Palma (1999) citado por Victorio (2018) nos menciona las siguientes 7 dimensiones de las variables satisfacción laboral: a) Condiciones Físicas: los instrumentos con el cual el colaborador desarrolla sus actividades, b) Beneficios Laborales o Remunerativos: es el pago que se le da por sus servicios prestados, c) Políticas Administrativas: las normas establecidas por la organización las cuales deben ser cumplidas por los trabajadores, d) Relaciones Sociales: la empatía y clima organizacional que se tiene con los compañeros de trabajo, e) Desarrollo Personal: etapas en el cual el colaborador mejora su labor, f) Desempeño de Tareas, g) Relación con la Autoridad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Enfoque**

El enfoque que se utilizó fue cuantitativo, que a través de la hipótesis la relación de las variables se da de forma precisa.

Según su carácter menciona que la investigación cuantitativa, se basa en la extracción de datos el cual sirve para la prueba de hipótesis que definen a las variables, Swart, Ratele, kramer, & Seedast (2019)

##### **3.1.2. Tipo**

La investigación fue de tipo aplicada, donde se buscó, para poder modificar. Mediante esta investigación se buscó usar el marco teórico y la realidad problemática para establecer soluciones y recomendaciones en el cual se usó en la organización.

Según Manual de Frascati (2002) citado por Gulbrandsen (2014) explica que la investigación aplicada es una investigación original, propia el cual se utiliza para determinar los conocimientos encontrados y/o establecer nuevas maneras de llegar a los objetivos.

##### **3.1.3. Nivel**

La tesis fue de nivel correlacional, donde se buscó la relación entre las variables a través de su nivel coexistente.

Según su carácter, la presente investigación uso el diseño correlacional, donde las variables no pueden ser manipuladas, el cual se mostró una relación que existe

entre las variables propuestas, las cuales ya están siendo formuladas por las hipótesis en correlación. López (2020).

### **3.1.3. Diseño**

La investigación tuvo como diseño, el no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal.

Según Miranda (2018) es diseño no experimental de la investigación, ya que la variable independiente no puede ser manipulada, es así como se observa tal como se dan.

De acuerdo con su carácter Solomon (2019) la investigación es descriptiva, el cual influye en la descripción de las características precisas de la población, este diseño es empleado para encontrar el ritmo de los eventos empleados, asimismo la comprensión de las variables.

Por otro Bhatt (2020) el estudio transversal se enfoca en analizar la relación de las variables en base a recolección de dato en un solo momento único, teniendo como beneficio gran variedad de variables al mismo tiempo.

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Liderazgo Transformacional**

Definición conceptual

Como lo menciona Boulangger (2019) el liderazgo transformacional comprende etapas que tiene un colaborador ya que este influye en la visión para poder llegar a la cultura interna que pueda generar beneficios en la organización.

Definición operacional

El Liderazgo Transformacional fue medido con instrumento del cuestionario de la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), que está elaborado por 8 indicadores y 4 dimensiones (Influencia idealizada, Motivación Inspiraciones, Estimulación Intelectual y Consideración Individual), el cual fue directo a los colaboradores de la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria.

### **3.2.2. Satisfacción Laboral**

#### Definición conceptual

Según Victorio (2018) menciona que mediante la acción y el efecto de satisfacción se logra un vínculo de satisfacción laboral, el cual involucra las actitudes que tienen los colaboradores mostrándose en una brecha del trabajo y las expectativas de los colaboradores.

#### Definición operacional

Satisfacción Laboral fue medida con el instrumento del cuestionario de la escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), que está elaborado por 14 indicadores y 7 dimensiones (Condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas y Relación de autoridad), el cual fue directo a la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Para identificar la población se determinó el número de trabajadores locadores y CAS, en la Gerencia de servicios de administración tributaria de la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021.

El tipo de población fue finita estuvo constituida por los 50 colaboradores que laboran en la Gerencia de servicios de administración tributaria de la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021.

Para Majid (2018) la población de interés fue el objetivo del estudio, población que pretende estudiar o tratar.

Por otro lado, Toro (2019) menciona a la población como el total de las variables a estudiar el cual mantiene una característica de similitud que tiene como finalidad llegar a los datos de la investigación.

### **3.3.2. Criterios de selección**

Para Arias, Villasis & Miranda (2016) mencionan que la población a estudio muestra sus características las mismas que son denominada criterios de selección, estos criterios son de inclusión y exclusión las mismas que determinan la población.

#### **Inclusión**

La investigación se desarrolló en base a todos los trabajadores de la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Santa Anita con contrato laboral vigente.

#### **Exclusión**

En la investigación no se consideró a los contribuyentes de la Municipalidad Distrital de Santa Anita.

### **3.3.3. Muestra**

La investigación se desarrolló en base a todos los trabajadores de la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Santa Anita con contrato laboral vigente.



### **3.3.3 Muestra censal**

Por cuanto en la investigación, se encuestó al total de la población que labora en el área de la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Santa Anita esta se consideró una como muestra censal.

Para Ramírez (1999) citado por Jaime, Marquez, & Pernia (2016) indica que se emplea la muestra censal cuando se utiliza todas las unidades a investigar el cual se considera como muestra.

### **3.3.4. Unidad de Análisis**

Se denomina, Unidad de análisis al colaborador que labora de manera presencial y remota en la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Santa Anita.

Para Arias & Covinos (2021) hacen referencia a la unidad de análisis al objeto que se estudiara y analizara para obtener información la misma que se usara en la investigación.

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

### **3.4.1. Técnica**

Se realizó la encuesta a través del cuestionario el cual ira dirigido a los trabajadores del área de Gerencia de Servicios de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Santa Anita.

Para Cook & Cook (2015) la investigación mediante encuestas trabaja mediante las preguntas realizadas por el investigador y las respuestas por los trabajadores o clientes de la organización a tratar.

### 3.4.2. Instrumentos

Se utilizaron dos cuestionarios, el primero con 8 ítems y el segundo con 14 ítems (Anexo 02), en base a los indicadores, de la misma manera tendrá 5 escalas valorativas para poder recopilar las respuestas en base a las variables del Liderazgo Transformacional y Satisfacción laboral.

De igual manera Retuerto (2018) lo define como la lista de preguntas el cual está siendo enfocada a los indicadores de cada dimensión, los mismos que responden con lápiz y papel, estos cuestionarios nos permiten ahorrar tiempo y permite una respuesta sincera al ser directamente.

### Validez

En este punto fue necesario la revisión y aprobación de los instrumentos por los tres especialistas de la escuela de Administración, donde calificaran la validez del instrumento, mediante su verificación, cohesión y consistencia de las preguntas relacionadas con los indicadores.

Según su criterio Hernández (2014) citado por Redolfo (2017) define la validez como el cálculo del instrumento que se realiza a las variables, realizado por expertos y/o conocedores respecto al tema tratado el cual es reconocido y apropiado para determinar una valoración apropiada.

**Tabla 01** *Información de los expertos*

<b>Nombres y Grado</b>		
N.º 1	Mg.	Cervantes Ramón, Edgard Francisco
N.º 2	Dr.	La cruz Arango, Oscar David
N.º 3	Mg.	Masias Fernández, Meri Gemeli

**Tabla 02** Validación de expertos: variable liderazgo transformacional

<b>Expertos</b>	<b>Mg. cervantes Ramón, Edgard Francisco</b>	<b>Dr. La cruz Arango, Oscar David</b>	<b>Mg. Masias Fernández, Meri Gemeli</b>	<b>Promedio total</b>
claridad	80%	80%	78%	238%
objetividad	80%	80%	78%	238%
pertinencia	80%	80%	78%	238%
actualidad	80%	80%	78%	238%
organización	80%	80%	78%	238%
suficiencia	80%	80%	78%	238%
intencionalidad	80%	80%	78%	238%
consistencia	80%	80%	78%	238%
coherencia	80%	80%	78%	238%
metodología	80%	80%	78%	238%
<b>PROMEDIO DE VALORACION</b>				<b>79%</b>

La tabla 02 proyecta la aprobación por expertos, la cual son especialistas de la materia tanto teórica como metodológica de la investigación, tuvo un promedio de 79%, correspondiente a la variable liderazgo transformacional considerado muy buena.

**Tabla 03** Validación de expertos: variable satisfacción laboral

<b>Expertos</b>	<b>Mg. cervantes Francisco</b>	<b>Dr. La cruz Oscar</b>	<b>Mg. Masias Meri Gemeli</b>	<b>Promedio total</b>
claridad	79%	80%	79%	238%
objetividad	79%	80%	79%	238%
pertinencia	79%	80%	79%	238%
actualidad	79%	80%	79%	238%

organización	79%	80%	79%	238%
suficiencia	79%	80%	79%	238%
intencionalidad	79%	80%	79%	238%
consistencia	79%	80%	79%	238%
coherencia	79%	80%	79%	238%
metodología	79%	80%	79%	238%
<b>PROMEDIO DE VALORACION</b>				79%

---

La tabla 03 proyecta la aprobación por expertos, la cual son especialistas de la materia tanto teórica como metodológica de la investigación, tuvo un promedio de 79%, correspondiente a la variable satisfacción laboral considerado muy buena.

### **Confiabilidad**

El cálculo de confiabilidad del trabajo de investigación fue realizado con el alfa de Cronbach, usando para ello el SPSS. Por ende, se fue medido el grado de confiabilidad del cuestionario para declarar la confiabilidad de acuerdo con la escala establecida. Para considerar confiable el instrumento esta deberá tener un nivel de 0.70 en una escala de valoración de 0 a 1.

Los autores Nieto Cruz & Cardenas Beltran (2014) indica que la confiabilidad parte de las declaraciones de los integrantes el cual muestra la forma de trabajar y la experiencia, en el proyecto de investigación de manera consistente.

**Tabla 04** Escala de medición de Alfa de Cronbach

Valores	niveles
> a 0.9	Perfecta
> a 0.8	Elevada
> a 0.7	Aceptable
> a 0.6	Regular
> a 0.5	Baja
> a 0.4	nula

Fuente: Hernández, Fernández, & Baptista (2014)

**Tabla 05** *Confiabilidad de ambas variables*

Alfa de Cronbach	N.º
,890	44

La tabla 5 indica la prueba de confiabilidad de las variables Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral, realizada mediante el estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,890, que se interpreta como un nivel elevado de confiabilidad.

**Tabla 06** *Variable liderazgo transformacional*

Alfa de Cronbach	N.º
,889	16

La tabla 6 presenta el resultado de la prueba de confiabilidad del liderazgo transformacional, realizada mediante el estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,889, que se interpreta como un nivel elevado de confiabilidad, la cual indica que el Instrumento es viable para su aplicación.

**Tabla 07** *Variables satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N.º
------------------	-----

La tabla 7 muestra la prueba de confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral, realizada mediante el estadístico del Alpha de Cronbach. El nivel obtenido fue de 0,816, que se interpreta como un nivel elevado de confiabilidad, la cual indica que el Instrumento es viable para su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

Empieza con el tema de investigación que está conformada por dos variables las cuales son cuantitativas, de igual forma se realizó la busca de antecedentes nacionales e internacionales como las definiciones de las variables, del mismo modo el problema y la justificación: teórica, practica, metodológica y social. De igual forma se elaboró la metodología de operacionalización, el cual nos ha permitido demostrar las variables planteadas en el proyecto, para poder obtener el resultado de las dimensiones e indicadores, posteriormente se formuló las 22 preguntas en escala de Likert, asimismo el cuestionario se ejecutó a los trabajadores de la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria de la Municipalidad distrital de Santa Anita.

Por ello al término de las encuestas, se procedió al ordenamiento de la información recolectada, en ese sentido se usó el programa SPSS el cual muestra el resultado de las tablas y figuras para poder desarrollar la estadística descriptiva e inferencial. Con los datos obtenidos se podrá hacer el análisis y la discusión, de los resultados y plantear las recomendaciones.

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

En la investigación se utilizó el método de estadística descriptiva e inferencial, el cual nos permite una evaluación la normalidad.

#### **3.6.1. Análisis de datos descriptivo**

Se recopilará la información del cuestionario que se procesó mediante el SPSS, el mismo que permitió obtener las tablas de frecuencia y gráficos.

Según su criterio Gutierrez & Vladimirovna (2016), definen a la estadística descriptiva, como el que describe y define el indicador numérico para la medida central y otro de variabilidad de un conjunto de observaciones, estos son los estadísticos.

### **3.6.2. Análisis de datos inferencial**

El proyecto de investigación, parte de la población y encuesta el cual permitió obtener resultados y propiedades, los cuales serán tomados para contrastar las hipótesis.

El estadístico Rho de Spearman y la distribución de Kolmorovov\_smirnov utilizado, depende de la prueba de normalidad que se hará en el desarrollo del proyecto.

Según Llinas (2017) menciona que la estadística inferencial estudia las diversas distribuciones el cual averigua la similitud de la población con la información proporcionada por una muestra de dicha población.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se detalla a continuación, que los resultados serán verídicos por la confiabilidad de los resultados de los datos de la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021, quienes colaboraran en la presente investigación, al haber obtenido la autorización correspondiente para aplicar la encuesta, por lo que se considerara la información brindada del encuestado manteniendo la protección de su identidad de los que colaboraron en la encuesta.

De la misma manera los autores citados en la investigación tendrán garantizados sus derechos de autoría para lo cual serán citados de acuerdo con las normas APA.

En cuanto a los datos obtenidos estos serán respetados en su integridad y no sufrirán ni alteración ni manipulación.



## IV. RESULTADOS

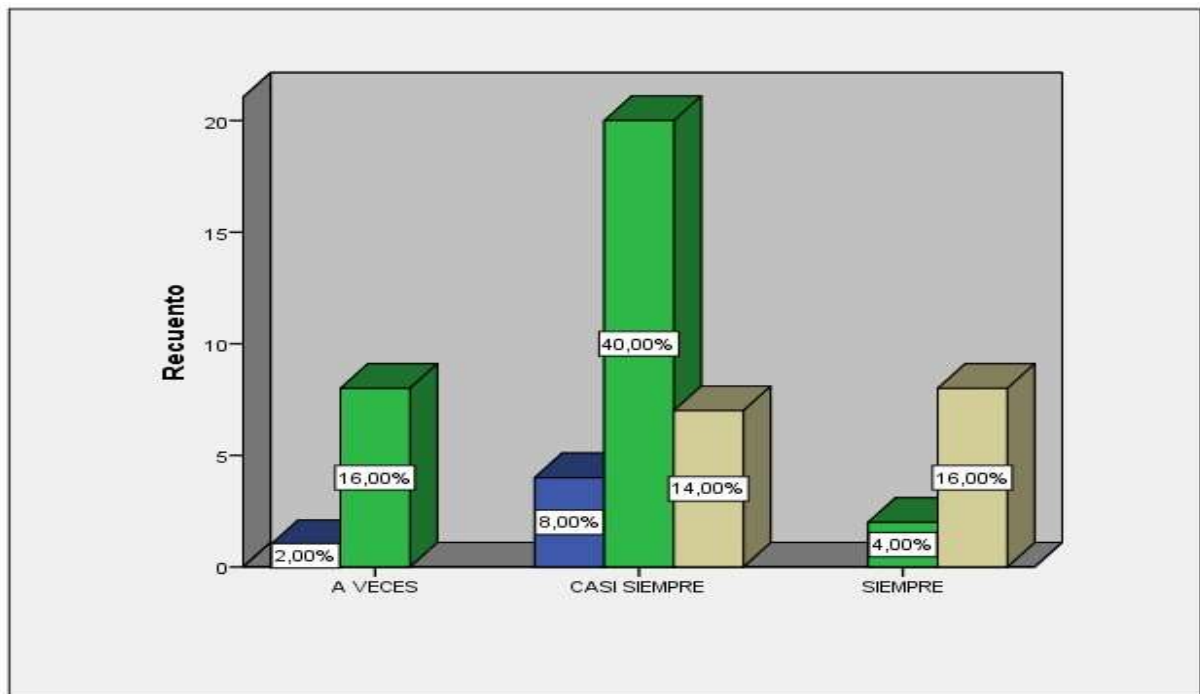
### 4.1. Estadística Descriptiva

#### 4.1.2. Las variables Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral

**Tabla 08**

*Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral*

		Satisfacción Laboral				Total
		Casi nunca	A veces	Casi siempre		
A veces	Recuento	1	8	0		9
	% del total	2,0%	16,0%	0,0%		18,0%
Liderazgo Transformacional	Casi siempre	Recuento	4	20	7	31
		% del total	8,0%	40,0%	14,0%	62,0%
Siempre	Recuento % del total	0	2	15		50
		0,0%	4,0%	16,0%		20,0%
Total	Recuento	5	30	15		50
	% del total	10,0%	60,0%	30,0%		100,0%



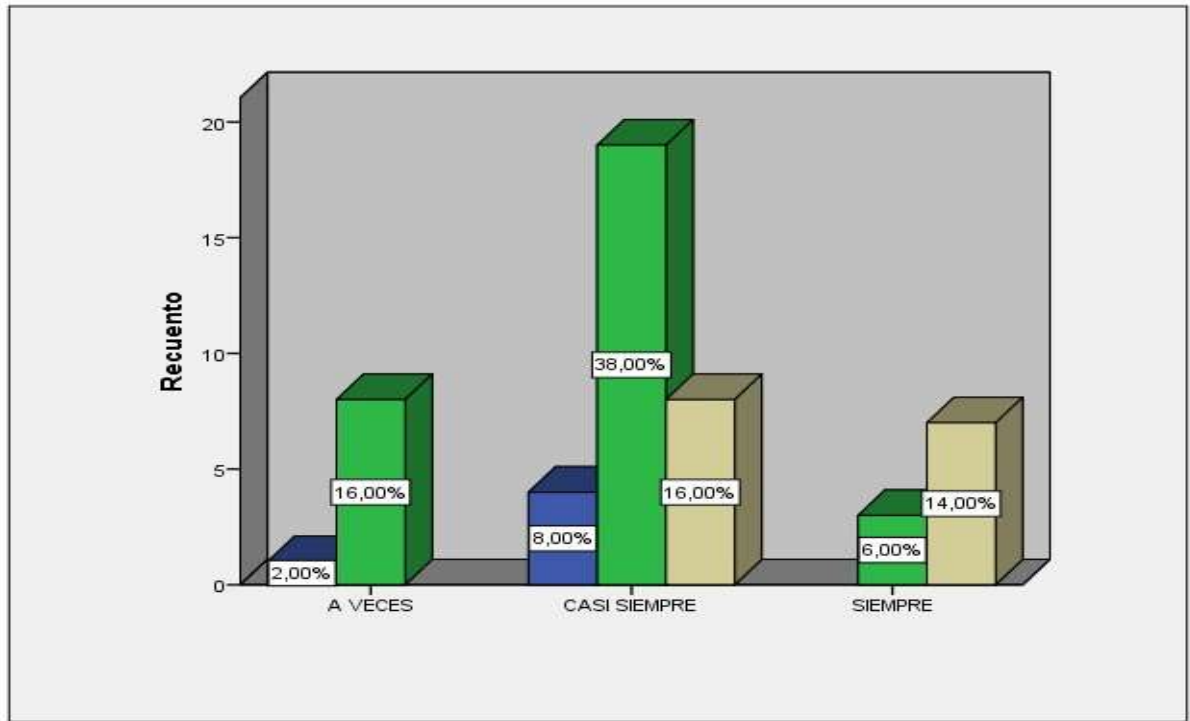
**Figura 1:** Resultado descriptivo de la primera y segunda variable  
La tabla 8 y figura 1 presentan:

El 18,0% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional se da a veces en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 2,0% indicaron que la satisfacción laboral casi nunca ocurre y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces. El 62,0 % de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional se da casi siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 8,0% precisaron que la satisfacción laboral casi nunca se da, el 40% precisaron que la satisfacción laboral se da a veces y el 14,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre. El 20,0 % de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional se da siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 4,0% precisaron que la satisfacción laboral se da a veces y el 16% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre. Asimismo, se establece que del 100% del liderazgo transformacional, cualquiera sea el nivel, el 10,0% manifestaron que la satisfacción laboral casi nunca ocurre, el 60,0% precisaron que la satisfacción laboral ocurre a veces y solo el 30% indicaron que ocurre casi siempre.

#### 4.1.3. La dimensión Influencia Idealizada

**Tabla 09** *Relación entre influencia idealizada y la segunda variable*

		satisfacción Laboral				
		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Total	
Influencia idealizada	A veces	Recuento	1	8	0	9 18,0%
		% del total	2,0%	16,0%	0,0%	31
	Casi siempre	Recuento	4	19	8	62,0%
		% del total	8,0%	38,0%	16,0%	
	Siempre	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	6,0%	14,0%	20,0%
	Total	Recuento	5	30	15	50
		% del total	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%



**Figura 2:** Resultado descriptivo de la primera dimensión

La tabla 9 y figura 2 presentan:

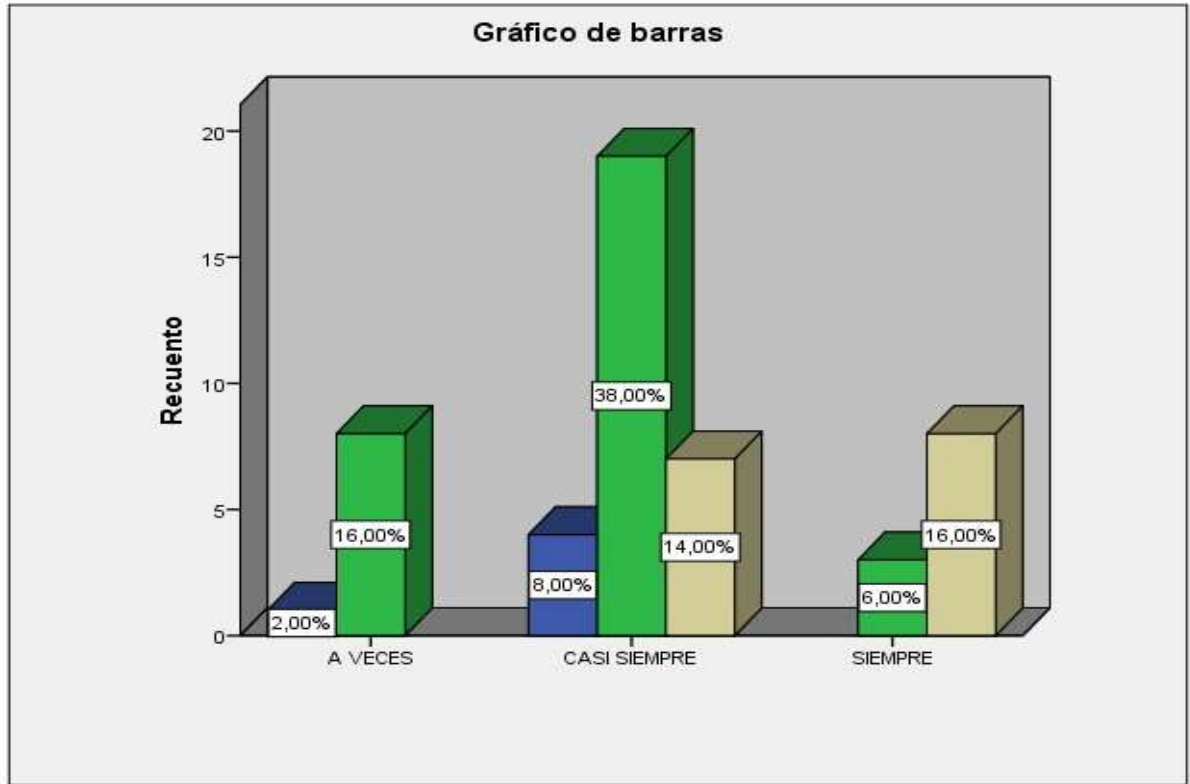
El 18,0% de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da a veces en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 2,0% indicaron que la Satisfacción Laboral casi nunca ocurre y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces. El 62,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da casi siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 8,0% precisaron que la Satisfacción Laboral casi nunca se da, el 38,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre. El 20,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 6,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 14% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre.

Asimismo, se establece que del 100% del Liderazgo Transformacional, cualquiera sea el nivel, el 10,0% manifestaron que la satisfacción laboral ocurre casi nunca, el 60,0% precisaron que la satisfacción laboral ocurre a veces y solo el 30% indicaron que ocurre casi siempre.

#### 4.1.4. La dimensión motivación inspiracional

**Tabla 10** *Relación entre motivación inspiracional y la segunda variable*

			satisfacción nunca	Laboral a veces	casi siempre	Total
Motivación Inspiracional	a veces	Recuento	1	8	0	9
		% del total	2,0 %	16,0%	0,0%	18,0%
	casi siempre	Recuento	4	19	7	30
		% del total	8,0%	38,0%	14,0%	60,0%
Total	siempre	Recuento	0	3	8	11
		% del total	0,0%	6,0%	16,0%	22,0%
Total		Recuento	5	30	15	50
		% del total	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%



**Figura 3:** Resultado descriptivo de la segunda dimensión  
La tabla 10 y figura 3 presentan:

El 18,0% de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da a veces en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 2,0% indicaron que la Satisfacción Laboral casi nunca ocurre y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces. El 60,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da casi siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 8,0% precisaron que la Satisfacción Laboral casi nunca se da, el 38,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 14,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre. El 22,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 6,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 16% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre.

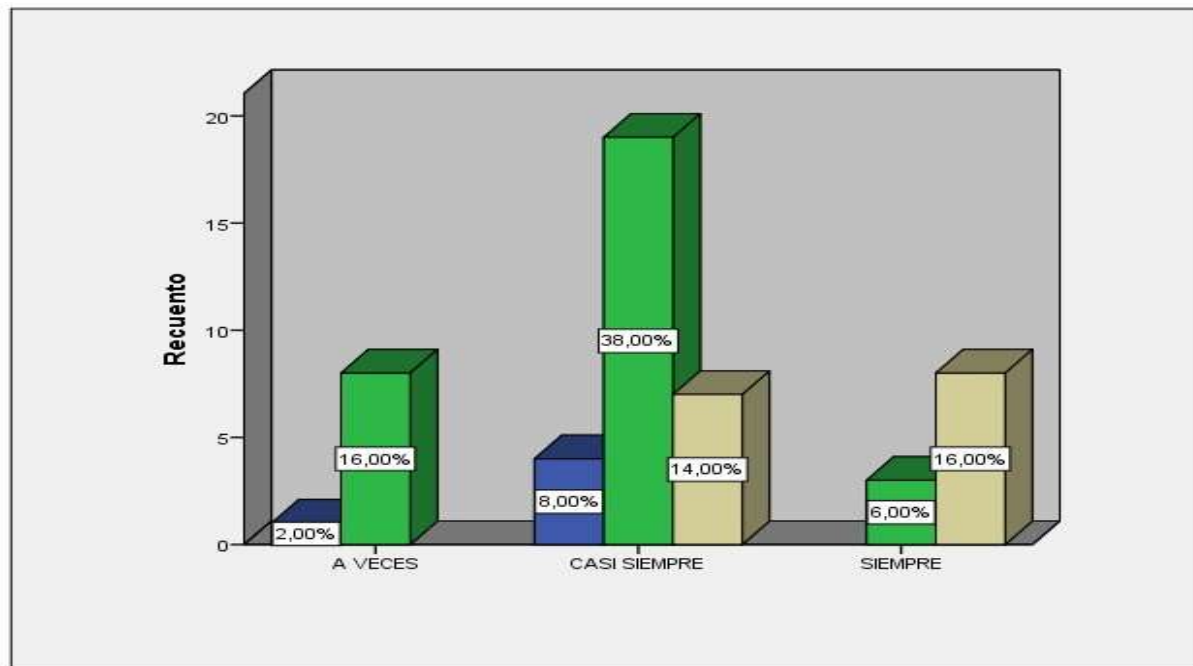
Asimismo, se establece que del 100% del Liderazgo Transformacional, cualquiera sea el nivel, el 10,0% manifestaron que la satisfacción laboral ocurre casi nunca, el 60,0%

precisaron que la satisfacción laboral ocurre a veces y solo el 30% indicaron que ocurre casi siempre.

#### 4.1.5. La dimensión Estimulación Intelectual

**Tabla 11** Relación entre estimulación intelectual y la segunda variable

		satisfacción Laboral			Total
		nunca	a veces	casi siempre	
Estimulación Intelectual	Recuento	1	8	0	9
	a veces % del total	2,0%	16,0%	0,0%	18,0%
	Recuento	4	19	7	30
	casi siempre % del total	8,0%	38,0%	14,0%	60,0%
	Recuento	0	3	8	11
	siempre % del total	0,0%	6,0%	16,0%	22,0%
Total	Recuento	5	30	15	50
	% del total	10,0%	60,0%	30,0%	100,0%



**Figura 4:** Resultado descriptivo de la tercera dimensión

La tabla 11 y figura 4 presentan:

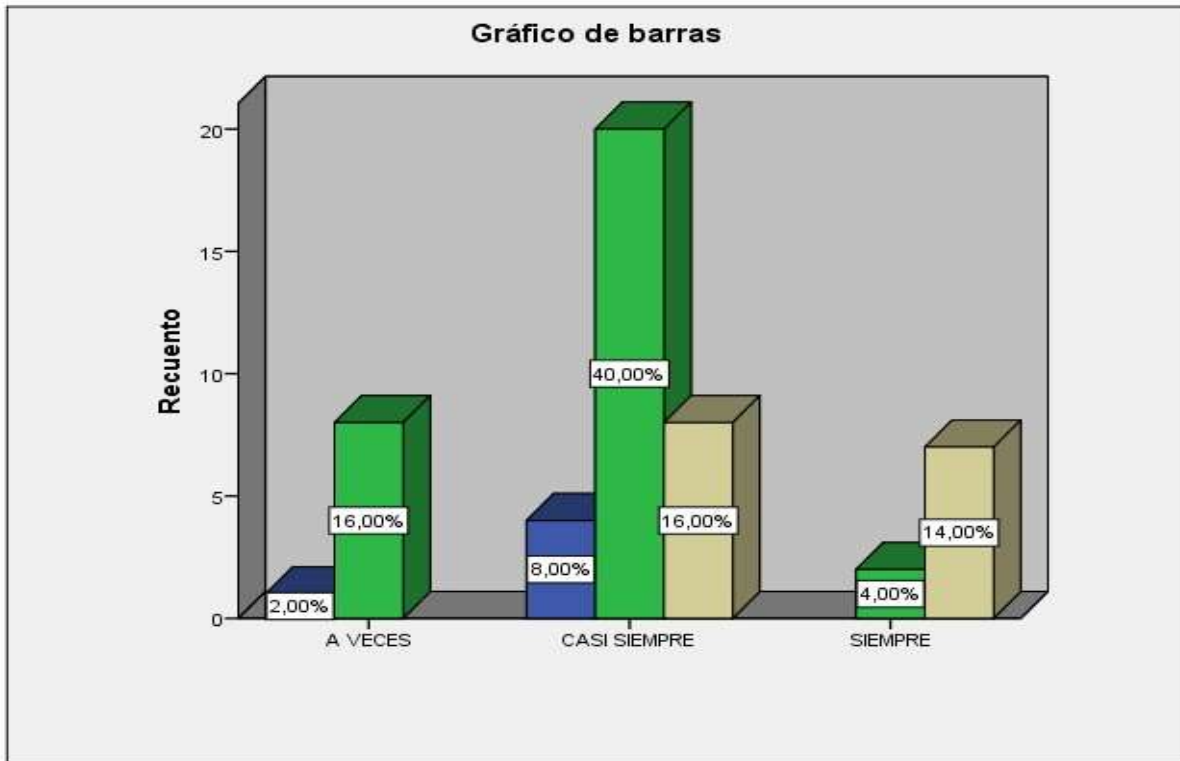
El 18,0% de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da a veces en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 2,0% indicaron que la Satisfacción Laboral casi nunca ocurre y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces. El 60,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da casi siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 8,0% precisaron que la Satisfacción Laboral casi nunca se da, el 38,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 14,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre. El 22,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 6,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre.

Asimismo, se establece que del 100% del Liderazgo Transformacional, cualquiera sea el nivel, el 10,0% manifestaron que la satisfacción laboral ocurre casi nunca, el 60,0% precisaron que la satisfacción laboral ocurre a veces y solo el 30% indicaron que ocurre casi siempre.

#### 4.1.6. La dimensión Consideración Individualizada

**Tabla 12** *Relación entre consideración individualizada y la segunda variable*

		satisfacción Laboral			Total
		casi nunca	a veces	casi siempre	
Consideración Individual	Recuento	1	8	0	9
	a veces	2,0%	16,0%	0,0%	18,0%
	% del total	4	20	8	32
	casi Recuento	8,0%	40,0%	16,0%	64,0%
	siempre % del total	0	2	7	9
	siempre	0,0%	4,0%	14,0%	18,0%
Total	Recuento	5	30	15	50
	<u>% del total</u>	<u>10,0%</u>	<u>60,0%</u>	<u>30,0%</u>	<u>100,0%</u>



**Figura 5:** Resultado descriptivo de la cuarta dimensión

La tabla 12 y figura 5 presentan:

El 18,0% de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da a veces en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 2,0% indicaron que la Satisfacción Laboral casi nunca ocurre y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces. El 64,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da casi siempre en la Municipalidad distrital de Santa Anita, de los cuales el 8,0% precisaron que la Satisfacción Laboral casi nunca se da, el 40,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 16,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre. El 18,0 % de los encuestados manifestaron que el Liderazgo Transformacional se da siempre en la Municipalidad distrital de Santa



Anita, de los cuales el 4,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da a veces y el 14,0% precisaron que la Satisfacción Laboral se da casi siempre.

Asimismo, se establece que del 100% del Liderazgo Transformacional, cualquiera sea el nivel, el 10,0% manifestaron que la satisfacción laboral ocurre casi nunca, el 60,0% precisaron que la satisfacción laboral ocurre a veces y solo el 30% indicaron que ocurre casi siempre.

#### 4.2. Prueba de normalidad

Para la contrastación de la hipótesis se estableció la distribución, como la muestra fue de 50 se empleó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

Hipótesis de la prueba de normalidad

H<sub>0</sub>: La distribución de la muestra es normal

H<sub>1</sub>: La distribución de la muestra no es normal

Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor de Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 13**

*Prueba de normalidad del liderazgo transformacional y satisfacción laboral*

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	,499	50	,000	,467	50	,000
Satisfacción laboral	,411	50	,000	,608	50	,000

<sup>a</sup> Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 13 muestra el resultado de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Como la muestra fue igual a 50 elementos el estadístico utilizado

fue Kolmogórov-Smirnov. El p valor resulto en 0,00 menor al nivel de significancia de 0.05, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; siendo que la muestra es no normal; por lo cual, al contrastar la hipótesis, se utilizó el estadístico de Rho de Spearman.

### 4.3. Prueba de Hipótesis

**Tabla 14** *Tabla de decisión del Rho de Spearman*

<b>Rango de decisión de Rho de Spearman</b>	
-0.90 _ -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 _ -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 _ -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 _ -0.50	Correlación negativa media
-0.01 _ -0.10	Correlación negativa débil
0.00	no existe correlación
+0.01 _ 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 _ 0.50	Correlación positiva media
+0.51 _ 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 _ 0.90	Correlación positiva perfecta
+0.9 _ 1.00	Correlación positiva muy perfecta

Fuente: Mondragón (2014)

#### **Prueba de hipótesis general:**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021

#### **Regla de decisión**

Si el valor de Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor de Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 15 Prueba de hipótesis entre las dos variables**

	Liderazgo Transformacional		Liderazgo Transformacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)		.
		<u>N</u>	<u>50</u>	<u>50</u>

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

La tabla 15 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,500 un grado de correlación positiva considerable. La correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel de significancia sig.(bilateral) arrojó un valor 0,000 el cual fue menor a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por consiguiente, existe correlación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Santa Anita 2021.

### **Prueba de hipótesis específica Primera**

#### **hipótesis específica:**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

### Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor de Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 16** Prueba de hipótesis entre influencia idealizada y satisfacción laboral

### Correlaciones

			Influencia idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		<u>N</u>	<u>50</u>	<u>50</u>

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

La tabla 16 se presenta el resultado de la contrastación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó una correlación de 0,441 positiva considerable. La correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel de significancia arrojó un valor 0,001 el cual fue menor a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por consiguiente, existe correlación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Santa Anita 2021.

### Prueba de hipótesis específica Segunda

hipótesis específica:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

**Regla de decisión**

Si el valor de Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor de Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral*

**Correlaciones**

			Motivación Inspiracional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		<u>N</u>	<u>50</u>	<u>50</u>

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

La tabla 17 presenta el resultado estadístico del Rho de Spearman de la contrastación de hipótesis, que arrojó una correlación de 0,477 que significa un grado de correlación positiva considerable. La correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel de significancia sig.(bilateral) arrojó un valor 0,000 el cual fue menor a 0,05, se rechazó la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por consiguiente, existe correlación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Santa Anita 2021.

### Prueba de hipótesis específica Tercera

#### hipótesis específica:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

#### Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor de Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral*  
**Correlaciones**

		Estimulación Intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	1,000	,477**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	<u>N</u>	<u>50</u>	<u>50</u>

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

La tabla 18 presenta el resultado de la contratación de hipótesis, realizada mediante el estadístico de la Rho de Spearman, que arrojó correlación de 0,477 positiva considerable. La correlación es significativa en el nivel del 1% (0,01). El nivel

de significancia sig.(bilateral) arrojó un valor 0,000 el cual fue menor a 0,05, por lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por consiguiente, existe correlación significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Santa Anita 2021.

### Prueba de hipótesis específica Cuarta

#### hipótesis específica:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021

#### Regla de decisión

Si el valor de Sig. Es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si el valor de Sig. Es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula

**Tabla 19** Prueba de hipótesis entre consideración Individual y satisfacción laboral

			<b>Correlaciones</b>	
			Consideración Individual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración Individual	Coeficiente de correlación	1,000	,465**
		Sig. (bilateral)	.	,001
			N	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,465**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		<u>N</u>	<u>50</u>	<u>50</u>

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

La tabla 19 presenta el resultado de la contratación de hipótesis, realizada mediante el estadístico del Rho de Spearman, que arrojó el grado de correlación 0,465 que significa un grado de correlación positiva considerable. La correlación es significativa de nivel del 1% (0,01). El nivel de significancia sig.(bilateral) arrojó un valor 0,01 el cual fue menor a 0,05, es así que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; por consiguiente, existe correlación significativa para consideración individualizada y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Santa Anita 2021.



## V. DISCUSIÓN

La investigación tiene resultados de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Santa Anita 2021, por ende, a través del marco teórico se puede realizar las comparaciones de una manera más eficaz

Asimismo, el objetivo general es determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021, los resultados obtenidos en la tabla 15 muestran un nivel de Correlación positiva considerable de (Rho Spearman = 0.500), entre las dos variables estudiadas, las cuales determinan que existe relación entre las mismas, resultados que son comparados con el de Retuerto, (2018) en su tesis titulada “El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima, 2017”, teniendo como resultado un nivel de correlación fuerte de confiabilidad (Rho Spearman =0,865), con los datos obtenidos se afirma que la variable liderazgo transformacional se relaciona favorablemente con el clima laboral. Sin embargo, al existir correlación entre las variables se discrepa en el grado de Correlación que muestran ambos trabajos de investigación. Además, Boulanger (2019) Sostiene que el liderazgo transformacional comprende etapas que tiene un colaborados ya que este influye en la visión para poder llegar a la cultura interna que pueda generar beneficios en la organización.

A continuación, se menciona el primer objetivo específico, es definir la relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021, para ello la tabla 16 muestra un nivel de Correlación (Rho Spearman = 0.441), el cual es considerado como una correlación positiva media, entre las dos variables estudiadas las cuales determinan relación en la dimensión influencia idealizada y satisfacción laboral. Asimismo, son comparados con Gonzales (2020) en su tesis titulada “Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019”, tiene como resultado una correlación positiva media (Spearman Rho = 0.508) mediante el cual indica la relación entre el

estrés laboral y satisfacción laboral. Sin embargo, la correlación de ambas variables se discrepa en el grado de Correlación que muestran ambos trabajos de investigación. Además, Sosik & Jung (2010,) citado por Rayna (2017) explica que un líder que muestra una influencia idealizada es un ejemplo para admirar respetado para sus seguidores en términos de desempeño, ética y confianza.

Asimismo, se menciona el segundo objetivo específico, es definir la relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021, para ello la tabla 17 muestra como resultado un nivel de Correlación de (Rho Spearman = 0.477), el cual es considerado como una correlación positiva media, entre las dos variables estudiadas las cuales determinan relación entre la motivación inspiracional y satisfacción laboral. Los datos son comparados con Ávila (2019) en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz, año 2018“, teniendo como resultado una correlación positiva muy alta (Spearman Rho = 0.834) mediante el cual indica la relación positiva y significativa entre inspiración motivacional y gestión municipal. Sin embargo, al existir correlación entre las variables se discrepa en el grado de Correlación que muestran ambos trabajos de investigación. Además, Sosik & Jung (2010) citado por Rayna (2017) explica que tanto la influencia idealizada como la motivación inspiradora crean lazos emocionales entre el seguidor y el líder debido a la confianza y el compromiso mutuos.

Asimismo, se menciona el tercer objetivo específico, es definir la relación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021, para ello la tabla 18 muestra un nivel de Correlación (Rho Spearman = 0.477), el cual es considerado como una correlación positiva media, entre las dos variables estudiadas las cuales determinan relación entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral. Los datos son comparados con Rachmawati & Suyutno (2021) en su investigación “El efecto de las competencias de los directores en la satisfacción laboral de los docentes y compromiso laboral”. Tiene como resultado un valor ajustado de (R-cuadrado = 0,762), categorizado como sustancial, como resultado

que la competencia conceptual, competencia interpersonal y competencia técnica simultáneamente influir en la satisfacción laboral. Asimismo, se discrepa en el grado de Correlación por haber usado estadísticos diferentes, sin embargo, se coinciden en la relación que hay entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Además, Boulanger (2019) nos explica que estos líderes son capaces de aceptar los riesgos y aceptar las ideas de sus seguidores.

Asimismo, se menciona el cuarto objetivo específico, definir la relación entre consideración individualizada y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita, 2021, para ello la tabla 19 muestra un resultado un nivel de Correlación (Rho Spearman = 0.465), se considera una correlación positiva media, entre las dos variables las cuales determinan relación entre la estimulación intelectual y satisfacción laboral. Los datos son comparados con Madero (2020) en su investigación “La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México”, tiene como resultado una estadística significativa de la varianza ( $R^2 = 0,917$ ), un resultado que, al usar la satisfacción en el trabajo como moderadora y para los trabajadores no satisfechos resultó significativo. Asimismo, se discrepa en el grado de Correlación por haber usado estadísticos diferentes, sin embargo, se coinciden en la relación que hay entre la satisfacción laboral. Además, Mohammed (2018) explica que en otras palabras la consideración individualizada se refiere a la apreciación del líder por el empleado y el interés en sus intereses, intereses y necesidades profesionales, incluida la formación, el desarrollo y la promoción.

## VI. CONCLUSIONES

A través de los objetivos y resultados mostrados en la tesis, se elabora las conclusiones:

**Primera.** – Respecto al objetivo general se determina que existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de Rho Spearman = 0.500, entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Santa Anita 2021, en conclusión, al tener un buen manejo del liderazgo transformacional a través de la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, permite generar una satisfacción laboral en el municipio estudiado.

**Segunda.** – En cuento al primer objetivo específico se define que existe una correlación positiva media con un coeficiente de Rho Spearman = 0.441, entre influencia idealizada y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Santa Anita 2021; en conclusión, la aplicación de la influencia idealizada permite tener colaboradores con un mejor nivel de comportamiento, por ende, la satisfacción laboral permite tener un mejor servicio en el municipio.

**Tercera.** – En cuento al segundo objetivo específico, se define que existe una correlación positiva media con un coeficiente de Rho Spearman = 0.477, entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Santa Anita 2021; en conclusión, la aplicación de la motivación inspiracional permite tener un mejor trato entre el colaborador y el líder, por ende, los colaboradores presentaran empatía, lo cual aumenta la satisfacción laboral.

**Cuarta.** – En cuento al tercer objetivo específico se define que existe una correlación positiva media con un coeficiente de Rho Spearman = 0.477, entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Santa Anita 2021; en conclusión, la aplicación de la estimulación intelectual permite tener un amplio concepto de ideas frente a los problemas propuestos por los mismos colaboradores,

por ende, los colaboradores presentan iniciativas dentro de un marco de satisfacción laboral.

**Quinta.** – En cuento al cuarto objetivo específico se define que existe una correlación positiva media con un coeficiente de Rho Spearman = 0.465, entre consideración individualizada y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Santa Anita 2021; en conclusión, la aplicación de la consideración individualizada permite un mejor manejo de las necesidades de los colaboradores, de esa manera se tiene mayor satisfacción laboral y por ende un rendimiento dentro del municipio.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados se proponen a continuación las recomendaciones:

**Primera.** – Se recomienda a la gerencia incentivar el liderazgo transformacional y generar estrategias entre los líderes y los colaboradores, el cual permitirá tener un mejor conocimiento respecto a los deseos y necesidades de los colaboradores para así satisfacer los mismos y tendrá una mejora en la satisfacción laboral.

**Segunda.** – Se sugiere a la sub gerencia de registro, control y recaudación tributaria contratar líderes con características ejemplares para lograr tener una visión más asertiva enfocada a los objetivos del municipio.

**Tercera.** – se sugiere a la sub gerencia de registro, control y recaudación tributaria establecer una comunicación abierta, enfocado a lo laboral y amical hacia los colaboradores, el cual permitirá establecer lazos de compromiso.

**Cuarta.** – Se sugiere a la sub gerencia de registro, control y recaudación tributaria diseñar y ejecutar programas de inducción al personal nuevo que ingresa al área, de tal manera que tenga un conocimiento pleno que deberá realizar en el municipio.

**Quinta.** – se propone a la sub gerencia implementar charlas de comunicación y entendimiento hacia los colaboradores, con el fin de mantener un manejo frente a las necesidades.

## VIII. REFERENCIAS

- Araya, S. M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Med. Risaralda*, 2 (25), Pg.85.  
<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311>
- Arias, G. J., & Covinos, G. M. (2021). DISEÑO Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. AREQUIPA-PERU: ENFOQUES CONSULTING EIRL, 1° Edición- PG.118.  
[file:///C:/Users/AGENTE/Downloads/Arias-Covinos-Diseño\\_y\\_metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](file:///C:/Users/AGENTE/Downloads/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf).
- Arias, G. J., Villasís, K. M., & Miranda, N. M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Ciudad de México, México: *Revista Alergia México*, 2(63), Pg. 201-206  
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/273>
- Avila, F. H. (2019). *Liderazgo Transformacional y gestión municipal; Municipalidad Provincial de Huaraz-2018*. Tesis para obtener el grado de doctor en gestión pública y gobernanza Universidad Cesar Vallejo-Trujillo-Peru.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila\\_fh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila_fh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bhatt, k. (2020). A Synopsis on Population and Sample: Quantitative Research *ResearchGate*.8, Pg.4 <https://www.researchgate.net/publication/344723952>
- Boulangger, M. D. (2019). *Liderazgo Transformacional en la gestión administrativa de la asociación las asambleas de Dios del Perú, Lima-2018*. Tesis grado para maestro en administración de negocios MBA, Lima-Peru: Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31905/Boulangger\\_MDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31905/Boulangger_MDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cernas, O. D., & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective wellbeing. *Estudios Gerenciales*, 37(158), Pg. 39-40.

- <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4322>
- Cook, b., & Cook, L. (2015). *Hammill institute on disabilities*. Obtenido de Hammill institute on disabilities,44(2) Pg.102-103  
<https://www.researchgate.net/publication/238437316>
- Faya, S. A., Venturo, O. C., herrera, S. M., & M. Hernandez, R. (2018). Autonomia del trabajo y satisfaccion laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de Investigacion Apuntes Universitarios*, 8(3) Pg.14  
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Gholami Aliabadi, S. M., Seyed Aliakbar, S. M., & kiamars, F. (2014). A study to determine the dimensions of job satisfaction, job turnover tendency, individual personalities and psychological will-being in tehran city hall. *Management Science Letters*, 4(6) Pg. 1153-1160  
Doi: 10.5267/j.msl.2014.5.015
- Gonzales, R. N. (2020). *Clima laboral, estres laboral y satisfaccion laboral en docentes de universidades privadas*. Tesis para obtener el grado de doctor en psicologia Chimbote-Peru: Universidad Cesar vallejo.  
[file:///D:/2013\CICLO\\_9\New folder\ingles\Gholami, seyed & Kiamars \(1\).pdf](file:///D:/2013\CICLO_9\New folder\ingles\Gholami, seyed & Kiamars (1).pdf)
- Gulbrandsen, M. (2014). Son los conceptos de investigación básica, aplicados investigación y desarrollo experimental todavía ¿útil? Una investigación empírica entre Académicos noruegos. noruega: *University of Oslo*. 5(37), Pg. 343 <https://www.researchgate.net/publication/250199043>
- Gutierrez, G. E., & Vladimirovna, P. O. (2016). Estadística referencial 1 para ingeniería y ciencias. Mexico: GUPO EDITORIAL PATRIA. 1° Edición, N° 43 Pg.55-56  
<https://books.google.com.pe/books?id=3hYhDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Gutierrez,+G.+E.,+%26+Vladimirovna>
- Hera, A., & Olympia, B. (2021). Liderazgo transformacional y habilidades digitales en la educación superior. *Revista de ciencias emergentes*, 5(1), Pg. 2-3. DOI: <http://dx.doi.org/10.28991/esj-2021-01252>



- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). Metodología de la investigación 6<sup>ta</sup> edición. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. CAPITULO 9, PG.207 file:///D:/2013\CICLO\_9\New folder\español\Metodología de la investigación - Sexta Edición.pdf
- Islam, n., Fumitaka, F., & Aida, I. (2021). Mapeo de la relación entre liderazgo transformacional, confianza en. *Asia Pacific Management Review*, 26(102), Pg.6.  
file:///D:/2013\CICLO\_9\New folder\ingles\Islam, Fumitaka, & Aida.pdf
- Jaime, M. S., Marquez, G. J., & Pernia, O. L. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa distraves S.A de cúcuta. *Mundo FESC*, Edición 10, Pg 23 - 26.  
file:///D:/2013\CICLO\_9\New folder\español\jaime m. s. marques.pdf
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *University of Science & Technology*, 4, Pg. 3  
Doi.org/10.1177/2158244019899085
- Llinas, S. H. (2017). Estadística inferencial . Colombia: Universidad del norte . 2<sup>o</sup> Edición pg.354  
<https://books.google.com.pe/books?id=KZYQEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=HUMBERTO+LLINAS&hl>
- López, F. C. (2020). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, 2020*. Tesis para obtener el grado de maestro en gestión pública Piura-Peru: Universidad Cesar Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51516/L%c3%b3pez\\_FCJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51516/L%c3%b3pez_FCJ%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Madero, G. S. (2020). Satisfacción laboral como efecto moderado entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 36(157) Pg. 395

DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

Majid, U. (2018). Research Fundamentals: study Desing, population, and sample size. *researchGate*, 1,2,3. (7), Pg. 3

<https://www.researchgate.net/publication/322375665>

Miranda, M. C. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación de los colaboradores en las divisiones de banca empresas y personas, de una entidad financiera peruana - Lima 2018*. Tesis para obtener el grado de licenciado en administracion Callao, Perú: Universidad Nacional del Callao.

<http://hdl.handle.net/20.500.12952/3216>

Mora, R. J., & Mariscal, R. Z. (2019). Correlacion entre la satisfaccion laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Comtemporaneos: Educacion, Política y Valores*, 1(100), Pg 5-6 <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

Nieto Cruz, M. C., & Cardenas Beltran, M. (2014). El trabajo en red de docentes de ingles. Colombia: *Universidad de colombia*. 16(3), Pg. 477

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83429830005>

Niño, A. L., & Parra, O. L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfaccion laboral en personal operativo en seguridad privada.Prespectiva psicosocial intralaboral.

*Revista verba iuris*, 14(42), Pg. 99-111.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661>

Nuñez, R. G. (2019). *Liderazgo y satisfacion laboral en la oficina de administracion del mercado municipal minorista N.º1, Lima-2018*. Tesis para obtener el grado de licenciado en administracion, Huancayo-Peru: Universidad Peruana los Andes.

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/1263>

Peña, M. I. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los trabajadores en la Empresa inversiones ZAMM SAC de Huaraz,2017*. Tesis para obtenerel grado de licenciada en administracion, Huaraz-Peru: Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13262>

- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2021). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral: el efecto moderador de. *Revista de desarrollo organizacional y de liderazgo*, 5(4), (PT) Pg. 4-5  
<https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>
- Rachmawati, Y., & Suyutno, S. (2021). the effect of principals` competencies on teachers` job satisfaction and work commitment. Indonesia: *Participatory Educational Research (PER)*, 8(1), Pg. 362-378  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1277140.pdf>
- Rayna, A. (2017). *Transformational leadership: the role of follower autonomy*. Tesis de honor university of pget sound.  
[https://www.pugetsound.edu/sites/default/files/file/shah-rayna\\_0.pdf](https://www.pugetsound.edu/sites/default/files/file/shah-rayna_0.pdf)
- Redolfo, A. L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017*. Tesis para obtener el grado de maestro en gestion publica, Lima-Peru: Universidad Cesar Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8882>
- Retuerto, C. M. (2018). *El liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Municipalidad del Distrito de El Agustino–Lima,2017*. Tesis para obtener el grado de maestra en gestion publica, Lima-Peru: Universidad cesar Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13637>
- Safinas, M. R., & Abdul, R. R. (2016). Determining Dimensions of job satisfaction using factor analysis. *procedia Economics and Finance*, 36, Pg.488 – 496  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
- Silva, D. C. (2015). *Estilo de liderazgo y su influencia en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua,2015*. Tesis para obtener el grado de maestria en gestion publica y gobernabilidad, Moquegua-Peru: Universidad Jose Carlos mariategui.  
 Carlos\_Tesis\_Maestria\_2015.pdf (159.7Kb)
- Solomon, A. (2019). Comparing and contrasting descriptive designs: observational studies, correlational research, developmental desing and survey research.

<https://www.researchgate.net/publication/333981908>

Swart, L.-A., Ratele, K., Kramer, S., & Seedast, M. (2019). *Research Gate*. 21, Pg.21-22 <https://www.jstor.org/stable/10.18772/22019032750.7>

Toro, D. V. (2019). *Estrategia motivacional para la mejora de la satisfacción laboral en el área de división de patrimonio fiscal del gobierno regional de Lambayeque, 2017*. Tesis para obtener el grado de administración y marketing, Chiclayo – Perú: Universidad de Lambayeque.

<http://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/225>

Victorio, C. E. (2018). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima 2017*. Tesis para obtener el grado de licenciado en administración, Lima – Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018\\_Victorio-Capillo.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3667/1/2018_Victorio-Capillo.pdf)

Wojtara-perry, S. (2016). *The impact of transformational leadership style on the success of global virtual teams*. Tesis para obtener el grado de doctor. United States: Walden University.

<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/2180>

## ANEXOS

### Anexo 01

#### Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	Definición conceptual	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
<b>VARIABLE 1</b>  <b>Liderazgo Transformacional</b>	Para Boulangger, (2019) el liderazgo transformacional comprende etapas que tiene un colaborador ya que este influye en la visión para poder llegar a la cultura interna que pueda generar beneficios en la organización.	La variable liderazgo transformacional fue medida mediante la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario y valoradas a través de la escala de Likert que cuenta con cinco ítems, (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, el instrumento esta realizado por 8 ítems el cual va directo a los colaboradores de la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria.	Influencia idealizada	Asume riesgos compartidos. Sentido del humor.	1,2	Original Medición: Likert  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Motivación Inspiraciones	Visión compartida. Entusiasmo.	3,4	
			Estimulación Intelectual	Uso de ideas innovadoras y creativas. Manejo de criterios.	5,6	
			Consideración Individual	Valoración del esfuerzo. Atención a las necesidades de los otros.	7,8	
<b>VARIABLE 2</b>  <b>Satisfacción Laboral</b>  <b>2 preguntas por cada indicador</b>	Según Victorio, (2018) menciona que mediante la acción y el efecto de satisfacción se logra un vínculo de satisfacción laboral, el cual involucra las actitudes que tienen los colaboradores mostrándose en una brecha del trabajo y las expectativas de los colaboradores.	La variable Satisfacción Laboral fue medida mediante la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario y valoradas a través de la escala de Likert que cuenta con cinco ítems, (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre. El instrumento esta realizado por 14 ítems el cual va directo a los colaboradores de la Gerencia de Servicio de Administración Tributaria	Condiciones físicas	Lugar confortable. Comodidad.	9,10	
			Beneficios laborales	Sueldo rentable. Reconocimiento.	11,12	
			Políticas administrativas	Horario de trabajo. Relación Laboral.	13,14	
			Relaciones sociales	Relación amical. Clima laboral.	15,16	
			Desarrollo personal	Desenvolvimiento. Expresión.	17,18	

			Desempeño de tareas	Trabajo bajo presión. Augusto con su labor.	19,20
			Relación de autoridad	Valoración de esfuerzo. Relación Buena.	21,22

## Anexo 02

### Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
**FICHA DE ENCUESTA**

Buen día/tardes estimados colaboradores, las respuestas brindadas en el cuestionario son muy importante, siendo así que, la información brindada permitirá en demostrar la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Anita. La información será confidencial y tiene carácter académico.

### INSTRUCCIONES

La respuesta que usted cree es la correcta deberá ser marcada con un aspa (X).

ESCALA DE VALORACION	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Variables		Opción de respuesta				
V.1. Liderazgo Transformacional		1	2	3	4	5
N.º	Ítems	nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
1	¿Actúa adecuadamente el líder para poder ganar tu respeto?					
2	¿Se siente seguro del liderazgo que promueve el jefe del área?					
3	¿Logra mantener el buen humor con sus compañeros?					
4	¿Existe un ambiente sociable en el área?					
5	¿Prioriza la visión compartida y su importancia?					
6	¿Tiene proyección de una visión motivadora?					
7	¿Se siente orgullo de formar parte del área?					
8	¿Busca el jefe nuevas maneras de trabajar?					
9	¿Usted está de acuerdo con las nuevas ideas de su jefe?					
10	¿Su jefe tiene iniciativas para fomentar las ideas de sus colaboradores?					
11	¿Mantiene una postura radical frente a los problemas del área?					
12	¿Realiza asesoría personal?					
13	¿Usted recibe un reconocimiento por sus logros y/o trabajo?					
14	¿El jefe fortalece las habilidades de manera personal?					
15	¿En su área el jefe apoya en las dificultades?					
16	¿El jefe mantiene una relación de confianza con los colaboradores?					
V.2. Satisfacción Laboral		1	2	3	4	5
N.º	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
17	¿Se siente cómodo con su lugar de trabajo?					
18	¿Considera usted que en su centro de trabajo corre algún riesgo?					

19	¿Cuenta con los recursos necesarios para trabajar?					
20	¿Usted se siente tranquilo en su lugar de trabajo?					
21	¿El salario que recibe recompensa su esfuerzo?					
22	¿El salario que recibe va de acuerdo a sus habilidades?					
23	¿Considera que sus aportes son reconocidos en su área de trabajo?					

24	¿Está conforme con la manera en que sus compañeros reciben sus ideas planteadas?					
25	¿Está satisfecho con el cumplimiento de los convenios y leyes laborales?					
26	¿En su centro laboral se respetan los horarios de trabajo?					
27	¿Recibe reconocimiento de su jefe cuando hace bien su trabajo?					
28	¿Usted siente que el trato con sus jefes es el más adecuado?					
29	¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?					
30	¿Se siente satisfecho con el trato de su jefe de manera personal?					
31	¿Existe un ambiente adecuado en su área de trabajo?					
32	¿Usted cree que respetan las ideas de los demás?					
33	¿Con cuanta frecuencia usted aporta ideas?					
34	¿Usted aporta sus habilidades al 100%?					
35	¿puede expresarse con libertad?					
36	¿Sus puntos de vista son respetas y consideradas por la empresa?					
37	¿Cree que existe presión por sus jefes al realizar sus labores?					
38	¿Usted se siente presionado al apoyar en otras áreas?					
39	¿Usted cree que tiene el perfil adecuado para el puesto en el que se encuentra?					
40	¿Se siente satisfecho con la labor que realiza?					
41	¿Recibe algún tipo de reconocimiento por su mayor esfuerzo laboral?					
42	¿Cree usted que valoran su esfuerzo?					
43	¿Se siente satisfecho con la relación que mantiene en su trabajo?					
44	¿Se siente satisfecho con la relación directa con su jefe?					





**Anexo 03**  
Validación de instrumentos



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN, EDGARD FRANCISCO  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente a tiempo Completo - UCV**  
 I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: **ACUÑA REYES LADY DIANA**

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**VARIABLE (1): Liderazgo transformacional**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021

Firma de experto informante  
DNI N° 06614765

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMUÓN, EDGARD FRANCISCO  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ACUÑA REYES LADY DIANA

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (2): satisfacción laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					79	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante  
DNI N° 06614765

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ACUÑA REYES LADY DIANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**
**VARIABLE (1): Liderazgo transformacional**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherenda entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80	

- III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

- IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante  
 DNI N° 09499298

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO OSCAR DAVID  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ACUÑA REYES LADY DIANA

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (2): satisfacción laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherenda entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					80	

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021

  
 Firma de experto informante  
 DNI N° 09499298

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERI GEMELI  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: ACUÑA REYES LADY DIANA

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**
**VARIABLE (1): Liderazgo transformacional**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				78	
METODOLOGÍA	Considera que los items miden lo que pretende medir.				78	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					78	

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable  No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. **MASIAS FERNANDEZ MERI GEMELI**  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: **Docente a tiempo Completo - UCV**  
 I.3. Especialidad del experto: **INVESTIGACIÓN**  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: **Cuestionario**  
 I.5. Autor(es) del instrumento: **ACUÑA REYES LADY DIANA**

### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

#### VARIABLE (2): satisfacción laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				79	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				79	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				79	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				79	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				79	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				79	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				79	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				79	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				79	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				79	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					79	

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable  No valido ni aplicable:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

79 %

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante  
 DNI N° 70168829

## **Anexo 04**

### *Autorización de aplicación del instrumento*

Lima, 22 de mayo del 2021

SEÑORES:

LADY DIANA ACUÑA REYES

Presente. -

ASUNTO: Solicitud de autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimada:

Presentarle mi más cordial saludo así como también la autorización y aprobación a su solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar su trabajo de investigación para poder obtener su título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo. .

Agradeciéndole de antemano por tomar a la organización, sin otro en particular quedo de usted, Atentamente,

Firma y sello:



VERÓNICA VELÁSQUEZ ESPINOZA  
DIRECTORA GENERAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA



Atte. Lima, 22 de mayo del 2021

SEÑORES:  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA

Presente. -

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es:


**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL COLABORADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA 2021**

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará de manera individual, que actualmente está cursando el IX ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente  
Atte.

---

 Lady Diana Acuña Reyes  
DNI: 77500817

Lima, 21 de setiembre del 2021

SEÑORES:  
LAD Y DIANA ACUÑA REYES  
Presente:

ASUMO:

So litud de autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica Estimada:

Presentarle mi más cordial saludo así como también la autorización y aprobación a su solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar su trabajo de investigación para poder obtener su título profesional de Lic. Administración en la Universidad César Vallejo.

Agradeciéndole de antemano por tomar a la organización. sin otro en particular quedo de usted,

Atentamente,

Firma y sello:  
  
MIRTYZ VELÁSQUEZ ESPINOZA  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Atte. Lima, 22 de setiembre del 2021

SEÑORES:  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA

Presente. -

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo, así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCION LABORAL DEL COLABORADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA 2021**

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará de manera individual, que actualmente está cursando el X ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

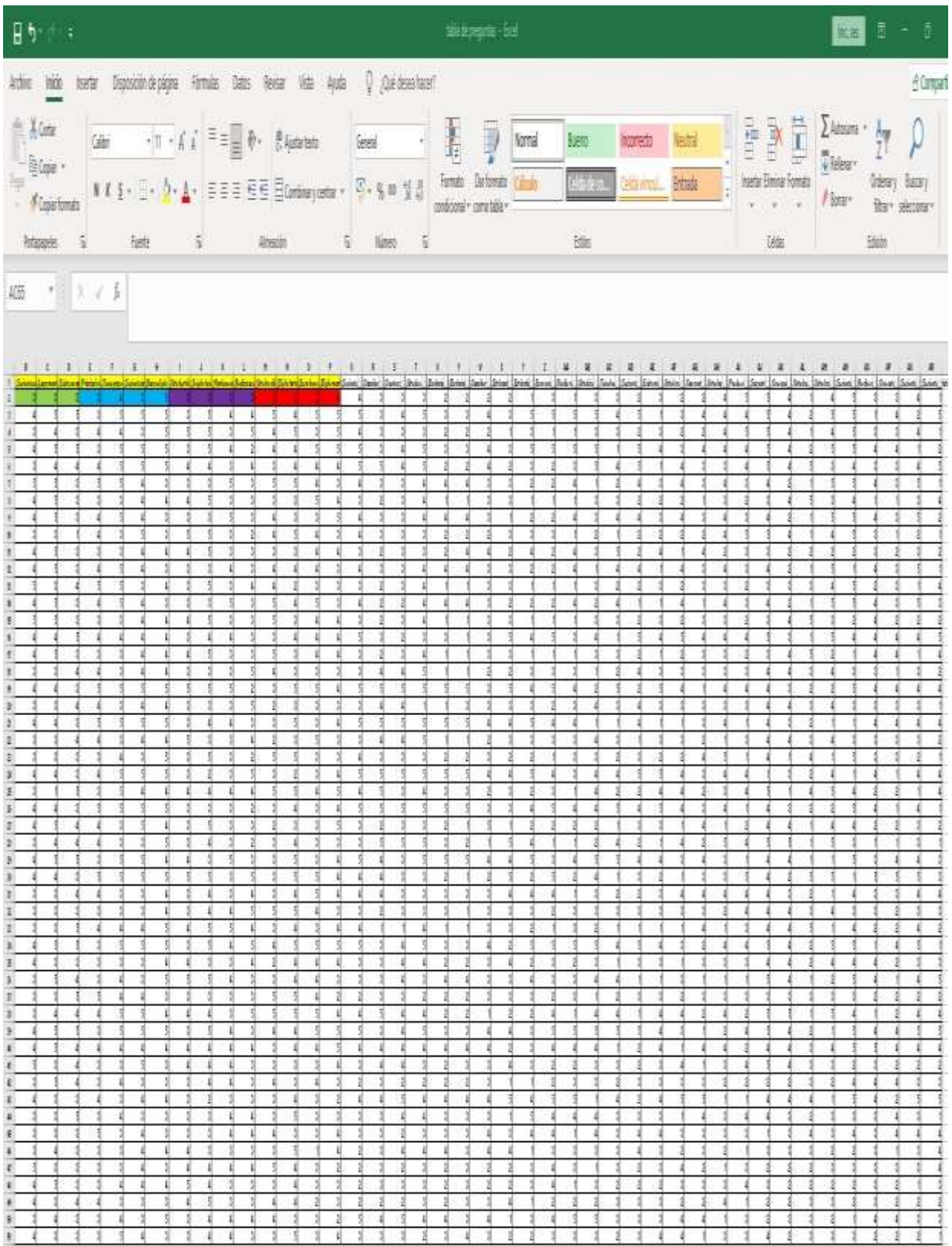
Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente  
Atte.

\_\_\_\_\_  
Lady Diana Acuña Reyes

DNI: 77500817

**Anexo 05**

*Matriz de datos*



## Anexo 06

Captura de pantalla del Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en  
la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

AUTORA:

Acuña Reyes, Lady Diana (ORCID: 0000-0002-9592-6185)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

25



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL COLABORADOR EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA 2021", cuyo autor es ACUÑA REYES LADY DIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 16 de Diciembre del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BARDALES CARDENAS MIGUEL <b>DNI:</b> 08437636 <b>ORCID</b> 0000 0002 1067 9550	Firmado digitalmente por: MIBARDALESC el 16-12- 2021 22:10:52

Código documento Trilce: TRI - 0229387