



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO
EN ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de
docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima
Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

AUTORA:

Alvarado Estrada, Juana (ORCID: 0000-0002-2622-3873)

ASESOR:

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (ORCID: 0000-0003-3210- 9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con un afecto especial a mis queridos familiares por ser unos estímulos constantes, ejemplo de vidas altruistas, emprendedoras y su significado apoyo y comprensión, que me han otorgado durante todo este tiempo, logrando cristalizar por fin este añorado doctorado.

Agradecimiento

La autora agradece en primer lugar a Jehová por darnos vida y la salud, luego a la universidad César Vallejo por impulsar cambios positivos y trascendentales en las vidas de miles de estudiantes Al Doctor Walter Manuel Vásquez Mondragón, por su asesoría constante al largo de la elaboración de mi tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
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	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
VIII. PROPUESTA	54
REFERENCIAS	54
ANEXOS	666

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Percepción del liderazgo transformacional	27
Tabla 2: Liderazgo transformacional por dimensiones	28
Tabla 3: Nivel de satisfacción laboral	29
Tabla 4: Satisfacción laboral por dimensiones	31
Tabla 5: Prueba de hipótesis general	32
Tabla 6: Estimaciones de parámetros para la hipótesis general	33
Tabla 7: Prueba de hipótesis específicas 1	34
Tabla 8: Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 1	35
Tabla 9: Prueba de hipótesis específica 2	36
Tabla 10: Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 2	37
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 3	39
Tabla 12: Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 3	39
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 4	40
Tabla 14: Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 4	41
Tabla 15: <i>Prueba de hipótesis específica 5</i>	42
Tabla 16: <i>Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 5</i>	43

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Percepción del liderazgo transformacional	27
Figura 2: Liderazgo transformacional por dimensiones	28
Figura 3: Nivel de satisfacción laboral	30
Figura 4: Satisfacción laboral por dimensiones	31

Resumen

El presente estudio es de tipo básico y tiene como objetivo demostrar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos, lima metropolitana en contexto COVID-19, 2021. El método fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional causal. La muestra estuvo conformada por 114 docentes de los institutos de Lima norte y Lima Este. Los instrumentos pasaron por la prueba de validez y confiabilidad para ambas variables, para su medición se empleó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que se encuentra con una escala tipo Likert, con 28 y 29 ítems respectivamente.

Para el procesamiento de datos se usó un software, para contrastar la hipótesis de trabajo se utilizó la Regresión Logística Ordinal (RLO), y los principales resultados fueron, un 9% de docentes encuestados refiere que el liderazgo transformacional es de nivel deficiente, el 21% señala como regular, mientras que, el 70% mencionó que fue bueno. Además, liderazgo transformacional se encuentra relacionada en la satisfacción laboral entre 23,8% y 14,9%. Se concluyó que el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral, así mismo el liderazgo transformacional influye en forma significativa en las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Palabras clave: Investigación social, liderazgo, satisfacción en el trabajo, liderazgo transformacional.

Abstract

The present study is of a basic type and its objective is to demonstrate the influence of transformational leadership on the job satisfaction of teachers of public technological institutes, metropolitan lima in the context of COVID-19, 2021. The method was of a quantitative approach of non-experimental, cross-sectional and causal correlational. The sample consisted of 114 teachers from the institutes of North Lima and East Lima.

The instruments passed through the validity and reliability test for both variables, for their measurement the survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire that is found with a Likert-type scale, with 28 and 29 items respectively. For data processing, software was used, to contrast the working hypothesis the Ordinal Logistic Regression (RLO) was used, and the main results were, 9% of teachers surveyed refer that transformational leadership is of a deficient level, 21 % said it was fair, while 70% mentioned that it was good. In addition, transformational leadership is related to job satisfaction between 23.8% and 14.9%. It was concluded that transformational leadership influences job satisfaction, likewise transformational leadership significantly influences the dimensions of the job satisfaction variable.

Keywords: Social research, leadership, job satisfaction, transformational leadership.

Resumo

O presente estudo é de tipo básico e seu objetivo é demonstrar a influência da liderança transformacional na satisfação profissional de professores de institutos tecnológicos públicos, lima metropolitana no contexto do COVID-19, 2021. O método foi de abordagem quantitativa de não experimental, transversal e correlacional causal. A amostra foi composta por 114 professores dos institutos de Lima do Norte e Lima do Leste. Os instrumentos passaram pelo teste de validade e confiabilidade para ambas as variáveis, para sua mensuração utilizou-se como técnica a pesquisa e o instrumento foi o questionário que se encontra em uma escala do tipo Likert, com 28 e 29 itens respectivamente.

Para o processamento dos dados, foi utilizado um software, para contrastar a hipótese de trabalho foi utilizada a Regressão Logística Ordinal (RLO), e os principais resultados foram, 9% dos professores pesquisados referem que a liderança transformacional é de um nível deficiente, 21% disseram que era justo, enquanto 70% mencionaram que era bom. Além disso, a liderança transformacional está relacionada à satisfação no trabalho entre 23,8% e 14,9%. Concluiu-se que a liderança transformacional influencia a satisfação no trabalho, da mesma forma que a liderança transformacional influencia significativamente as dimensões da variável satisfação no trabalho.

Palavras-chave: Pesquisa social, liderança, satisfação no trabalho, liderança transformacional.

I. INTRODUCCIÓN

En diciembre de 2019, se recibió la noticia de la aparición y brotes epidémicos de (COVID-19) que fue avisado por primera vez en Wuhan (China). Debido a la pandemia (COVID-19), las instituciones académicas se vieron forzadas a cancelar por completo la enseñanza presencial incluyendo laboratorios, talleres y experiencias formativas en situación real de trabajo para amortiguar el riesgo que presentaba el contagio, ocasionando impacto negativo en todo el sector, entre los más afectados la educación, salud y la economía.

En el Perú se manifestó el estado de emergencia nacional en marzo de 2020, con el Decreto Supremo 044-2020-PCM, que ordenó el distanciamiento social obligatorio (cuarentena), el cierre provisional de las actividades no esenciales, entre otras medidas. Estas ordenanzas se plantearon con la finalidad de evitar el contagio masivo de la covid-19 en el país. También el ministerio de educación dispuso suspender las clases por 15 días (Resolución Ministerial 085-2020-MINEDU). Gradualmente, esta medida se fue prolongando, conforme la emergencia sanitaria se fue agravando (Vilela, 2020).

Además, indicaron que más del 60 % del vecindario estudiantil se ha visto afectado, que nunca se había sido testigo de un trastorno educativo de tal magnitud. La pandemia ha tenido repercusión en 9,9 millones de estudiantes peruanos ya que los comienzos de las clases fueron postergados, las clases presenciales en todos los niveles educativos UNESCO (2020). En este escenario, en los institutos tecnológicos públicos de lima Metropolitana, la carga académica fue percibida como alta si comparamos la enseñanza tradicional. Por ello, las autoridades implementaron soluciones de aprendizaje a distancia haciendo frente a los retos que esto conlleva hacia una rápida adaptación administrativa, pedagógica y curricular acorde a la enseñanza y gestión remota durante el aislamiento social obligatorio, en este contexto, los docentes, los directivos, y coordinadores se han condicionado al cambio abrupto e incorporado a la instrucción no presencial, realizando esfuerzos para llegar en forma eficiente a los estudiantes, mediante el uso adecuado de las Tics a través de plataformas digitales como: Zoom, Google Meet, Cisco Webex, con la finalidad de asumir el trabajo remoto.

Por consiguiente, se pone en manifiesto la necesidad de investigar el problema relacionado al liderazgo transformacional y su impacto en la satisfacción

laboral durante la Covid-19, en la conducción de enseñanza no universitaria. Esta nueva realidad en el contexto de la pandemia del Covid-19, que afectó y modificó la salud laboral, actitud de los trabajadores generando el miedo y desequilibrio emocional, ante ello, Peraza (2020), menciona que la vitalidad de los colaboradores es esencial, no solo hacia la entrada de recursos familiares, la producción y los ingresos familiares y sino también el crecimiento de un país.

Sin duda, es un asunto que nos angustió y se presentaron en diferentes formas en un contexto, influyendo en el aislamiento social, educación remota emergente, y esto conllevó a la digitalización, en las instituciones educativas superiores obligaron a mecanismos de la teleeducación para garantizar su funcionamiento y sostenibilidad, (Visentini, 2020). Estas variaciones en las relaciones sociales y las modificaciones de las condiciones del lugar educativo, sumados a la incertidumbre, el miedo, el estrés y la ansiedad asociados a la pandemia, originan un impacto en la salud mental de la población. Asimismo, si bien el uso de las TIC ha cobrado mayor privilegio en la pandemia, es fundamental reflexionar que estas situaciones desiguales afectan los medios de seguir los estudios de los jóvenes tanto en el escenario presencial como el remoto (Vilela, 2020).

Asimismo, existen diferentes formas de liderazgo y el gusto al trabajo, inexpresivo de la manufactura, país, la problemática fue la falta de liderazgo y compromiso con el cumplimiento de sus funciones, descontento, poca participación de los colaboradores, los autores con su investigación buscan dar solución a este problema (Ramos, 2019). Por otra parte, se sostiene que los desafíos de la pandemia en las instituciones se requieren para afrontar, la guía que se pretende aplicar en las estructuras para hacer frente a los desafíos de la Covid-19, el desafío de promocionar la transformación que permitan los cambios a las instituciones más allá de la virtualización. La pandemia era un factor externo de alcance universal ha impulsado a las instituciones acomodarse al reciente entorno económico y social, es fundamental examinar que el rol del líder es primordial en la edificación venidera y la exploración de búsqueda de oportunidades de cada organización y la satisfacción de sus colaboradores (Gagliardi, 2020).

Un modelo de análisis ha permitido precisar con claridad la problemática de estudio en las diversas carreras profesionales de los institutos tecnológicos públicos

de Lima Metropolitana, identificando las siguientes causas: Normatividad no clara y falta de capacitación y actualización virtual; confusión y retraso en la planificación y virtualización de los documentos de gestión administrativa y pedagógica, implementación e equipamiento deficiente, esto genera estrés en los colaboradores y ausencia de compromiso y gestión de los directivos y coordinadores de áreas; gestión inadecuada de políticas de mejora, deficiente trabajo en equipo, falta de estrategias de ejecución y prevención, falta de iniciativa y colaboración de los docentes ante la crisis sanitaria; las consecuencias halladas fueron: aplicación e interpretación inadecuada de la normatividad, colaboradores desmotivados por la pandemia; deficiente trabajo en equipo, deterioro de la imagen institucional; insuficiente desarrollo profesional del personal docente ; elevado índice de descontento y reclamos; bajo desempeño laboral y pérdida de principios de autoridad, desconfianza de los usuarios (Bonilla, 2017). En conclusión, existen limitaciones de ejecución, gestión, conducción de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19,2021.

Para la redacción del problema de investigación se ha tomado como referencia la estrategia propuesta por Hurtado (2015) en ese sentido se considera una estrella de cinco puntas teniendo en cuenta cada punta las siguientes interrogantes: ¿Qué se desea saber?, ¿A cerca de qué?, ¿En quién es?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, es por ello que el problema general planteado fue: ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos en contexto COVID-19, 2021? La redacción de los siguientes problemas específicos son: a) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión de satisfacción con el sueldo de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana, en contexto de COVID-19, 2021?, b) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión de satisfacción con la seguridad de docentes de institutos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021?, c) ¿Cuál es la influencia de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021?, d) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima

Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021?, y, e) ¿Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021?

Para la justificación se utilizó las recomendaciones de Fernández-Bedoya (2020) que aconseja que toda investigación debe considerar una justificación teórica, metodológica y social práctico. Por tanto, justificación teórica se base en generar reflexión sobre las variables en un contexto agravado por la pandemia y ameritan un estudio exhaustivo para explicar la relación de dependencia probabilística que existen entre ambas, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta de valor para ser incorporados como aporte de nuevo conocimiento. Además, permitieron obtener nuevos planteamientos para la solución de los problemas planteados y aplicar las herramientas y estrategias necesarias para fundamentar y demostrar la hipótesis de la investigación. Como plantea Souza et al. (2020), el liderazgo transformacional es un modelo de liderazgo que se basa en el estímulo de un equipo para lograr el éxito general. Al elevar la moral y la confianza en sí mismo de un equipo, el equipo puede alinearse con una visión general o un propósito común. La relevancia metodológica fue la adecuación y adaptación del instrumento mediante un cuestionario el cual presenta novedades respecto a otras investigaciones ya que tendrá en cuenta el contexto de la pandemia puesto que los docentes se encontraban desarrollando sus actividades desde sus hogares, para el control del instrumento, se va a recurrir a criterios de validez y confiabilidad. Para una adecuada recopilación de información, así como su tabulación e interpretación de los datos recolectados se utilizará programas estadísticos.

Así mismo, Justificación práctica: Es a dar a conocer una propuesta para incorporarse al plan estratégico de prevención con el propósito de potenciar el desempeño docente y calidad en miras a crear condiciones adecuadas para mejorar la actividad docente no presencial y la satisfacción laboral de los colaboradores. Con la finalidad de implementar programas de mejora para los docentes de las instituciones públicas, como son estrategias que dará origen a la creación de centro de capacitación continua, talleres de dominio emocional y habilidades blandas.

Como justificación epistemológica: el estudio se basó en el positivismo y empirismo a la medición controlada de los datos recolectados sometidos a un proceso confirmatorio inferencial deductivo, donde la relación con el objeto de estudio totalmente distante, de tipo no interactiva y de posición del indagador se se mantuvo neutral. También conocida como la teoría del conocimiento. Según Prerrone y Propper (2007, p.177) (citado por Godea et al. (2019), la epistemología es una disciplina que se ocupa de la definición del saber relacionados con las fuentes, criterios, tipos de conocimientos, la velocidad con que avanza, en ese sentido, la epistemología trata de aclarar la relación que existe entre el que conoce y el objeto conocido.

Respecto al objetivos del estudio, se planteó el objetivo general: Demostrar cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos Lima Metropolitana en contexto COVID-19, 2021, y los siguientes objetivos específicos: a) Demostrar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el sueldo en docentes de institutos tecnológicos públicos Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, b) Verificar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la seguridad de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, c) Demostrar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, d) Probar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, e) Confirmar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

Finalmente, la hipótesis general refiere la Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, se redactaros las siguientes hipótesis específicas: a) Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el sueldo en docentes de institutos tecnológicos públicos Lima Metropolitana en el

contexto COVID-19, 2021, b) Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la seguridad de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, c) Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, d) Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021, e) Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación se han descrito los aportes relacionados con el estudio, además considerando el fundamento teórico de los autores Orosco y Díaz (2018) los antecedentes han sido redactados en el siguiente orden: apellido de autor/a/es, año de publicación, breve descripción de la problemática, propósito, descripción del marco metodológico y la transcripción de las conclusiones más relevantes.

En contexto nacional tenemos entre los más importantes a Moreno (2018), donde su investigación se planteó como intención implantar la relación que hay sobre LTF y su actuación del directivo como administrador de los procesos administrativos y académicos de una escuela de infantería del Ejército. Empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo y corte transaccional. Para recopilar la información se estableció la muestra de tipo censal de 24 profesores de dicha academia, lo cuales se les empleó un formulario compuesto de 25 ítems en escala de Likert. Los resultados descriptivos de la investigación hallaron que del 100% de la muestra respecto al liderazgo transformacional en el directorio, el 46.9% está de acuerdo, el 37.5 está totalmente de acuerdo y el 15.6% está indeciso. Para correlación, halló un Rho de Spearman = 0.692 entre las variables y sus dimensiones y con un nivel de significancia menor a p-valor < 0.05, por tanto, se desvincula H_0 y se adjudica H_1 . Como conclusión general se halló que existe correlación entre variables y el grado de correlación es positivo alto. Esta investigación aporta que el LTF se toma muy en consideración dentro del conjunto directivo para tener un óptimo desempeño.

También, Chauca (2020), en su estudio tuvo como fin hallar la asociación debajo de liderazgo transformacional y la motivación laboral en las instituciones educativas públicas. El estudio es de criterio cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, grado correlacional causal y de corte transversal. La información se obtuvo a partir de una muestra 345 profesores de los colegios de la ciudad de Santa Fe, a los cuales se les extrajo los datos por medio de un cuestionario por variable constituido en escala de Likert. En los resultados del análisis correlacional se halló un Rho Spearman igual a 0.358 y un p-valor igual a 0.001. Se concluyó que existe una vinculación entre variables y se encuentra en una escala positiva baja, dando a entender que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El

aporte de esta indagación nos demuestra que el liderazgo en ejercido en los profesores del centro educativo no ha sido tomado muy en consideración por los docentes, por lo que se evidencia en una correlación baja entre variables, dando entender que, si los profesores ejercen un rol de mando, eso no afecta particularmente el modo en como desempeñan sus funciones.

Asimismo, Echevarría (2020), en su tesis tuvo como propósito hallar si hay una reciprocidad fundamental y directa, entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los profesores en un par instituciones educativas en Bambamarca. Empleó una metodología de tipo básica, criterio cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional y corte transaccional. Para recopilar la información se estableció la muestra de tipo censal de 32 profesores entre ambas instituciones, a lo cuales se les empleó un formulario por variable en escala de Likert. Los resultados descriptivos en los factores del liderazgo transformacional se hallaron del 100% de docentes, el 59% predominó la categoría rasgos, el 28% la categoría destacada y el 13% la categoría marcada. En el análisis correlacional halló un Rho equivalente a 0.907 y una Sig. (bilateral) menor a 0.05. Se determinó que existe una asociación sobre variables y el grado de correlación es positivo muy alto. Esta investigación nos indica que tan importante es el liderazgo transformacional para mantener a los profesores satisfacción con su rendimiento en el trabajo, mientras mayor sea el liderazgo que aplican los docentes, su desempeño laboral es más satisfactorio debido a que hay un buen control en el aprendizaje.

De igual manera, López (2017), tuvo como propósito encontrar la relación en medio del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en colaboradores del departamento de movimientos de una institución común. El método de estudio fue de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La información se extrajo por medio de un cuestionario por variable de estudio en escala de Likert, la cual, fue aplicada a una muestra censal de 38 docentes que participaron de forma voluntaria. En los resultados descriptivos se halló que respecto al LTF del 100% de la muestra, el 65.8% corresponde a una jerarquía alto, el 21.1% corresponde a una jerarquía medio y el 13.2% corresponde a un rango bajo. En el análisis correlacional, se demostró que una correlación igual a 0.753 y un nivel de Sig. (bilateral) igual a 0.000. Se concluyó que existe una vinculación entre variables y el nivel es positiva

alta. Esta investigación nos ayuda a conocer que el LTF es una de los principales efectos de aumentar la satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de ambiente profesional.

Por otro lado, Rodas y Pérez (2021), cuyo propósito fue resolver la influencia del liderato directivo en la SL de maestros de la IE N° 80074, Virú 2020; cuya problemática fue carencia de gestión y liderazgo que afecta la SL de los colaboradores y el crecimiento de la institución. El estudio fue de tipo básica, descriptiva correlacional, cuantitativa, no experimental y transversal. La extracción de datos se hizo por medio de una encuesta por variable que estuvieron constituidas por 25 y 27 preguntas. Los datos fueron recogidos de una muestra de 88 profesores que enseñan en nivel primaria y secundaria. En los resultados descriptivos se conoció que el 95% de profesores consideran importante un excelente liderazgo, por otro lado, el 63% asevera estar a gusto con su labor profesional. En el análisis correlacional encontró un Rho de Spearman igual a 0.717 y un p-valor inferior a 0.05. Se determina que existe una correlación sobre variables y el nivel de relación es positivo alto. El aporte de esta investigación nos da a conocer que los profesores toman en mucha consideración que ejercer liderazgo hace mayor a gusto realizar su vocación profesional.

A su vez, Donayre (2018), en su tesis se abordó como fines determinar el nivel de analogía entre el liderazgo transformacional y el clima institucional en colegios públicos de grado inicial UGEL 05, en S.J.L. El método de indagación fue de tipo básica, diseño del estudio fue no experimental, de nivel descriptivo-correlacional, criterio cuantitativo y corte transaccional. Para la recolección de datos se utilizó un formulario en escala de Likert de por cada variable, los cuales estuvieron constituidos en 17 preguntas para la primera variable y 16 preguntas para la segunda variable, el cual fue aplicada a una muestra de 70 profesores de las instituciones educativas del distrito mencionado. Los resultados en el análisis estadístico correlacional hallaron un Rho de Spearman igual a 0.550 y una significancia de p-valor < 0.05. Se llegó a la conclusión que existe una relación entre el LTF y el clima institucional, a su vez, el grado de correlación fue positivo alto. El aporte de esta investigación resulta importante observar que el LTF en la educación es una cualidad que una parte de los profesores han considera que es importante, mientras que un menor porcentaje no lo es.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a López (2017), en su investigación que se propuso hallar la relación entre el liderazgo transformacional y competencia de aprendizaje organizacional en Pymes. La metodología fue de nivel descriptivo correlacional, criterio cuantitativo y corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario aplicado a una muestra de más de 300 miembros de equipos de trabajo de 72 pequeñas y medias empresas de la ciudad de Medellín, las cuales se constituyeron en que el 64% son medianas y 36% pequeñas. En los resultados de las dimensiones del LTF se halló las correlaciones para las siguientes dimensiones: influencia idealizada 0.690, motivación inspiracional 0.682, estimulación intelectual 0.691, consideración individualizada 0.695 y aprendizaje organizacional 0.616. La conclusión principal llegó que el LTF se correlaciona positiva y altamente con las dimensiones planteadas de la investigación.

Además, Ludeña (2019), en su tesis tuvo como propósito hallar la asociación entre la SL y el desempeño del colaborador del Centro de Salud Biess de Celica. La indagación fue de tipo básica, criterio cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal. La recolección de datos se hizo por medio de un cuestionario de cada variable que estuvo constituido 26 preguntas para la V_1 y 20 preguntas para la V_2 . En los resultados descriptivos, se halló que la satisfacción laboral en el 58.8% se encuentra casi siempre y un 41.2% lo está a veces. En el análisis correlacional se determinó un Rho de Spearman igual a 0.576 entre variables y un nivel de significancia bilateral de p-valor igual a 0.000. El estudio concluyó que existe correlación y se encuentra en la escala de positiva moderada.

Igualmente, Bueno y Orozco (2019), en su tesis que se basó en encontrar el vínculo entre el liderazgo transformacional y su efecto con el clima organizacional en los trabajadores del área administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira. La investigación fue de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y transversal. La recolección de datos se hizo por medio de 385 funcionarios administrativos de la universidad, a los cuales se les aplicó un cuestionario por variable de estudio. Los resultados en el análisis correlacional identificaron un coeficiente de Pearson igual 0.798 entre variables. Se concluyó que existe una relación positiva alta en el liderazgo transformacional respecto al clima organizacional.

De igual modo, Bastidas y Albarracín (2020), en su tesis se planteó como fin demostrar que existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados de la empresa “Llermat Súper Pollo”. La metodología empleada para la investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, criterio cuantitativo y periodo transversal. Para la recolección de datos se hizo uso de 3 cuestionarios, que estuvieron en relación a la satisfacción laboral, desempeño laboral y autoevaluación del desempeño, que fueron aplicados 52 trabajadores de la compañía. Los resultados hallaron que, del total de empleados, la gran mayoría se encuentra en un nivel de desempeño bueno y muy bueno en la satisfacción laboral, por lo que mayoría de respuestas se encuentra en la escala de 4 a 5. En el análisis correlacional se halló un valor de -0.133 y un nivel de significancia de p -valor > 0.05 . Se llega a la conclusión que las variables no guardan correlación, ya que, la escala se encuentra en un nivel negativa bajo, por lo tanto, se infiere que a medida que incrementa el desempeño laboral la satisfacción disminuye.

A su vez, Benalcázar (2020), en su tesis que buscó hallar la relación entre la SL y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES. La metodología fue de tipo aplicada, descriptiva-correlacional, no experimental y transversal. Se tuvo como muestra a 48 empleados a los cuales se les tomó un cuestionario por variable de estudio. En los resultados se usó la correlación de Pearson para conocer el nivel de asociación de las variables el cual resultó ser igual a -0.29 . Se determinó que no existe una correlación entre variables debido a que es negativa baja. Esta investigación nos ayuda a comprender que la satisfacción laboral es ajena al desempeño laboral, por lo cual, si un trabajador no está a gusto con su labor, no afecta su rendimiento.

Respecto a la teorización de la primera variable, de acuerdo con Bass (1999, como se cita en Fernández y Quintero, 2017), define al liderazgo transformacional como tener el poder de guiar a un grupo hacia sus metas y al mismo tiempo aumentar la conciencia de los miembros transformando, evolucionando los valores y objetivos del equipo. Este tipo de líder trabaja para crear una visión compartida racional, organizacional pero también emocionalmente por el grupo. Además, los líderes transformacionales alientan a sus equipos a imaginar y predecir nuevas formas de pensar, nuevos escenarios y tratar a cada persona de manera diferente pero igualmente, con relaciones positivas construidas uno a uno.

Al mismo tiempo, Bass (citado en Fernández y Quintero, 2017), indica que el liderazgo transformacional se divide o compone en cuatro elementos para su mejor entendimiento y estructuración, los cuales pasaremos a mencionar como las dimensiones de esta variable: (a) Influencia idealizada. El carisma proporciona visión y sentido de la misión, involucra el orgullo, obtiene respeto y confianza, (b) Inspiración motivacional (motivar para altas expectativas). Aumenta el optimismo y el entusiasmo, expresa propósitos importantes de manera simple, (c) Estimulación intelectual (proporcionar nuevas ideas y enfoques). Promueve la inteligencia, racionalidad, solución de problemas (d) Consideración individualizada (prestar atención, respeto y responsabilidad a los seguidores).

De igual forma, Rodríguez et al. (2019), reflexiona que los liderazgos transformadores acceden a sus aficionados enfrentar con triunfo situaciones de problemas o estrés ofreciendo confianza y paciencia ante la duda. La conducta del jefe verifica y admite la disparidad individual realizando que las interconexiones con partidarios sean individualizadas, escuchándolos atendiéndolos eficazmente. Por otro lado, para Guerrero et al. (2018), el liderazgo como desarrollo, ofrece en las instituciones un elemento primordial para conducir las dificultades y estimular a los individuos hacia la ganancia de los objetivos sociales para las cuales fueron creadas. Sintetizando que el liderazgo transformacional es un proceso en el que los "líderes cada seguidora hacen entre sí para avanzar a un nivel más de la moral y la motivación.

Por otro lado, Villacreces (2013) este estudio se basa en 4 enfoques que explican las particularidades importantes del jefe. En la Teoría de los Rasgos, se puede detallar algunas cualidades genéricas de "altos grados de fuerza, intelecto, visionario, capacidad de previsión, convencimiento, que tienen los líderes". Asimismo, hallan las Teorías Conductuales que basan su estudio en la revisión de personalidades concretas de buenos líderes en contraste con líderes que carecen de efectividad.

Salazar (2006), da a conocer que el LTF se caracteriza por ser idealista, carismático, dócil e integrador, buscando cambiar la conducta de individuos en una organización, sobre todo en ambientes de incertidumbre. Mientras que, Villacreces, (2013), agrega que un líder empodera a sus seguidores a lograr un alto desempeño ayudándolos a encontrar y explotar sus propias habilidades con el objeto de cumplir

las metas del negocio. Además, Aldoory y Toth (2009), mencionados manifestaron que “los líderes transformadores impulsan a sus trabajadores para ser más imaginativos e innovadores, ayudándolos a cuestionar paradigmas establecidos, replanteando problemas y aproximando viejas situaciones con nuevas perspectivas. El pasaje analizado, se expresa claramente que un líder transformador no trabaja solo en la parte estratégica, también necesita miembros en el equipo que tengan un talento creativo.

Como dice Brito et al. (2020), el liderazgo transformacional juega un papel muy importante de entrenamiento a largo plazo, enfocándose en el crecimiento individual y organizacional en lugar de los logros a corto plazo. Los líderes transaccionales establecen criterios para el éxito y luego recompensan o penalizan a los miembros del equipo según su desempeño. Salcedo (2018), añade que este estilo de liderazgo está principalmente orientado a resultados y tiende a ser más apropiado cuando el objetivo es completar tareas específicas dentro de un marco de tiempo limitado. Los gerentes establecen una comunicación completa y participan en actividades con el objetivo de transmitir a los empleados su forma de ver la forma en que debe evolucionar el proyecto, con ello aumenta la productividad y la eficiencia del trabajo, especialmente porque el grupo estará más controlado por el jefe.

Como plantea Souza et al. (2020), el liderazgo transformacional es un modelo de liderazgo que se basa en el estímulo de un equipo para lograr el éxito general. Al elevar la moral y la confianza en sí mismo de un equipo, el equipo puede alinearse con una visión general o un propósito común. Sin embargo, este propósito debe establecerse desde el principio para que sea eficaz. Cuando se aplica correctamente, puede tomar un equipo en dificultades o estancado y transformarlo por completo en un grupo productivo y dinámico de personas. Por su parte, Rodríguez y Pedraja (2017), argumentan que el carácter del líder debe ser motivador y ganarse la confianza y admiración del grupo, ya que de lo contrario nos encontraríamos en una situación donde lo que haría sería perder relevancia y también respeto o aprecio en el grupo, sin obtener a cambio beneficios que efectivamente motiven el uso de este tipo de sistema.

De acuerdo a Santos et al. (2018), el liderazgo transformacional, es aquel en el que el líder actúa realmente como líder, preocupado por la satisfacción y el

crecimiento mutuo de su equipo, reinventándose siempre a sí mismo. Manteniendo la cercanía con todos los empleados, buscando motivarlos día a día. El líder ve la importancia de tener un equipo satisfecho con el trabajo que realizan, lo que conduce a buenos resultados y al logro de las metas estipuladas. Pérez et al. (2017), agrega que un líder de este tipo es carismático, ya que basa a su líder en la persuasión y el encanto y es capaz de comunicarse de una manera emocionalmente profunda. Las empresas de alto crecimiento adoptan este estilo de liderazgo porque motiva a las personas y les ayuda a lograr resultados superiores.

Según Martins et al. (2018), el liderazgo transformacional se caracteriza por la presencia de un líder capaz de transformar el entorno y cambiar la realidad allá donde va. Este es un líder capaz de resolver problemas desde los más simples hasta los más complejos, además de ser un visionario, estratega y comprometido con el desarrollo de sus seguidores. El gerente asume una función de modelo a seguir. Es importante que la persona comunique sus valores y actitudes de manera convincente y que coseche a cambio lealtad, confianza, respeto y aprecio. La consecuencia de este tipo de liderazgo es la motivación para cambiar el propio comportamiento, que proviene de los propios empleados, así como la inspiración para la voluntad de desempeñarse y aprender.

Como dice Kouni et al. (2018), es capaz de modificar comportamientos y formar mejores profesionales y personas, todo a través de sus ejemplos y actitudes. El líder transformacional es un gerente que sirve como referente positivo, cuya forma de tratar a las personas resuelve brechas y logra resultados, siendo fuente de inspiración para todos. El jefe se comporta de manera ejemplar, estimula el pensamiento creativo y atiende las necesidades de los empleados. El objetivo es que los empleados se conviertan en representantes entusiastas de la empresa. Este tipo de liderazgo favorece así el desempeño laboral y la salud de las trabajadoras, pero las cualidades del liderazgo transaccional tampoco deben ignorarse.

Según Dapula y Castaño (2017), este liderazgo se basa en la conexión emocional entre el gerente y el equipo, algo que solo se puede lograr cuando las dos partes realmente se preocupan por la otra. Liderar transformacionalmente, despertar entusiasmo y confianza, puede inspirar a otros, son percibidos como

modelos a seguir y dan a sus empleados un sentimiento de orgullo y aprecio. Sus empleados están voluntariamente comprometidos con los objetivos de sus departamentos y están tan motivados que se superan a sí mismos. Además, los empleados le demuestran confianza, respeto, lealtad y admiración.

De acuerdo con Bui et al. (2017), este promueve un entorno propicio para que los empleados expresen sus ideas, sin temor a ser rechazados. En este modelo, los líderes suelen inspirar al equipo para que todos logren un desempeño exitoso, dentro de sus respectivas áreas de especialización. Asimismo, Saavedra y Delgado (2020), sostienen que este tipo de líder, tiende a identificar lo que motiva a cada empleado, trabajando en ello para incrementar su desempeño. Este tipo de líderes intentan motivar a sus empleados de manera intrínseca, por ejemplo, transmitiendo visiones atractivas, comunicando la forma común de lograr metas, actuando como modelos a seguir y apoyando el desarrollo individual.

Como plantea Giddens (2017), es un estilo de liderazgo en el que los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados para crear un cambio que, en general, ayude a crecer y dar forma al éxito futuro de una empresa. Este estilo capacita a los miembros del personal para que tomen autoridad sobre las decisiones dentro de sus trabajos asignados. Además, Policarpo et al. (2018), añade que este estilo de liderazgo permite a los empleados Ser más creativos, planificar para el éxito futuro y descubrir nuevas soluciones a los problemas que surgen dentro de sus funciones

Respecto a la teorización de la segunda variable, para Chiang et al. (mencionado en Sánchez y García, 2017), indica que la satisfacción representa una correlación entre los trabajadores y su entorno laboral, en donde se busca la adecuación entre lo que los colaboradores quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. También, la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada integrante de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

A su vez, Chiang et al. (mencionado en Sánchez y García, 2017), indican que la satisfacción laboral mide cinco fases las cuales se tomó como las dimensiones para esta variable, que son los siguientes: (a) Satisfacción con el sueldo, contamos con el plan de paga y diplomacias de adelantos o promociones que tiene en la institución el colaborador. Esta norma ha de ser comprendido como

equitativo por los colaboradores a fin que estén contentos con el mismo, se debe evitar confusiones y estar conforme con sus perspectivas. En la apreciación de equidad impactan la comparación colectiva, las demandas de ocupación en sí y la destreza de la persona y los modelos de salario de la colectividad.

Referente a (b) Satisfacción con la seguridad, El agrado necesita de la naturaleza de ocupación que se ajustan con las necesidades tangibles y suministran a obtención de objetivos que generan gusto. Es por ello que se hace imprescindible efectuar el trabajo que ayuden a prevenir contingencias laborales y enfermedades profesionales, también reestablecer el avance minucioso de la situación de chamba, considerando los grados de gusto que estas disposiciones generan en los colaboradores. (c) Satisfacción social: son factores que corresponden a la condición de vida de la gente en la agrupación, como acceso a educación, salud, alimentación, vivienda. En una posición de riesgo extendida, donde genera ansiedad y aflicción en la mayoría de los habitantes se busca transformar en un punto de arranque cambiando el pensamiento, para echar abajo los modelos sofocantes, con la finalidad de vivir bien, buscando la mejor forma de resolver litigios, utilizando los medios actuales.

En cuanto a la (d) Satisfacción con la supervisión, en totalidad de trabajadores se sentirán complacidos con sus observadores, colegas de labor o sometidos constantemente y aunque les apoyen a conseguir retribuciones. Que sus costumbres, sus diálogos y su estilo de proceder evoluciona prósperamente en ambientes constantemente cambiantes, es decir, el triunfo organizacional necesita que los individuos que integran parte de su organización irresponsable estén en una inalterable variación, e) Satisfacción con el crecimiento personal: tiene que ver con los componentes intrínsecos de autorrealización. La creación de objetivos transparentes con la ayuda de los jefes, se refieren al crecimiento del potencial humano, trabajo, la capacidad de una persona para realizar y generar prosperidad. Un colaborador que se halle motivado, con autorrealización y superación individual es un colaborador más competente y útil, que utilizará todos sus bienes, energías hacia el logro de sus objetivos, en concordancia con el Plan Anual de la empresa (Slocum, 2009).

Asimismo, Hellriegel et al. (2004), afirmaron que la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes que un individuo adopta ante diversos aspectos de su trabajo,

está vinculada con una baja rotación en el trabajo y representa una actitud general de mucho interés para quienes dirigen equipos de trabajo. A su vez, Marin y Plasencia (2017), expresa que las personas pasan gran parte del tiempo en el trabajo, después de todo, la satisfacción con el trabajo es importante para la felicidad, ya que proporciona un sentido de propósito e incluso es vital para el rendimiento de la organización si se quieren generar resultados óptimos. Esto conlleva a que seguir una pasión puede no ser el camino fácil para aumentar la satisfacción laboral que sugieren los expertos.

Como plantea Chandrasekara (2019), La satisfacción laboral describe la actitud personal hacia el propio trabajo. Las expectativas, los procesos internos de trabajo y el comportamiento de los directivos y compañeros influyen en las actitudes. El estrés permanente, una mala atmósfera de trabajo y los empleados desmotivados causan insatisfacción y pueden destruir equipos enteros. Los empleadores pierden conocimientos técnicos y personal ya capacitado debido a la fluctuación. Los costos de seguimiento surgen de los nuevos procedimientos de solicitud y períodos de capacitación. Por su lado, Yslado et al. (2019), expresa que la satisfacción describe las actitudes individuales de los individuos. Mientras tanto, la atmósfera de trabajo considera la atmósfera de trabajo general en la empresa. La cultura de la empresa define valores de cooperación y una autoimagen colectiva. Todas estas áreas se influyen entre sí.

De acuerdo a Edenat (2018), la satisfacción de los empleados es la fuerza intangible pero poderosa que facilita lugares de trabajo más comprometidos y productivos. Los empleados más felices están naturalmente más inclinados a hacer mejor su trabajo y durante mucho más tiempo que sus contrapartes insatisfechas. Dado que la satisfacción laboral se percibe subjetivamente, es difícil medirla con una cifra clave. Los factores de influencia se pueden identificar en encuestas y conversaciones personales. Es considerado como algo que se hace visible al comparar las propias necesidades con el contexto situacional y las posibilidades individuales.

Según Abouraia y Othman (2017), la satisfacción laboral es una métrica que analiza cuándo un empleado está satisfecho con lo que hace y ve satisfechas sus necesidades. Para empezar a tener resultados positivos fuera del negocio, es necesario tener un entorno positivo en la empresa. La contratación de un plan de

salud y dental, por ejemplo, puede afectar directamente la satisfacción y el desempeño de los empleados. Igualmente, Martínez (2017), da a conocer que mientras que la satisfacción de los empleados determina el grado en que un empleado está satisfecho con su trabajo y su entorno de trabajo, el compromiso de los empleados se centra en cuán apasionado es el empleado por su trabajo y hace todo lo posible cuando se trata de su trabajo.

De acuerdo a Alshehhi et al. (2019), es la forma en que una persona se siente con respecto a su trabajo, ya sea en el desempeño de sus tareas y en el entorno en el que trabaja. Si una persona disfruta trabajando en lo que le gusta, siente satisfacción en el trabajo y esto influye en su productividad, la relación con los compañeros y los resultados que proporciona para la empresa. Quispe y Paucar (2020), expresan que los métodos de trabajo creativos (lluvia de ideas, concursos de ideas internas), los conceptos de desarrollo del personal y el diseño moderno garantizan un entorno de trabajo agradable gracias a las tecnologías digitales, ya que, el trabajo flexible es fácilmente posible en la mayoría de los trabajos y la aplicación de encuestas anónimas periódicas proporcionan información sobre la satisfacción de los empleados.

Según Suryanto et al. (2019), es lo favorable o desfavorable con el que los empleados ven su trabajo. Esta se produce cuando las características del trabajo y los deseos de los empleados están de acuerdo. Se relaciona con los sentimientos internos del trabajador con respecto a su trabajo, puede referirse a un individuo o un grupo. Un clima abierto en el que los empleados se atrevan a expresar comentarios, deseos y objetivos profesionales es ideal. Una cultura del error que se vive también forma parte de ella. Para Vargas y Flores (2019), en lugar de castigar a los empleados por esto, es mejor discutir con ellos otras soluciones. Aprende de los errores. Su medición no es un estado directamente observable. Es por eso que la construcción debe registrarse con un instrumento de medición adecuado.

Como plantea Budur y Poturak (2021), la satisfacción laboral es una medida en que a un empleado le gusta o no le gusta su trabajo. Aunque se trata de una actitud global sobre el trabajo y la organización, influyen en ella una serie de facetas o dimensiones. Existe una relación directa de causa y efecto entre la satisfacción laboral del empleado y el comportamiento del trabajador en el lugar de trabajo.

Duche et al. (2019), precisa que esta relación afecta la productividad, la calidad de los productos y servicios, la rotación de empleados e incluso el éxito de la organización. Es una base fundamental de lo que impulsa en última instancia una empresa. Los empleados motivados tienen menos probabilidades de enfermarse, están más involucrados y contribuyen a una atmósfera de trabajo positiva.

Huaita y Luza (2018) consideran que cuando un empleado se encuentra a gusto con su trabajo y desempeño, emana una oleada de fuerza: una persona que hace lo que ama no solo no se cansa, sino que siente una gran motivación por seguir adelante. De igual manera, Montoya et al. (2017), afirma que una persona con una alta satisfacción laboral mantiene una alta eficiencia, ya que, una persona que ama su trabajo, se sumerge en él con la cabeza y da todas sus fuerzas para realizar la tarea. Desde el punto de vista de Noboa et al. (2019), personas que alcanzan un buen punto de satisfacción laboral, tienen a tener su eficiencia en constante crecimiento, los jefes aman y están ansiosos por alentarlos de todas las maneras posibles, de modo que tengan una motivación adicional para dar lo mejor de sí mismos. Esto les ayuda a ascender rápidamente en la escala profesional y aumentar su nivel de ingresos e influencia en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

CONCYTEC (2018) con la Ley N° 30806 define la investigación científica como: estudio auténtico y planeado cuya finalidad es alcanzar nuevos conocimientos científicos y tecnológicos. El cual se divide en investigación de tipo básica y aplicada. Por ello, presenta la investigación formará parte de paradigma positivista, de enfoque cuantitativo y tipo de investigación básica. La realidad es medible, su propósito será contrastar las hipótesis, y realizar el análisis estadístico.

Resulta de suma importancia delimitar y explicar el método de investigación.

Para este estudio se optó por desarrollar una investigación de tipo básica. Según Hernández et al. (2014), este tipo de investigación se particulariza porque se sostiene a partir de un marco teórico y tiene como único fin producir ideas y conocimientos nuevos de acuerdo a un suceso u objeto. Esta investigación vio conveniente usar el enfoque cuantitativo, ya que, se recopilarán datos para corroborar las hipótesis.

Para Hernández (2014), el enfoque cuantitativo se considera cuando sus variables tienen facultades medibles, se utilizan para implementar datos números y corroborar la que las hipótesis no sean falacias, relacionando la comprobación numérica y el estudio de informes estadísticos, con el objetivo de entender esquemas de las conductas de las variables y permitir nuevas teorías o suposiciones.

El nivel de la investigación fue correlacional y causal. Como sostiene Iglesias (2021), la investigación correlacional causal es un mecanismo que pretende referir y predecir la forma en que se relacionan espontáneamente las variables en el hecho de estudio. El diseño de investigación fue no experimental. Teniendo en cuenta a Guevara et al. (2020), un estudio no experimental es cuando el autor no altera ni maneja a su favor las variables de investigación, solamente se limita a observar y descifrar para hallar una resolución,

Se optó que la investigación sea de corte transversal porque el estudio se desarrolla en un año en concreto. Dicho en palabras de Lerma (2015), el estudio transversal es una investigación de característica observacional que procesa

información de variables recolectadas de un periodo de tiempo en una población. También se le suele llamar transaccional.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables fundamentadas tienen características categóricas y presentan una naturaleza de tipo cualitativa, de acuerdo a la escala ordinal debido a su concepto de atributo. Tal como menciona Hernández et al. (2018), las variables son características o facultades que tienen los eventos, fenómenos y personas que son objeto de investigación, a su vez que poseen diversos valores según su propiedad de estudio.

Liderazgo transformacional

Conceptualización de la variable: Es el poder de guiar a un grupo hacia sus metas y al mismo tiempo aumentar la conciencia de los miembros transformando, evolucionando los valores y objetivos del equipo. Este tipo de líder trabaja para crear una visión compartida racional, organizacional pero también emocionalmente por el grupo. Además, alientan a su equipo a imaginar y predecir nuevas formas de pensar, nuevos escenarios y tratar a cada persona de manera diferente pero igualmente, con relaciones positivas construidas uno a uno (Burns, citado en Fernández y Quintero, 2017).

Definición operacional: Esta variable se medirá por medio de sus cinco dimensiones que son: influencia idealizada, inspiración, estimulación intelectual y consideración personal, a través de un cuestionario que consta de 28 ítems basado en la escala de Likert y de medición ordinal.

Satisfacción laboral

Conceptualización de la variable: Es una correlación entre los trabajadores y su entorno laboral, donde se busca la adecuación entre lo que los colaboradores quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. También, la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada integrante de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos (Chiang et al., mencionado en Sánchez y García, 2017).

Definición operacional: Esta variable se medirá por medio de sus cinco dimensiones que son: satisfacción con el sueldo, satisfacción con seguridad, satisfacción social, satisfacción con supervisión y satisfacción – crecimiento persona, través de un cuestionario que consta de 29 ítems basado en la escala de Likert y de medición ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Para Guevara et al. (2020), la población es la totalidad de entidades, elementos o personas que comparten características similares que formaran parte de nuestra unidad de muestreo. También se le conoce como universo en las investigaciones. Por lo tanto, la población se encuentra constituida por todos los docentes de institutos públicos de Lima metropolitana. De acuerdo con la DRELM, hay 23 institutos públicos con un aproximado de 50 docentes, entonces la población total es de 1150 docentes.

Criterios de inclusión: A nivel de Lima Metropolitana existen 23 institutos superiores tecnológicos entre antiguos y los nuevos que recientemente se han creado. En esta investigación lo ideal sería llevar a cabo con todos los 23 institutos, por razones de la pandemia de COVID-19, presupuesto, el tiempo limitado con que se cuenta solo se incluirán a los dos institutos que se encuentran dentro de los 6 institutos más grandes y categorizados por la DRELM, como mayores recaudadores de presupuesto, por cantidad de estudiantes, numero de especialidades, infraestructura e equipamiento etc. Las dos instituciones en estudio se encuentran ubicados en Lima Norte y Lima Este, cada organización cuenta con 80 docentes, siendo la población de 160 docentes. Criterio de exclusión: Sin embargo, se excluirán los 21 institutos superiores tecnológicos por razones de la, presupuestales, la pandemia COVID-19 entre otros.

Muestra: Según Baena (2014), la muestra está conformado por un subgrupo poblacional, es decir, se selecciona una parte de la población total, la cual se tomará referida para generalizar los resultados del estudio. Es indispensable saber que tan grande es la muestra establecida, ya que, si la muestra tiene mayor alcance representativo, mayor será la oportunidad de no presentar un error muestral en el análisis.

Para la muestra se aplicará la fórmula estadística siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{\varepsilon^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Para dichos procedimientos se consideró las siguientes especificaciones: Población (N=160), nivel de confianza de 95% (Z=1.96), margen de error (E=0.05), probabilidad de éxito o fracaso (P o Q = 0.5).

Donde:

- *n*: Muestra
- *N*: Población
- *Z*: Número determinado;
- *p*: Proporción de unidades de análisis
- ε : Error asumido será el 95%

Aplicando la fórmula anterior, obtenemos el siguiente resultado:

$$n = 160 \times 1.962 \times 0.5 \times 0.5 / 0.052 \times (160-1) + 1.962 \times 0.5 \times 0.5$$

$$n = 113.16 = 114 \text{ docentes (redondeo al mayor entero).}$$

Muestreo: De acuerdo a Guevara (2020), se aplica como técnica de estudios con carácter científico. Tiene como fin establecer que parte del contexto de una investigación debe analizarse para ejecutar deducciones sobre dicho universo. El muestreo de esta investigación se realizó de forma aleatorio simple ya que la totalidad de los componentes de la muestra posee igual posibilidad de ser incorporados en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se presentan la técnica e instrumento que usó en la investigación para la extracción de información.

Técnica: Para desarrollar esta investigación, la compilación de datos y averiguación de nuestras variables, dimensiones e indicadores se hizo usando la técnica de la encuesta. Hernández (2018), expresa que la encuesta es una técnica utilizada en las ciencias sociales que utiliza una herramienta llamada cuestionario de encuesta. Es una forma específica y escrita de una entrevista, perteneciente a

estudios categorizados, que están estrictamente definidos por un conjunto de reglas y principios específicos de un estudio en particular.

Instrumento de recolección de datos: Habiendo ya, definido como se compone y se usará la técnica de la encuesta en esta exploración, primeramente, se cumplió con solicitar la autorización para la aplicación del instrumento a los responsables del instituto y consentimiento voluntario del encuestado se procede a enviar el link a cada docente para que respondan el instrumento de investigación (virtual), el cual, para este estudio se consideró dos cuestionarios uno para la primera variable Liderazgo transformacional y el segundo para la variable satisfacción laboral, constituido en escala de Likert, el cual estuvo puesto en 5 niveles para cada respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Toscano (2018), sugiere que un cuestionario es un utensilio que alberga las propiedades del fenómeno que se toman en cuenta como principales; admite, a su vez, encerrar ciertos problemas que tomamos mayor en cuenta.

Validez: Desde la posición de Garay (2021), en el enfoque cuantitativo, el concepto de validez apunta principalmente al valor de los hallazgos del estudio, las conclusiones a las que éste llega y las posibilidades de su replicabilidad en investigaciones externas.

En validación por juicio de expertos estuvieron, los siguientes especialistas consideraron aplicable el instrumento de recolección:

Vásquez Mondragón, Walter Manuel, DNI: 40769191

Soto Quiroz, Roger Iván, DNI: 10052673

Venturo Orbegoso, Carlos, DNI: 17804130

Confiabilidad de los instrumentos: Para Garay (2021), en la investigación cuantitativa, la confiabilidad de un instrumento responde a la estabilidad de los datos obtenidos y la anulación de riesgos de variación entre los distintos casos y momentos de aplicación. Por ello, uno de los métodos más recomendados es a través del coeficiente alfa de Cronbach propuesto por Lee Cronbach, que compara la dispersión de cada elemento con la propagación general de toda la escala. Si no se puede desarrollar dicho valor, es decir, se obtiene un diferencial aleatorio al responder preguntas, la prueba no es confiable y el coeficiente será igual a 0. Si

todas las preguntas miden la misma característica, entonces la prueba es confiable y el coeficiente alfa de Cronbach en este caso será igual a 1. De acuerdo a su escala se establecen los rangos y niveles se establecen como: 0.01 - 0.20 = muy bajo, 0.21 - 0.40 = bajo, 0.41 - 0.60 = moderado, 0.61 - 0.80 = alto y 0.81 - 1.00 = muy alto.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se realizaron dos procesos, uno de validez y otro de confiabilidad. En la validez por juicio de expertos se enviaron las fichas de los instrumentos de recolección de datos a un grupo de profesionales expertos en la materia, quienes decidieron si el cuestionario era aplicable o no a la muestra de investigación. En la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el programa estadísticos IBM SPSS Statistic V 26. En el análisis de fiabilidad del cuestionario para la variable liderazgo transformacional; conformada por 28 elementos, se halló un coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0.921, el cual, se encuentra en el rango de muy alto. Mientras que, en el análisis de fiabilidad del cuestionario para la variable satisfacción laboral, se halló un coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0.924, el cual, también se encuentra en el rango de muy alto.

3.5. Procedimientos

A partir de aquí, se aplicó el instrumento de medición a los profesores de la de las instituciones tecnológicas públicas. Para ello, primero se obtuvo el permiso necesario con los encargados de dichas instituciones. Una vez revisado el documento de solicitud y siendo aprobado, se procedió a operar usando los cuestionarios preparados por cada variable de estudio. Los formularios se hicieron llegar a los trabajadores de forma virtual a través de la herramienta digital "Formulario de Google" que se envió por correo electrónico durante la semana 6 y 7 de las sesiones de estudio. Las respuestas contestadas fueron almacenadas en un documento contable hasta completar el total de respuestas esperadas. Luego de recolectar toda la información de la muestra, los datos fueron exportados al programa estadístico IBM SPSS Statistics 26 para realizar el análisis de los procedimientos respectivos al método de estudio empleado. Finalmente, se muestran los resultados calculados y su posterior interpretación para comprender el desarrollo del fenómeno de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Durante el procesamiento de información, este estudio se desarrolla mediante la técnica estadística como herramienta principal debido a que se manejan de datos cuantitativos en la extracción de información. Esto permitirá realizar las pruebas estadísticas para ensayar las hipótesis formuladas y los datos codificados se transfirieron al programa IBM SPSS Statistic 26 a ello se ejecutará el análisis correlacional causal correspondiente que tiene como objetivo describir y medir el grado de correlación que existe entre las variables de investigación. Para el contraste de las hipótesis se empleó el coeficiente de correlación a fin de plantear las conclusiones y discusiones.

3.7. Aspectos éticos

En esta indagación se usaron estándares y principios éticos con el debido respeto mencionado a la propiedad intelectual de los autores citados, la autoría de las teorías y diversos haberes cognitivos. En aspectos éticos según Franca-Tarragó (2008) beneficencia, autonomía y justicia.

El principio de beneficencia hace referencia a sinceridad respecto a los fines de la investigación por tanto los resultados que se obtengan servirán para brindar una propuesta de planificación estratégica para solucionar o reducir el impacto negativo sobre la problemática detectada. El principio de autonomía será evidenciado al solicitar a cada encuestado su autorización mediante un consentimiento informado para participar de manera voluntaria y anónima al estudio. Y justicia en cuanto, la valoración de la información recabada por cada sujeto de la muestra será tomada en cuenta sin ningún tipo de segregación (opción sexual, credo, estado civil, nacionalidad, entre otros).

Se consideró los derechos de autor y propiedad industrial que se comprenden por medio de la propiedad intelectual para verla por el crédito al autor. Y, por último, se resguardó con prudencia la información conseguida a través del permiso (Maldonado, 2018).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de liderazgo transformacional

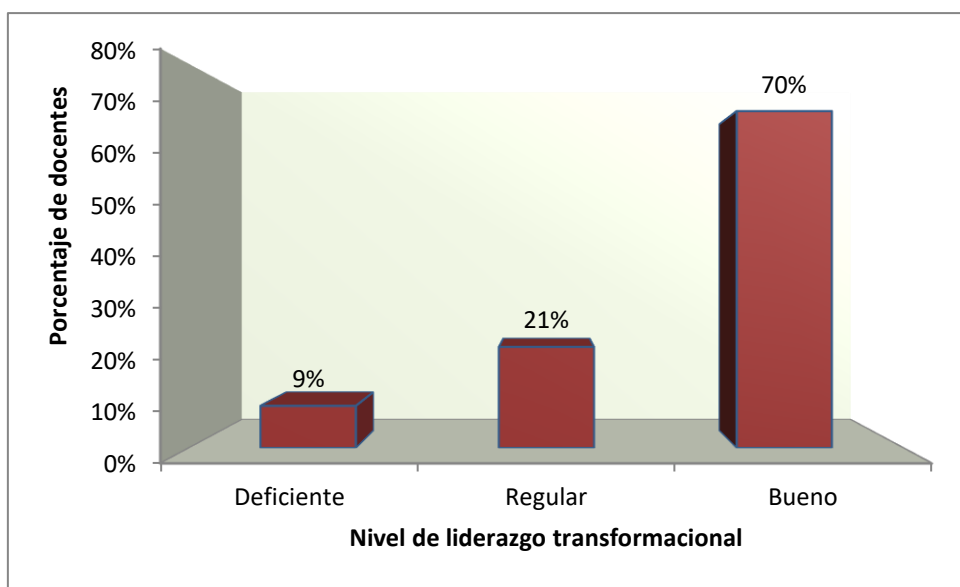
Tabla 1

Percepción del liderazgo transformacional

Niveles	Frecuencias	%
Deficiente	10	9%
Regular	24	21%
Bueno	80	70%
Total	114	100%

Figura 1

Percepción del liderazgo transformacional



De la tabla 1 y figura 1, se observa que en el 9% de los docentes encuestados manifiestan que el liderazgo transformacional es deficiente, mientras que 70% refiere que este nivel es bueno, sin embargo, el 21% la percibió como regular, por tanto, ante el predominio de informaciones indicados en la tabla y figura observamos la tendencia mayoritaria referente al liderazgo transformacional fue el nivel bueno. Entonces podemos reafirmar el predominio de liderazgo transformacional en la satisfacción de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19,2021.

Resultados descriptivos según los niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional

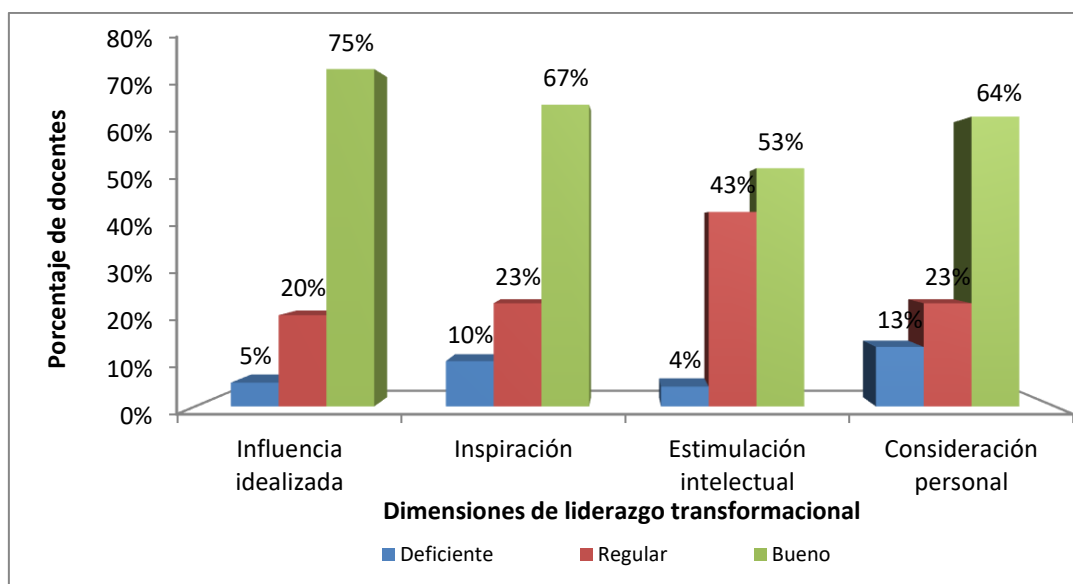
tabla 2

Liderazgo transformacional por dimensiones

Niveles	Dimensiones							
	Influencia idealizada		Inspiración		Estimulación intelectual		Consideración personal	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Deficiente	6	5%	12	10%	5	4%	15	13%
Regular	23	20%	26	23%	49	43%	26	23%
Bueno	85	75%	76	67%	60	53%	73	64%
Total	114	100%	114	100%	114	100%	114	100%

Figura 2

Liderazgo transformacional por dimensiones



En la figura 2 y tabla 2, observa que la percepción de los integrantes en un número de 60 y 85 de los docentes indicaron que el liderazgo transformacional en cada uno de las dimensiones analizadas es el nivel bueno por ejemplo el 75% de los encuestados tiene la percepción de que el liderazgo transformacional en la

dimensión influencia idealizada es de nivel bueno, el 67% señala que el liderazgo transformacional según la dimensión inspiracional es de nivel bueno, del mismo modo manifiestan que en la dimensión estimulación intelectual y consideración personal el 53% y 64% respectivamente percibe un nivel bueno en cada uno de estas dimensiones de liderazgo transformacional.

Así mismo podemos visualizamos entre 23 y 49 docentes encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional en cada uno de sus dimensiones estudiados es el nivel regular 43% en la dimensión estimulación intelectual, seguida por las dimensiones de inspiración y consideración personal con un 23% cada uno de ellos, enseguida con 20% la dimensión de influencia idealizada. Sin embargo, un grupo equivalente a un menor porcentaje de 8% refieren a un nivel deficiente en cuanto al liderazgo transformacional. Por ejemplo, el 5% refiere a la dimensión influencia idealizada, mientras que el 10% en la dimensión inspiración, el 4% en la dimensión estimulación intelectual y el 13% de la dimensión consideración personal, el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

Resultados descriptivos de satisfacción laboral

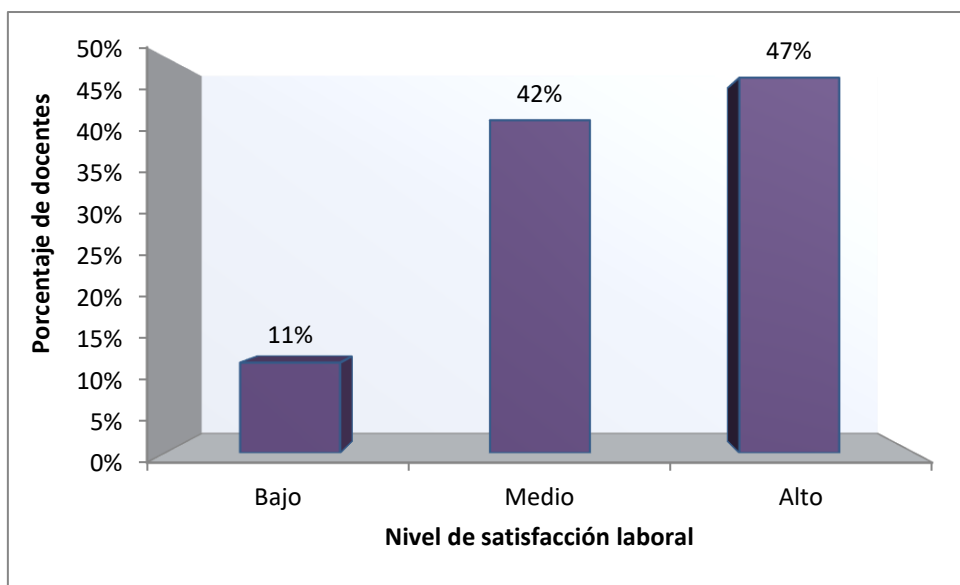
Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral

Niveles	Frecuencias	%
Bajo	13	11%
Medio	47	42%
Alto	54	47%
Total	114	100%

Figura 3

Nivel de satisfacción laboral



De la tabla 3 y figura 3, se observa que en el 11% de los docentes encuestados manifiestan que la satisfacción laboral es bajo, mientras que 42% refiere que este nivel es medio, sin embargo, el 47% la percibió como alto la satisfacción laboral, por tanto, ante el predominio de datos indicados en la tabla y figura mostrados en la figura observamos, la tendencia mayoritaria referente a la satisfacción laboral fue el nivel alto. Entonces podemos reafirmar el predominio de liderazgo transformacional en la satisfacción de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19,2021. Resumiendo, tenemos que en la tabla 3 y figura 3, el 11% de docentes presentó nivel bajo de satisfacción laboral, el 42% tuvo nivel medio, mientras que, el 47% alcanzó el nivel alto. Por consiguiente, la tendencia mayoritaria referente a la satisfacción laboral fue al nivel alto.

Resultados descriptivos según los niveles de las dimensiones satisfacción laboral

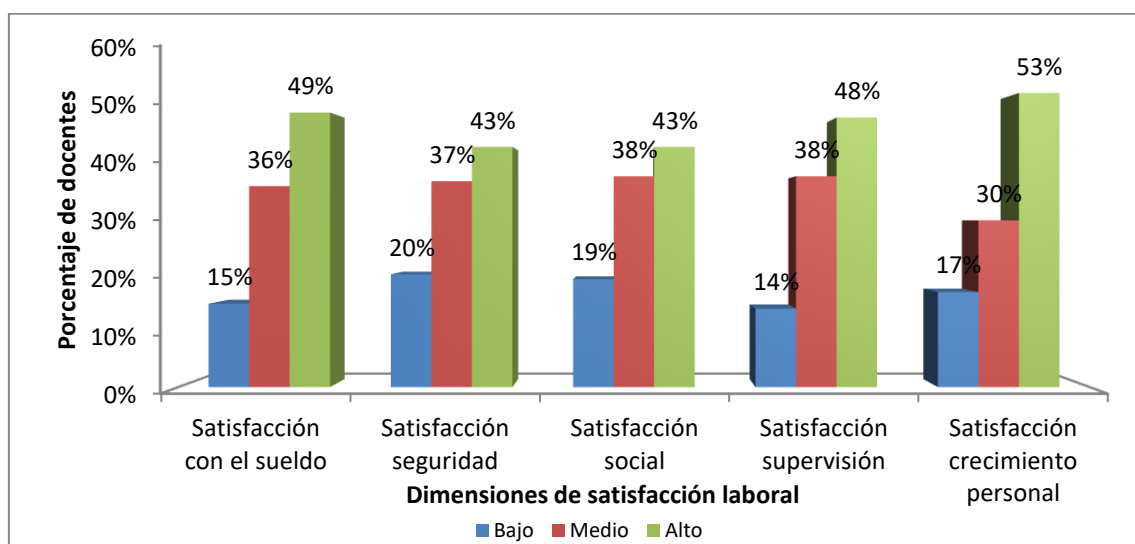
Tabla 4

Satisfacción laboral por dimensiones

Niveles	Dimensiones									
	Satisfacción con el sueldo		Satisfacción seguridad		Satisfacción social		Satisfacción supervisión		Satisfacción crecimiento personal	
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%
Bajo	17	15%	23	20%	22	19%	16	14%	20	17%
Medio	41	36%	42	37%	43	38%	43	38%	34	30%
Alto	56	49%	49	43%	49	43%	55	48%	60	53%
Total	114	100%	114	100%	114	100%	114	100%	114	100%

Figura 4

Satisfacción laboral por dimensiones



En la figura 4 y tabla 4, el nivel predominante en todas las dimensiones de satisfacción laboral fue el alto: obteniendo el 49% en la dimensión satisfacción con el sueldo, el 43% en satisfacción con la seguridad, también el 43% en satisfacción

social, el 48% en satisfacción con la supervisión y el 53% en satisfacción con el crecimiento personal.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: No existe influencia significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

H_a: Existe influencia significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Regresión logística Ordinal (RLO).

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo.

Tabla 5

Prueba de hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Solo intersección	69,476					
Final	45,511	23,966	2	0,000	Cox y Snell	0,190
					Nagelkerke	0,222
					McFadden	0,109

En la tabla 5, los valores de la significancia Sig.=0,000 (que es menor a 0,05) y Chi-cuadrado=23,966 indicaron que sí existió influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral. Además, el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,222 indicó un 22,2% de influencia del liderazgo transformacional

sobre la satisfacción laboral. Asimismo, la relación entre las variables fue positiva moderada.

Tabla 6

Estimaciones de parámetros para la hipótesis general

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción L = Alto]	-2,088	,547	14,566	1	,000	-3,160	-1,016
	[Satisfacción L = Bajo]	-1,530	,532	8,287	1	,004	-2,572	-,488
Ubicación	[Liderazgo T=Bueno]	-2,508	,582	18,568	1	,000	-3,649	-1,368
	[Liderazgo T =Deficiente]	-1,550	,805	3,712	1	,054	-3,128	,027
	[Liderazgo T =Regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 6, los valores de las significancias tanto para el nivel alto como el nivel bajo de la satisfacción laboral (variable dependiente) fueron 0,000 y 0,004 - que cumplen la condición de ser menores a 0,05- y los coeficientes Wald fueron 14,566 y 8,287 respectivamente -que cumplen la condición de ser mayores a 4-, en consecuencia, estos niveles fueron influenciados por la variable liderazgo transformacional (variable independiente).

Para la variable liderazgo transformacional, solo el nivel “bueno” fue influyente en la satisfacción laboral, dado que, la significancia (Sig.) resultó 0,000 que cumplió la condición de ser menor a 0,05 y el coeficiente Wald (18,568) que fue mayor a 4.

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H₀) y aceptó la hipótesis alternativa (H_a).

4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el sueldo de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

H_a: Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el sueldo de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1

Dimensión	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Satisfacción con el sueldo	24,910	26,238	2	0,000	Cox y Snell	0,206
					Nagelkerke	0,238
					McFadden	0,115

En la tabla 7, los valores de la significancia Sig.=0,000 (que es menor a 0,05) y Chi-cuadrado=26,238 indicaron que sí existió influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con el sueldo. Además, el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,238 indicó un 23,8% de influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con el sueldo. Asimismo, la relación entre las variables fue positiva moderada.

Tabla 8*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 1*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SL con el sueldo = Alto]	-1,583	,458	11,947	1	,001	-2,480	-,685
	[SL con el sueldo = Bajo]	-,821	,437	3,522	1	,061	-1,678	,036
Ubicación	[Liderazgo T=Bueno]	-2,124	,500	18,023	1	,000	-3,105	-1,143
	[Liderazgo T =Deficiente]	-,095	,792	,015	1	,904	-1,649	1,458
	[Liderazgo T =Regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 8, el valor de la significancia para el nivel alto de la satisfacción laboral con el sueldo (variable dependiente) fue 0,001 -que cumple la condición de ser menor a 0,05- y el coeficiente Wald fue 11,947 -que cumple la condición de ser mayor a 4-, en consecuencia, este nivel fue influenciado por la variable liderazgo transformacional (variable independiente).

Para la variable liderazgo transformacional, solo el nivel “bueno” fue influyente en la satisfacción laboral con el sueldo, dado que, la significancia (Sig.) resultó 0,000 que cumplió la condición de ser menor a 0,05 y el coeficiente Wald (18,023) que fue mayor a 4.

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H₀) y aceptó la hipótesis alternativa (H_a).

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la seguridad de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

H_a: Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la seguridad de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 2

Dimensión	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Satisfacción con la seguridad	42,812	7,687	2	0,021	Cox y Snell	0,065
					Nagelkerke	0,074
					McFadden	0,032

En la tabla 9, los valores de la significancia Sig.=0,021 (que es menor a 0,05) y Chi-cuadrado=7,687 indicaron que sí existió influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con la seguridad. Además, el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,074 indicó un 7,4% de influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con la seguridad. Asimismo, la relación entre las variables fue positiva moderada.

Tabla 10*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 2*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SL con la seguridad = Alto]	-,888	,400	4,916	1	,027	-1,673	-,103
	[SL con la seguridad = Bajo]	-,016	,391	,002	1	,967	-,783	,750
Ubicación	[Liderazgo T=Bueno]	-,953	,443	4,629	1	,031	-1,822	-,085
	[Liderazgo T=Deficiente]	,193	,721	,071	1	,789	-1,221	1,606
	[Liderazgo T=Regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 10, el valor de la significancia para el nivel alto de la satisfacción laboral con la seguridad (variable dependiente) fue 0,027 -que cumple la condición de ser menor a 0,05- y el coeficiente Wald fue 4,916 -que cumple la condición de ser mayor a 4-, en consecuencia, este nivel fue influenciado por la variable liderazgo transformacional (variable independiente).

Para la variable liderazgo transformacional, solo el nivel “bueno” fue influyente en la satisfacción laboral con la seguridad, dado que, la significancia (Sig.) resultó 0,031 que cumplió la condición de ser menor a 0,05 y el coeficiente Wald (4,629) que fue mayor a 4.

Por lo tanto, se rechazó hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alternativa (Ha).

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

H_a: Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 3

Dimensión	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Satisfacción laboral social	32,969	5,153	2	0,076	Cox y Snell	0,044
					Nagelkerke	0,050
					McFadden	0,022

En la tabla 11, los valores de la significancia Sig.=0,076 (que no es menor a 0,05) y Chi-cuadrado=5,153 indicaron que no existió influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral social. Asimismo, la relación entre las variables fue positiva moderada.

Tabla 12*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 3*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Satisfacción social = Alto]	-,743	,396	3,519	1	,061	-1,519	,033
	[Satisfacción social = Bajo]	,073	,389	,035	1	,852	-,691	,836
Ubicación	[Liderazgo T=Bueno]	-,726	,440	2,730	1	,098	-1,588	,135
	[Liderazgo T=Deficiente]	,299	,722	,172	1	,678	-1,115	1,714
	[Liderazgo T=Regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 12, los valores de las significancias tanto para el nivel alto como el nivel bajo de la satisfacción social (variable dependiente) fueron 0,061 y 0,852 -que no cumplen la condición de ser menores a 0,05- y los coeficientes Wald fueron 3,519 y 0,035 respectivamente -que no cumplen la condición de ser mayores a 4-, en consecuencia, estos niveles no fueron influenciados por la variable liderazgo transformacional (variable independiente).

Para la variable liderazgo transformacional, tanto para el nivel bueno como el nivel deficiente no fueron influyentes en la satisfacción social, dado que, la significancia (Sig.) resultó 0,098 y 0,678 -que no cumplen la condición de ser menores a 0,05 y los coeficientes Wald fueron 2,730 y 0,172 respectivamente -que no cumplen la condición de ser mayores a 4-.

Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula H_0 y rechazó la hipótesis alternativa (H_a).

Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

H_a: Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 4

Dimensión	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Satisfacción con la supervisión	33,028	15,665	2	0,000	Cox y Snell	0,128
					Nagelkerke	0,149
					McFadden	0,069

Función de enlace: Logit.

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 13, los valores de la significancia Sig.=0,000 (que es menor a 0,05) y Chi-cuadrado=15,665 indicaron que sí existió influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con la supervisión. Además, el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,149 indicó un 14,9% de influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con la supervisión. Asimismo, la relación entre las variables fue positiva moderada.

Tabla 14*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 4*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SL con la supervisión = Alto]	-1,279	,435	8,638	1	,003	-2,132	-,426
	[SL con la supervisión = Bajo]	-,629	,421	2,231	1	,135	-1,455	,197
Ubicación	[Liderazgo T=Bueno]	-1,674	,479	12,204	1	,000	-2,614	-,735
	[Liderazgo T=Deficiente]	-,349	,746	,218	1	,640	-1,811	1,113
	[Liderazgo T=Regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 14, el valor de la significancia para el nivel alto de la satisfacción laboral con la supervisión (variable dependiente) fue 0,003 -que cumple la condición de ser menor a 0,05- y el coeficiente Wald fue 8,638 -que cumple la condición de ser mayor a 4-, en consecuencia, este nivel fue influenciado por la variable liderazgo transformacional (variable independiente).

Para la variable liderazgo transformacional, solo el nivel “bueno” fue influyente en la satisfacción laboral con la supervisión, dado que, la significancia (Sig.) resultó 0,000 que cumplió la condición de ser menor a 0,05 y el coeficiente Wald (12,204) que fue mayor a 4.

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y aceptó la hipótesis alternativa (Ha).

Prueba de hipótesis específica 5

H₀: No Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.

H_a: Existe una influencia significativa de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 5

Dimensión	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Satisfacción con el crecimiento personal	38,142	9,609	2	0,008	Cox y Snell	0,081
					Nagelkerke	0,093
					McFadden	0,042

En la tabla 15, los valores de la significancia Sig.=0,008 (que es menor a 0,05) y Chi-cuadrado=9,609 indicaron que sí existió influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con el crecimiento personal. Además, el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,093 indicó un 9,3% de influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral con el crecimiento personal. Asimismo, la relación entre las variables fue positiva moderada.

Tabla 16*Estimaciones de parámetros para la hipótesis específica 5*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[SL con el crecimiento P = Alto]	-,405	,390	1,079	1	,299	-1,169	,359
	[SL con el crecimiento P = Bajo]	,405	,390	1,079	1	,299	-,359	1,169
Ubicación	[Liderazgo T=Bueno]	-,897	,443	4,088	1	,043	-1,766	-,027
	[Liderazgo T=Deficiente]	,633	,720	,773	1	,379	-,779	2,045
	[Liderazgo T=Regular]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 16, los valores de las significancias tanto para el nivel alto como el nivel bajo de la satisfacción laboral con el crecimiento personal (variable dependiente) fueron 0,299 y 0,299 -que no cumplen la condición de ser menores a 0,05- y los coeficientes Wald fueron 1,079 y 1,079 respectivamente -que no cumplen la condición de ser mayores a 4-, en consecuencia, estos niveles no fueron influenciados por la variable liderazgo transformacional (variable independiente).

Para la variable liderazgo transformacional, solo el nivel “bueno” fue influyente en la satisfacción laboral con el crecimiento personal, dado que, la significancia (Sig.) resultó 0,043 que cumplió la condición de ser menor a 0,05 y el coeficiente Wald (4,088) que fue mayor a 4.

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (Ho) y aceptó la hipótesis alternativa (Ha).

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis y discusión de resultados hallados en la investigación.

De acuerdo a los resultados encontrados, se acepta la hipótesis alterna general que demuestra que existe influencia significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021. Eso se debe a que obtuvo que p-valor es igual a 0.000; el cual es menor a 0.05 y un valor de Chi-cuadrado igual a 23.966.

Estos resultados coinciden con lo que sostiene Moreno (2018) en los profesores de una academia de infantería del ejército, debido a que estableció una relación moderada (0.692) entre las variables y una significancia menor a p-valor < 0.05. El autor señala que el liderazgo transformacional influye en la forma en cómo se maneja la administración de procesos educativos. También expresa que cuando los docentes tienen en cuenta la importancia de ejercer el liderazgo en el desempeño de sus funciones, se establece una mejor coordinación en el cumplimiento de los indicadores administrativos que mejoran el aprendizaje en dicha escuela. Aportando el liderazgo transformacional se toma muy en consideración dentro del conjunto directivo para tener un óptimo desempeño. Esto se debe a que el líder consigue que sus colaboradores se desarrollen, tanto a nivel profesional como personal, y que cambien sus perspectivas. El propósito de este tipo de líder es generar cambios dentro de una organización y, sobre todo de cambiar a los colaboradores. Es decir, quieren cambiar la forma en que los colaboradores ven a la institución como empresa y sus roles laborales, y hacer que se involucren aún más en sus tareas. Por ello es acorde con lo que en este estudio se halló.

De igual forma, se está de acuerdo con los postulados de Chauca (2020) en los profesores de una institución pública, a raíz que en resultados halló un Rho relación baja (0.358) y un p-valor igual a 0.001. E autor indica que el liderazgo ejercido en los profesores de IEST no ha sido tomado muy en consideración por los docentes, por lo que se evidencia en una correlación baja entre variables, dando entender que, si los profesores ejercen un rol de mando, eso no afecta particularmente el modo en como desempeñan sus funciones. Esto se da, ya que

este modelo de liderazgo tiene mucho que ver con involucrar y motivar a sus seguidores, que son los colaboradores dentro de una institución o empresa, para que se involucren en la configuración de la empresa y su desarrollo. A menudo incluye el establecimiento de un propósito común y significativo para la organización o las personas interesadas. El propósito a menudo se basa en la visión de la organización y la descripción del trabajo, que son dos cosas que los líderes a menudo usan para definir sus objetivos. La visión describe la imagen de cómo uno ve la institución educativa superior en el futuro y dónde quiere estar más adelante, mientras que la descripción de la tarea explica las razones de la existencia de la institución o empresa. Es necesaria una visión y una misión claras y en principio, ninguna organización puede prescindir de estos dos documentos. Ello es acorde con lo que este estudio halla.

Los postulados anteriores se sostienen de acuerdo a la teoría de Santos et al. (2018), que indicó que tener el poder de guiar a un grupo hacia sus metas y al mismo tiempo aumentar la conciencia de los miembros transformando, permite evolucionar los valores y objetivos del equipo. Este tipo de líder trabaja para crear una Visión compartida racional, organizacional pero también emocionalmente por el grupo. Los líderes transformacionales alientan a sus equipos a imaginar y predecir nuevas formas de pensar, nuevos escenarios y tratar a cada persona de manera diferente pero igualmente, con relaciones positivas construidas uno a uno. Adopta un estilo que tiende a ser carismático y se dedica a la innovación y al cambio, tiende a gestionar equipos y organizaciones con el objetivo de colaborar y permitir el empoderamiento de las personas.

De igual manera, se acepta hipótesis alterna específica 1, se demuestra la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción con el sueldo de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021, ya que se obtuvo un p-valor de 0.000 menor a 0.05, y un Chi-cuadrado=26.238. Debido a que los docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021 deben contar con incentivo personal, recompensas profesionales, salud preventiva y remuneraciones oportunas, ya que, los resultados descriptivos sobre la satisfacción con los sueldos nos mostraron que del 100% de los docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana lo consideran de la siguiente manera: el 11% de docentes

presentó nivel bajo de satisfacción laboral, el 42% tuvo nivel medio, mientras que, el 47% alcanzó el nivel alto.

Estos resultados guardan relación con Echevarría (2020) en los profesores de instituciones educativas, a raíz que halló un coeficiente de relación equivalente a 0.907 y una Sig. (bilateral) menor a 0.05. El autor señala existe una relación entre variables y el grado de correlación es positivo muy alto. Debido a que resalta que tan importante es el liderazgo transformacional para mantener a los profesores muy satisfechos con su rendimiento en el trabajo, mientras mayor sea el liderazgo que aplican los docentes, su desempeño laboral es más satisfactorio debido a que hay un buen control en el aprendizaje. El autor expresa que un líder verdaderamente transformador puede ingresar a una institución educativa o empresa en dificultades o estancada, analizar las circunstancias y formular las mejoras necesarias casi de inmediato. Luego, puede guiar a la organización en la definición o redefinición de sus valores centrales de una manera que una a los empleados en un trabajo conjunto. En el nivel más básico, el liderazgo transformador se utiliza para inspirar a los empleados a mirar hacia adelante con un enfoque en lo más grande e importante, y a funcionar como una unidad con un objetivo común en mente. No es hasta que un líder pueda realizar estos pasos que una transformación exitosa de la empresa puede comenzar a tomar forma. Ello es acorde con lo que este estudio halla.

Así mismo, esta postura se fortalece con la definición de Brito et al. (2020), el liderazgo transformacional juega el juego a largo plazo, enfocándose en el crecimiento individual y organizacional en lugar de los logros a corto plazo. Los líderes transaccionales establecen criterios para el éxito y luego recompensan o penalizan a los miembros del equipo según su desempeño. Este estilo de liderazgo está principalmente orientado a resultados y tiende a ser más apropiado cuando el objetivo es completar tareas específicas dentro de un marco de tiempo limitado. Los gerentes establecen una comunicación completa y participan en actividades con el objetivo de transmitir a los empleados su forma de ver la forma en que debe evolucionar el proyecto, con ello aumenta la productividad y la eficiencia del trabajo, especialmente porque el grupo estará más controlado por el jefe.

De igual manera, se acepta hipótesis alterna específica 2, se halló que existe asociación entre liderazgo transformacional y la satisfacción con la seguridad de

docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de covid-19, 2021, ya que se obtuvo un p-valor de 0.000 menor a 0.05, y un Chi-cuadrado=7,687, el cual, se considera como una correlación positiva moderada, además el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,074 indicó un 7,4% de influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción con la seguridad. Debido a que a los docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021; debe contar con condiciones de trabajo, ergonomía buena postura, ubicación geográfica e iluminación de ambientes. De acuerdo a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, la cual, sostiene que existe asociación entre liderazgo transformacional y la dimensión satisfacción con la seguridad de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021.

Estos resultados coinciden con, López (2017) en los docentes de una institución, hallando que del 100% de la muestra, el 65.8% corresponde a un rango alto, el 21.1% corresponde a un rango medio y el 13.2% corresponde a un rango bajo. En el análisis correlacional, se demostró que una correlación igual a 0.753 y un nivel de Sig. (bilateral) igual a 0.000. Se concluyó que existe una vinculación entre variables y el nivel es positiva alta. Esta investigación nos ayuda a conocer que el LTF es una de los principales efectos de aumentar la satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de ambiente profesional. El indica el liderazgo transformacional es uno de los estilos de liderazgo más eficaz para el compromiso y la colaboración y el éxito a largo plazo de un grupo de colaboradores. Esto significa que el comportamiento del líder "se transforma", hace que los trabajadores participen en la visión y los valores que conducen a la meta. Se describe como cuatro comportamientos o estrategias en relación con los empleados: ser un modelo a seguir, motivar y liberar poder de acción en relación con visiones comunes, desafiar e inspirar creatividad y resolución de problemas, apoyar y hacer visibles a los empleados individuales. Ello es acorde con lo que este estudio halla.

Así mismo, los postulados mencionados se sostienen de la teorización de Souza et al. (2020), mencionando el liderazgo transformacional es un modelo de liderazgo que se basa en el estímulo de un equipo para lograr el éxito general. Al elevar la moral y la confianza en sí mismo de un equipo, el equipo puede alinearse

con una visión general o un propósito común. Sin embargo, este propósito debe establecerse desde el principio para que sea eficaz. Cuando se aplica correctamente, puede tomar un equipo en dificultades o estancado y transformarlo por completo en un grupo productivo y dinámico de personas. El carácter del líder debe ser motivador y ganarse la confianza y admiración del grupo, ya que de lo contrario nos encontraríamos en una situación donde lo que haría sería perder relevancia y también respeto o aprecio en el grupo, sin obtener a cambio beneficios que efectivamente motiven el uso de este tipo de sistema.

Pero, Por otro lado, se acepta hipótesis nula específica 3 se halló que no existe asociación entre el liderazgo transformacional y satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021, ya que se obtuvo un p-valor de 0,076 mayor a 0.05, y un Chi-cuadrado= 5,153 el cual, detalla que no existió influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción social. Esto se da debido a que la baja autoestima, la influencia social y prestigio social no afecta al liderazgo social.

Estos resultados discrepan con Rodas (2021) que halló que el 95% de profesores consideran importante un excelente liderazgo, por otro lado, el 63% asevera estar a gusto con su labor profesional. En el análisis correlacional encontró un Rho de Spearman igual a 0.717 y un p-valor inferior a 0.05. Se concluye que existe una correlación entre variables y el nivel de relación es positivo alto. El aporte de esta investigación nos da a conocer que los profesores toman en mucha consideración que ejercer liderazgo hace mayor a gusto realizar su vocación profesional. Debido a que el autor argumenta que este tipo de liderazgo es una invitación a seguir a los demás, que se caracteriza por la claridad, las buenas intenciones y la visión de algo más grande y deseable para todos. Por lo que este líder es un visionario y un modelo a seguir, desarrolla y desafía a sus empleados, así como también elimina obstáculos y permite que otros actúen. En este tipo, el líder actúa como modelo a seguir y motivador, ofreciendo a los seguidores visión, entusiasmo, aliento, moral y satisfacción. El líder inspira a su gente a aumentar sus habilidades y habilidades, desarrollar la confianza en sí mismos y apoyar la innovación en toda la organización. Ello es acorde con lo que este estudio halla.

Así mismo, estas posturas se sustentan con la definición de Santos et al. (2018), el liderazgo transformacional, es aquel en el que el líder actúa realmente como líder, preocupado por la satisfacción y el crecimiento mutuo de su equipo, reinventándose siempre a sí mismo. Manteniendo la cercanía con todos los empleados, buscando motivarlos día a día. El líder ve la importancia de tener un equipo satisfecho con el trabajo que realizan, lo que conduce a buenos resultados y al logro de las metas estipuladas. Un líder de este tipo es carismático, ya que basa a su líder en la persuasión y el encanto y es capaz de comunicarse de una manera emocionalmente profunda. Las empresas de alto crecimiento adoptan este estilo de liderazgo porque motiva a las personas y les ayuda a lograr resultados superiores.

Así mismo, se acepta hipótesis alterna específica 4, ya que se halló que existe asociación entre liderazgo transformacional y satisfacción con la supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de covid-19, 2021, ya que se obtuvo un p-valor de 0,000 menor a 0.05, y un Chi-cuadrado= 5,153, además el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,149 indicó un 14,9% de influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción con la supervisión. Esto da a entender que los docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de covid-19, debe contar con desempeño laboral, comportamiento ético y buena organización. De acuerdo a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, la cual, sostiene que existe asociación entre liderazgo transformacional y la satisfacción con la supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de covid-19.

Estos resultados guardan relación con Donayre (2018), el cual halló una relación equivalente a 0.550 y una significancia de p-valor < 0.05. Se llegó a la conclusión que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el clima institucional, a su vez, el grado de correlación fue positivo alto. El aporte de esta investigación resulta importante observar que el LTF en la educación es una cualidad que una parte de los profesores considera que es importante, mientras que un menor porcentaje no lo es. Debido a que, es un tipo de liderazgo que se convierte en motivo de transformación (cambio) en los subordinados. De esta manera, el gerente trabaja con los subordinados para asegurar el cambio requerido

en la organización. El autor indica Este tipo de liderazgo implica aumentar la capacidad de los miembros de una organización para resolver problemas individual o colectivamente. Representa una cultura de cambio. El liderazgo transformacional motivaría a las personas a hacer más de lo que esperan, lo que terminará moviendo y cambiando grupos, organizaciones y la sociedad misma. Este liderazgo ayuda a tener en cuenta todas las innovaciones, anticipar los deseos y necesidades del cliente, así como crear nuevos motivos que conduzcan al surgimiento de productos, servicios y productos innovadores. Es por eso que todas las industrias de nuestro tiempo requieren ante todo un liderazgo competente y solo luego una gestión. Si la persona ha fallado directamente en el liderazgo, entonces ningún cheque salvará el "barco que se hunde". Ello es acorde con lo que este estudio halla.

Así mismo, esta postura se fortalece con la definición de Costa y Souza (2018), el liderazgo transformacional se caracteriza por la presencia de un líder capaz de transformar el entorno y cambiar la realidad allá donde va. Este es un líder capaz de resolver problemas desde los más simples hasta los más complejos, además de ser un visionario, estratega y comprometido con el desarrollo de sus seguidores. El gerente asume una función de modelo a seguir. Es importante que la persona comunique sus valores y actitudes de manera convincente y que coseche a cambio lealtad, confianza, respeto y aprecio. La consecuencia de este tipo de liderazgo es la motivación para cambiar el propio comportamiento, que proviene de los propios empleados, así como la inspiración para la voluntad de desempeñarse y aprender.

De la misma forma, se acepta la hipótesis alterna específica 5, ya que se halló que existe asociación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el crecimiento personal en docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de covid-19, 2021, ya que se obtuvo un p-valor de 0,008, que es menor a 0.05, y un Chi- cuadrado= 9,609, además el valor del coeficiente de Nagelkerke=0,093 indicó un 9,3% de influencia del liderazgo transformacional sobre la satisfacción con el crecimiento. Esto da a entender que los docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de covid-19, debe contar con lucha por el éxito, realización profesional, y búsqueda de la excelencia. De acuerdo a lo mencionado, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna, la cual, sostiene que existe asociación entre liderazgo

transformacional y la satisfacción con el crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021.

Estos resultados coinciden con, Bastidas y Albarracín (2020), debido a que hallaron que, del total de empleados, la gran mayoría se encuentra en un nivel de desempeño bueno y muy bueno en la satisfacción laboral, por lo que mayoría de respuestas se encuentra en la escala de 4 a 5. En el análisis correlacional se halló un valor de -0.133 y un nivel de significancia de $p\text{-valor} > 0.05$. Se llega a la conclusión que las variables no guardan correlación, ya que, la escala se encuentra en un nivel negativa bajo, por lo tanto, se infiere que a medida que incrementa el desempeño laboral la satisfacción disminuye. Los autores señalan que el gerente se esfuerza por crear un vínculo emocional desarrollar relaciones con los empleados a pesar de que la trata de manera justa. Brinda aliento a los empleados que depositan su confianza y fe en el líder. Este estilo de liderazgo no se centra en recompensas y castigos, sino en la formación de equipos a través de la cooperación y motivación de los subordinados.

Así mismo, el postulado mencionado se sustenta con la teoría de Bui etl al. (2017), que indica que el liderazgo promueve un entorno propicio para que los trabajadores expresen sus ideas, sin temor a ser rechazados. En este modelo, los líderes suelen inspirar al equipo para que todos logren un desempeño exitoso, dentro de sus respectivas áreas de especialización son visionarios, muy comunicativos.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Liderazgo transformacional influye significativamente, y probabilísticamente en un 22.2% en la satisfacción laboral, además, que $p\text{-valor}$ es menor a 0.05, por lo tanto, la hipótesis general queda demostrada.

Segunda

Liderazgo transformacional influye significativamente y probabilísticamente en un 23.8% en la satisfacción con el sueldo, además, que p-valor es menor a 0.05, por lo tanto, la primera hipótesis específica queda demostrada.

Tercera

Liderazgo transformacional influye significativamente y probabilísticamente en un 7.4% en la satisfacción con la seguridad, además, que p-valor es menor a 0.05, por lo tanto, la segunda hipótesis específica queda demostrada.

Cuarta

Liderazgo transformacional no influyen significativamente ni probabilísticamente en la satisfacción social, por lo tanto, no se comprueba la existencia de la hipótesis específica, ya que, que p-valor es mayor a 0.05. También podemos manifestar que la satisfacción social no afecta el liderazgo transformacional de los docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en contexto COVID-19, 2021.

Quinta

Liderazgo transformacional influyen significativamente y probabilísticamente en un 15.66% en la satisfacción con la supervisión, además, que p-valor es menor a 0.05, por lo tanto, la cuarta hipótesis específica queda demostrada.

Sexta

Liderazgo transformacional influyen significativamente y probabilísticamente en un 9.3% en la satisfacción con el crecimiento, además, que p-valor es menor a 0.05, por lo tanto, la quinta hipótesis específica queda demostrada.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se recomienda a los investigadores realizar estudios en el futuro sobre liderazgo transformacional y su impacto con la satisfacción laboral en otros institutos a fin de

entender las repercusiones que traerá cuando se retorna a las clases presenciales en el contexto post Covid-19.

Segundo

Se recomienda a los gestores de Educación Superior Tecnológica aplicar una gestión de liderazgo estratégica que incorpore resultados eficientes y eficaces en la gestión académica y administrativa, el cual se sirva para verificar si estas prácticas están a la expectativa de satisfacer el sueldo de los docentes.

Tercero

Se recomienda a los gestores de educación superior tecnológica fomentar la solidaridad, de aprendizaje colaborativo y realizar el seguimiento e inserción laboral del egresado, para que desarrollen sus habilidades de liderazgo y se sienten empoderados y confiados con su trabajo.

Cuarto

Se recomienda a los gestores de los institutos realizar talleres de liderazgo transformacional y motivación para facilitar su labor del docente, que siga creciendo y fortaleciendo sus habilidades y garantizando su seguridad y satisfacción.

Quinto

Se recomienda a los institutos crear charlas de forma periódica sobre el liderazgo en la que se inviten a personas destacadas sobre el tema, para que los docentes puedan desarrollar todo su potencial en bien de la institución y de ellos mismo.

Sexto

Se recomienda incidir en capacitar a los docentes de educación superior tecnológica en el uso adecuado de las Tics, planificación y virtualización de los documentos de gestión pedagógica, investigación tecnológica a fin de contribuir en la formación integral de los estudiantes en el contexto de la Covid-19

VIII. PROPUESTA

Título del Plan de mejora:

**Plan de capacitación docente –liderazgo y satisfacción laboral,
factores de la motivación.**

8.1. Descripción

La Covid-19 ha provocado problemas económicos, sociales, salud en especial en el sector educación que ha impactado a millones de docentes y estudiantes en todo el mundo. Frente a la pandemia que ha generado el aislamiento social obligatorio, dejando atrás la educación presencial y afrontando a la enseñanza remoto. Generando en los docentes, pánico, estrés, melancolía, adaptación al nuevo sistema de vida, y seguir cumpliendo con su función, tenía que tener fortaleza, motivación, dominio emocional, para seguir afrontando esta crisis de la pandemia. El plan de capacitación tiene el **Objetivo general:**

Fomentar y mejorar la motivación de los colaboradores que laboran en los institutos tecnológicos públicos.

Objetivos Específicos:

proporcionar a los profesores que laboran en institutos tecnológicos públicos de las capacitaciones relacionados con desempeño laboral y liderazgo transformacional

Fomentar en los integrantes la motivación al logro, a través de la indagación del éxito del propio colaborador como individuo y a nivel profesional.

Estimular a los profesores y a los gestores de institutos un liderazgo transformador, dinámico en su organización y dominio emocional.

Aprender los factores de motivación, incluyendo las necesidades de estima y autorrealización que integran en la ejecución del desempeño laboral, según los juicios sobre motivación y satisfacción de Frederick Herzber

8.2. Identificación de problemas

La motivación laboral en los docente que trabajan en una organización es factor clave para lograr las metas institucionales ya que se debe lograr la identificación de cada uno de los integrantes, asimismo se identificó el problema al tener como

evidencia la aplicación de los instrumentos que corresponde al liderazgo transformacional y la motivación laboral en la cual en el liderazgo se obtuvieron el 70% niveles bueno del ejercicio del liderazgo y el 30% entre los niveles regular y deficiente, respecto satisfacción laboral se obtuvieron niveles el 47% indicaron un nivel alto y el 53% entre los niveles medio y bajo respectivamente, por lo que se reconoce que se debe seguir mejorando la motivación, autorrealización y el entusiasmo de los docentes en una organización educativa sobre todo donde el factor humano es la razón de ser y el espíritu de una institución.

Justificación y explicación

La aplicación de la propuesta de mejora se fundamenta en la Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual se sustenta en la correspondencia entre las conductas en el trabajo y la productividad. Herzberg investigo respecto a la necesidad de estima y autorrealización que provienen de factores de motivación (intrínsecos), y no de mantenimiento (extrínsecos) temas en su trabajo en la cual solicito que los individuos detallaran realidades donde se habrían sentido bien o mal en su lugar de trabajo. En el estudio se evidenciaron dos equipos diferentes ligados con la satisfacción y la insatisfacción laboral. La satisfacción laboral, según Kreitner y Kinicky (1996), "relacionada con el logro, el reconocimiento, la competencia del colaborador para la enseñanza o para el crecimiento de la persona, las particularidades del trabajo, el compromiso del colaborador por las metas y el crecimiento"(p.164); estos elementos tienen interrelación con la labor realizada, elementos motivacionales que se logra con un gran empeño y gran productividad. Desde allí los líderes tienen la capacidad de motivar a sus subordinados utilizando los elementos de la motivación.

El líder efectivo es un ser muy hábil en el manejo de comunicación asertiva, porque es la base de la creación de la empatía, confianza y el establecimiento de relaciones personales exitosas. El líder debe concentrarse en una comunicación a través de los valores compartidos para ganar empatía, confianza y el compromiso de sus seguidores. Primero generar la empatía, después definir el objetivo de la comunicación que es persuadir a los colaboradores.

Recursos:

Recursos materiales esenciales y personal docente motivado y comprometido.

Cronograma

N.º	Actividades	Recursos	Responsables
1	Diseñar y aplicar un programa para la capacitación y evaluación en temas de liderazgo transformacional para los docentes de las instituciones.	Planificación y presupuesto	Los gestores de los institutos.
2	Realizar un concurso entre los docentes sobre los conocimientos del liderazgo en las instituciones, el cual premiará y reconocerá a los participantes más resaltantes.	Guía	Jefatura administrativa y los coordinadores
3	Ejecutar periódicamente encuestas a los docentes para saber cómo se encuentra el nivel de satisfacción y que estrategias tomar al respecto.	Recurso humano	Personal docente

8.3. Evaluación y control

Al finalizar el plan de capacitación aplicar a los docentes la Encuesta de Satisfacción para medir el % de satisfacción con el desarrollo de los cursos programados.

Se tramitará el certificado de participación para todos los docentes que cumplan el con el 80% del desarrollo del Curso. Los instrumentos de evaluación serán rúbricas, pruebas de entrada y salida, la calificación será de 0 a 20 y nota aprobatoria 14.

REFERENCIAS

- Abouraia, M. & Othman, S. (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. *American Journal of Industrial and Business Management*, 7, 404-423. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2017.74029>
- Alshehhi, S., Abuelhassan, A., & Nusari, M. (2019). Effect of Transformational Leadership on Employees' Performances Through Job Satisfaction Within Public Sectors in Uae. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(2), 588-597. <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i8s2/H11000688S219.pdf>
- Aldoory, K., & Toth, E. (2009). Leadership and Gender in Public Relations: Perceived Effectiveness of Transformational and Transactional Leadership Styles. *Journal of Public Relations Research*, 16(2), 157-183. https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1602_2
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. Grupo Editorial Patria. México. <https://cutt.ly/EYtp1PJ>
- Bastidas, I. y Albarracín. V. (2020). *Satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la empresa " Llermat Súper Pollo"* [Tesis de Ingeniería]. Universidad Técnica de Cotopaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/5932/1/T-001456.pdf>
- Benalcázar, C. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES* [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalc%c3%a1zar-Relacion.pdf>
- Bonilla, Á. (2017). *Lineamientos estratégicos para mejorar el proceso de capacitación de los servidores públicos del ministerio de salud* [Tesis de maestría]. Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2585/Angela_Tesis_Maestria_2017.pdf?sequence=1

- Brito, V., Coelho, S., Tadeu, G., Lima, L. Reis, I. y Galhardo, P. (2020). Transformational leadership in nursing practice: challenges and strategies. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73(6), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0364>
- Budur, T. & Poturak, M. (2021). Transformational leadership and its impact on customer satisfaction. Measuring mediating effects of organisational citizenship behaviours. *Middle East J. Management*, 8(1), 67-91. <https://doi.org/10.1504 / MEJM.2021.111997>.
- Bueno, D. y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal y administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira* [Tesis de Maestría]. Universidad Tecnológica de Pereira. <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/10699/T658.4092%20B928.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bui, H., Zeng, Y. & Higgs, M. (2017). The role of person-job fit in the relationship between transformational leadership and job engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5): 354-356. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0144>
- Caminotti, M. y Toppi, H. (2020). Metodología de la investigación social: caja de herramientas. *EUDEBA*, 1(23), 273-275. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7909972>
- Chandrasekara, S. (2019). The effect of transformational leadership style on employee's job satisfaction and job performance: a case of apparel manufacturing industry in sri lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7(7), 385-393. <https://cutt.ly/SYIgdN8 AI->
- Chauca, M. (2020). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en las Instituciones Educativas Públicas, Provincia del Santa, 2020* [Tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71628/Chauca_QME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Dapula, G. & Castano, M. (2017). Core Self-Evaluations, Job Satisfaction, Transformational and Servant Leadership Model in the Roman Catholic Education System. *Asian Journal of University Education*, 13(2),1-5. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1207753>
- Domínguez, J., Santos, J., Maísa, T., Freitas, A. y Silva, I. (2019). *Inteligência emocional do funcionário como substituto da liderança transformacional*. *Revista Ciências Administrativas*, 24(3). <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2018.7504>
- Donayre, G. (2018). Liderazgo transformacional y el clima institucional en las instituciones educativas del nivel inicial-UGEL.05- SJL-2018 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21167>
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.
- Edenat, M. (2018). Reinforcing innovation through transformational leadership: mediating role of job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 310(4), 810-838. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2017-0181>
- Fernández, C. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77):56-74. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Franca, O. (2008). Fundamentos de la bioética. *Ciencias Psicológica*, 2(2), 181-185. <https://bit.ly/3FnDnhm>
- Gagliardi, V. (2020). Desafíos educativos en tiempos de pandemia. *Question*, 1(3): 1-6. <https://doi.org/10.24215/16696581e312>

- Garay, J., Hilario, J. y Flores, J. (2021). El proyecto de Investigación. <http://editorialacademica.ga/wp-content/uploads/2020/11/LA-INVESTIGACION.pdf>
- Giddens (2017). *Transformational leadership: What every nursing dean should know*. *Journal of Professional Nursing*, 34(2). <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>
- Godea, W, Cuenca, R., Chavez, A. (2019), Epistemología y Fundamentos de la Investigación Científica. D.R. 2019 por la Universidad Técnica Particular de Loja San Cayetano Alto - Loja (Ecuador).
- Guerrero, M., Añazco, K., Valdivieso, R. & Sánchez, Ó. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, M. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10m ed.). México: Thompson Paraninfo S.A.
- Hernández, A. Ramos, M, Placencia, B. Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018). *Metodología de la Investigación Científica* (1ra ed.). 3 Ciencias: Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cientifica-Arturo-Andres-Hernandez-Escobar.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGrawHill
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

- Hurtado, J. (2015). *El Proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación*. Octava edición. Ediciones Quirón- Caracas
- Iglesias, M. (2021). *Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos*. Noveduc.
- Kouni, Z. Koutsoukos, M. y Panda, D. (2018). *Transformational Leadership and Job Satisfaction: The Case of Secondary Education Teachers in Greece*. *Red Fame*, 6(18), 158-168. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i10.3451>
- Lerma, H. (2015), *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- López, I. (2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8850>
- López. E., Hincapié, S. y Zuluaga, Y. (2017). *Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes*. *Revista Espacios*, 38(57): p.16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Ludeña, E. (2019), *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de salud Biess Celica [Tesis de Maestría]*. Universidad Católica de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POS-MGSS-205.pdf>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social*. Ediciones de la U. Bogotá. <https://cutt.ly/AYtkd1e>
- Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 2(25), 1-23. <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>

- Martins, D., da Costa, P. y Neves, F. (2018). Transformational Leadership and Job Satisfaction: Assessing the Influence of Organizational Contextual Factors and Individual Characteristics. *Revista brasileira de gestão de negócios*, 20(4), 516-532. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>
- Montoya, P., Beijo, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Noboa, J., Barrera, G. y Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU (2020). *América Latina: las medidas de distanciamiento social contra el coronavirus deben reforzarse*. <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473562>
- Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación – UNESCO. (2020). La UNESCO agrupa a las organizaciones internacionales, la sociedad civil y el sector privado en una amplia coalición para asegurar que #LaEducaciónContinúa. <https://es.unesco.org/news/unesco-agrupa-organizaciones-internacionales-sociedad-civil-y-sector-privado-amplia-coalicion>.
- Orozco-Alvarado, J., & Díaz-Pérez, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes en una investigación cualitativa? *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 1(2), 66-82. DOI: <https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>.
- Peraza, C. (2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. *MediSur*, 18(3), 507-511. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507&lng=es&tlng=es.
- Pérez, G., Jiménez, G. y Romo, G. (2017). Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior.

- Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia. *Entramado*, 13(1), 48-61. <https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25137>
- Policarpo, R., Borges, R. & Almada, L. (2018). Liderança e reações individuais à mudança organizacional. *Revista Ciências Administrativas*, 24(2), 1-19. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2018.7197>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación*, 10(2), 63-76. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467662252006/467662252006.pdf>
- Ramos, P. (2019). *La relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes del CETPRO 3ra Brigada de Caballería en la provincia de Tacna en el año 2019* [Tesis maestría]. Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10160>
- Rodas, W. y Pérez, M. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Rodríguez, E. y Pedraja, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10), 633-640. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33953313002.pdf>
- Rodríguez, M., Ordóñez, R. & López, A. (2019). La dirección escolar: Liderazgo pedagógico y mejora escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 38(1), 275–292. <https://doi.org/10.6018/rie.364581>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. *Ciencia Latina*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salazar, M. (2006). El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*. 1(3), 1-12. <https://acortar.link/gNQVsG>

- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo*. ESIC Editorial. <http://dspace.urbe.university/home/handle/123456789/76>
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scienti Et Technica*, 22(2): 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santos, R., Guimaraes, R. y Almada, L. (2018). Liderança e reações individuais à mudança organizacional. *Revista Ciências Administrativas*, 24(2), 1-19. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2018.7197>
- Souza, E., Pacheco, J. y Goulart, E. (2020). Liderança Transformacional e Transacional: Uma Revisão Bibliográfica Narrativa. *Revista Eletrônica Gestão e Serviços*, 11(2), 3098-3129. <https://doi.org/10.15603/2177-7284/regs.v11n2p3098-3129>
- Suryanto, E. Syah, T. Negoro, D. & Pusaka. S. (2019). Transformational leadership style and work life balance: the effect on employee satisfaction through employee engagement. *RJOAS*, 7(91), 310-318. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.36>
- Toscano, F. (2018). *Metodología de la Investigación*. Universidad Externado de Colombia. <https://cutt.ly/xYtgU6z>
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vicentini, I. (2020) La educación superior en tiempos de COVID-19. Aportes de la segunda reunión del diálogo virtual con rectores de universidades líderes de América Latina. <https://publications.iadb.org/es/la-educacion-superior-en-tiempos-de-covid-19-aportes-de-la-segunda-reunion-del-dialogo-virtual-con>
- Vilela, P., Sánchez, J. y Chau, C. (2021). Desafíos de la educación superior en el Perú durante la pandemia por la covid-19. *Desde el Sur*, 13(2), e0016. DOI: 10.21142/DES-1302-2021-0016

Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T. Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I. & Rojas, A. (2019). Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. *Horizonte Médico* (Lima), 19(4), 41-49. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Liderazgo Transformacional	Es el poder de guiar a un grupo hacia sus metas y al mismo tiempo aumentar la conciencia de los miembros transformando, evolucionando los valores y objetivos del equipo. Este tipo de líder trabaja para crear una visión compartida racional, organizacional pero también emocionalmente por el grupo. Además, alientan a su equipo a imaginar y predecir nuevas formas de pensar, nuevos escenarios y tratar a cada persona de manera diferente (Burns, citado en Fernández y Quintero, 2017).	Esta variable se medirá por medio de sus cinco dimensiones que son: influencia idealizada, inspiración, estimulación intelectual y consideración personal, a través de un cuestionario que consta de 28 ítems basado en la escala de Likert y de medición ordinal.	Influencia Idealizada	Inspiro orgullo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Respeto a las opiniones	
				Confianza en el logro de las metas	
				Relaciones interpersonales	
			Inspiración	Esfuerzo de superación	
				Logro de propósitos	
				Expectativas de superación	
			Estimulación Intelectual	Motivación laboral	
				Inteligencia habilidades	
				Racionalidad en su entorno	
				Solución al problema	
			Consideración personal	Capacitación profesional	
				Atención personal	
Asesoría permanente					
Satisfacción Laboral	Es una correlación entre los trabajadores y su entorno laboral, donde se busca la adecuación entre lo que los colaboradores quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. También, la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada integrante de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos. (Chiang et al., mencionado en Sánchez y García, 2017).	Esta variable se medirá por medio de sus cuatro dimensiones que son: satisfacción con el sueldo, satisfacción con seguridad, satisfacción social, satisfacción con supervisión y satisfacción – crecimiento persona, través de un cuestionario que consta de 29 ítems basado en la escala de Likert y de medición ordinal.	Satisfacción con el sueldo	Incentivo personal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Recompensas profesionales	
				Salud preventiva	
				Remuneraciones oportunas	
			Satisfacción seguridad	Condiciones de trabajo.	
				Ergonomía buena postura	
				Expectativas de superación	
			Satisfacción social	Buena iluminación de ambientes	
				Baja Autoestima	
				Influencia Social	
			Satisfacción con la supervisión	Prestigio laboral	
				Desempeño laboral	
				Comportamiento ético	
Satisfacción con el crecimiento	Buena organización				
	Lucha por el éxito				
	Realización profesional				
	Búsqueda de la excelencia				

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados antes de marcar con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente. La encuesta es anónima y confidencial, los datos obtenidos serán utilizados para fines académicos.

Datos informativos: Sexo: M () , F ()

Leyenda: 1 – Nunca, 2 - casi nunca, 3 - a veces, 4 - casi siempre y 5 - Siempre

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		1	2	3	4	5
DIMENSIONES	INDICADORES					
INFLUENCIA IDEALIZADA (CARISMA)	N.º INSPIRO ORGULLO					
	1 ¿Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago?					
	2 ¿Inspiro orgullo en otros por relacionarse conmigo?					
	RESPECTO A OPINIONES					
	3 ¿Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución?					
	4 ¿Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de misión?					
	CONFIANZA EN LOGRO DE METAS					
	5 ¿Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo?					
	6 ¿Expreso con confianza en que las metas serán logradas?					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
7 ¿Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses?						
8 ¿Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo?						
INSPIRACIÓN	ESFUERZO DE SUPERACIÓN					
	9 ¿Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables?					
	10 ¿Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito?					
	LOGROS DE PROPÓSITOS					
	11 ¿Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales?					
	EXPECTATIVAS DE SUPERACIÓN					
	12 ¿Animo a solucionar problemas y generar ideas?					
	13 ¿Construyo una visión motivante del futuro con expectativa?					
MOTIVACIÓN LABORAL						

	14	¿Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando lo mejor por la institución?					
	15	¿Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos?					
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	INTELIGENCIA HABILIDADES						
	16	¿Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes?					
	CAPACIDAD EJECUTIVA						
	17	¿Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso?					
	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
	18	¿Cuándo resuelvo problemas trato de verlos de distintas formas?					
	19	¿Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?					
	CAPACITACION PROFESIONAL						
20	¿Considero (a) que está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango, con un mejor salario?						
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	ATENCIÓN PERSONALIZADA						
	21	¿Considero (a) que la organización destina parte de su presupuesto anual para la capacitación profesional personalizada?					
	22	¿Estoy agradecido con mis superiores por las consideraciones que tienen conmigo??					
	ASESORIA PERMANENTE						
	23	¿Cree que dentro de su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad?					
	24	¿Ayudo a los demás, siempre que se esfuerzan?					
	IDENTIFICACION INSTITUCIONAL						
	25	¿Se siente identificado (a) y orgulloso (a) con la institución donde labora?					
	26	Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.					
	INFLUENCIA PROFESIONAL						
	27	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?					
28	¿Me trata como persona individual más que como miembro de grupo?						

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados antes de marcar con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente. La encuesta es anónima y confidencial, los datos obtenidos serán utilizados para fines académicos.

Datos informativos: Sexo: M () , F ()

Leyenda: 1 – Nunca, 2 - casi nunca, 3 - a veces, 4 - casi siempre y 5 - Siempre

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL		1	2	3	4	5
DIMENSIONES	INDICADORES					
SATISFACCIÓN CON EL SUELDO	N.º INCENTIVOS PERSONALES					
	1 ¿Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo?					
	2 ¿La forma en que se lleva a cabo la negociación en la institución sobre aspectos laborales me satisface?					
	RECONOCIMIENTO PROFESIONAL					
	3 ¿Considero(a) que los empleados que cooperan entre sí para realizar el trabajo son adecuadamente recompensados?					
	4 ¿Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo por parte de la institución?					
	SALUD PREVENTIVA					
	5 ¿La institución cuenta con un área que se ocupa de la salud preventiva de sus integrantes y te sientes satisfecho?					
	6 ¿Existen charlas de salud ocupacional lo que permite sentirse con total seguridad en caso de alguna emergencia?					
	REMUNERACIONES OPORTUNAS					
7 ¿Mi salario me satisface y cubre mis requerimientos?						
8 ¿Estoy satisfecho de contribuir en el logro de las metas de la institución?						
SATISFACCIÓN CON LA SEGURIDAD	CONDICIONES DE TRABAJO					
	9 ¿Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente con seguridad?					
	10 ¿La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena, que me permite laborar con seguridad?					
	ERGONOMIA: BUENA POSTURA					
	11 ¿Cree que la posición que adopta para realizar sus funciones le genera alguna molestia y esto le desmotiva en sus funciones?					
	12 ¿Anima a solucionar problemas y generar ideas?					
	UBICACIÓN GEOGRÁFICA					
13 ¿Considero(a) que la ubicación donde se encuentra la institución le pueda causar estrés y enfermedades psicológicas?						

		ILUMINACIÓN DE AMBIENTES						
	14	¿Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando lo mejor por la institución?						
	15	¿Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos?						
SATISFACCIÓN SOCIAL		BAJA AUTOESTIMA						
	16	¿Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes?						
		INFLUENCIA SOCIAL						
	17	¿Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso?						
	18	¿Cuándo resuelvo problemas trato de verlos de distintas formas?						
		PRESTIGIO LABORAL						
SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN		DESEMPEÑO LABORAL						
	20	¿Siente que sus compañeros y usted tienen la disposición para ayudar al personal a desempeñarse mejor para la supervisión?						
	21	¿Considero (a) que la organización destina parte de su presupuesto anual para la capacitación profesional personalizada?						
		COMPORTAMIENTO ÉTICO						
	22	¿Estoy agradecido con mis superiores por las consideraciones que tienen conmigo?						
		BUENA ORGANIZACIÓN						
	23	¿La organización donde labora se preocupa por el bienestar y satisfacción de sus colaboradores?						
	24	¿La supervisión que ejerce sobre mí es satisfactoria?						
SATISFACCIÓN CON EL CRECIMIENTO		LUCHA POR EL ÉXITO						
	25	¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?						
	26	¿Siente la necesidad de renunciar a la institución para seguir creciendo profesional y personalmente?						
		REALIZACIÓN PROFESIONAL						
	27	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?						
		BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA						
	28	¿Cuándo surge la oportunidad en la que usted pueda innovar algún procedimiento, su opinión es bien recibida por sus superiores?						
	29	¿Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite continuar estudios de postgrado con tranquilidad?						

Anexo 3: Validación de Instrumentos

N.º	DIMENSIONES /INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 01: Influencia idealizada (Carisma)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	x		x		x		
2	Inspiro orgullo en otros por relacionarse conmigo.	x		x		x		
3	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución.	x		x		x		
4	Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de misión	x		x		x		
5	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	x		x		x		
6	Expreso con confianza en que las metas serán logradas	x		x		x		
7	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses	x		x		x		
8	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
	Dimensión 02: Inspiracional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables	x		x		x		
10	Construyo una visión motivante del futuro	x		x		x		
11	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales	x		x		x		
12	Trato de mostrar el futuro de modo optimista	x		x		x		
13	Construyo una visión motivante del futuro con expectativa	x		x		x		
14	Siento que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando lo mejor por la institución	x		x		x		
15	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	x		x		x		
	Dimensión 03: Estimulación intelectual	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes	x		x		x		
17	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	x		x		x		
18	Cuando resuelvo problemas trato de verlos de distintas formas	x		x		x		
19	¿Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?	x		x		x		
20	Considero (a) que está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango, con un mejor salario	x		x		x		
	Dimensión 04: Consideración individualizada	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Considero (a) que la organización destina parte de su presupuesto anual para la capacitación profesional personalizada	x		x		x		
22	¿Estoy agradecido con mis superiores por las consideraciones que tienen conmigo?	x		x		x		
23	Cree que dentro de su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad	x		x		x		
24	Ayudo a los demás, siempre que se esfuerzan	x		x		x		
25	¿Se siente identificado (a) y orgulloso (a) con la institución donde labora?	x		x		x		
26	¿Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos?	x		x		x		
27	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?	x		x		x		
28	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación: Liderazgo transformacional.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Walter Vásquez Mondragón

DNI: 40769191

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 09 de setiembre del 2021



Dr. Walter Manuel Vásquez Mondragón
DNI N° 40769191
Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

N.º	DIMENSIONES /INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 01: Satisfacción con el sueldo								
1	¿Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo?	x		x		x		
2	¿La forma en que se lleva a cabo la negociación en la institución sobre aspectos laborales me satisface?	x		x		x		
3	¿Considero(a) que los empleados que cooperan entre sí para realizar el trabajo son adecuadamente recompensados?	x		x		x		
4	¿Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo por parte de la institución?	x		x		x		
5	¿La institución cuenta con un área que se ocupa de la salud preventiva de sus integrantes y te sientes satisfecho?	x		x		x		
6	¿Existen charlas de salud ocupacional lo que permite sentirse con total seguridad en caso de alguna emergencia?	x		x		x		
7	¿Mi salario me satisface y cubre mis requerimientos?	x		x		x		
8	¿Estoy satisfecho de contribuir en el logro de las metas de la institución?	x		x		x		
Dimensión 02: Satisfacción con la seguridad								
9	¿Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente con seguridad?	x		x		x		
10	¿La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena, que me permite laborar con seguridad?	x		x		x		
11	¿Cree que la posición que adopta para realizar sus funciones le genera alguna molestia y esto le desmotiva en sus funciones?	x		x		x		
12	¿Considero(a) que los mobiliarios utilizados en la institución no son los adecuados para tener una buena postura y esto le cause alguna lesión futura?	x		x		x		
13	¿Considero(a) que la ubicación donde se encuentra la institución le pueda causar estrés y enfermedades psicológicas?	x		x		x		
14	¿Cree usted que en el ambiente donde realiza sus funciones carece de iluminación?	x		x		x		
15	¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene son muy buenas?	x		x		x		
Dimensión 03: Satisfacción social								
16	¿Busco ser aceptado constantemente por mi entorno laboral, pero no lo demuestro?	x		x		x		
17	¿Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo que son ejemplo a seguir?	x		x		x		
18	¿Mi trabajo aporta al crecimiento de los estudiantes y la comunidad?	x		x		x		
19	¿Se considera usted una persona confiable y responsable para la institución, pero sus jefes no saben apreciarlo?	x		x		x		
Dimensión 04: Satisfacción con la supervisión								
20	¿Siente que sus compañeros y usted tiene la disposición para ayudar al personal a desempeñarse mejor para la supervisión?	x		x		x		
21	¿Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores, mejorando mi desempeño?	x		x		x		
22	¿Me gusta la forma en que mis superiores conducen la gestión administrativa con transparencia?	x		x		x		
23	¿La organización donde labora se preocupa por el bienestar y satisfacción de sus colaboradores?	x		x		x		
24	¿La supervisión que ejerce sobre mí es satisfactoria?	x		x		x		
Dimensión 05: Satisfacción con el crecimiento								
25	¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?	x		x		x		
26	¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?	x		x		x		
27	¿Estoy satisfecho con las capacitaciones constantes de la institución, que me permite mejorar mi función docente?	x		x		x		
28	¿Cuándo surge la oportunidad en la que usted pueda innovar algún procedimiento, su opinión es bien recibida por sus superiores?	x		x		x		
29	¿Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite continuar estudios de postgrado con tranquilidad?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación: Liderazgo transformacional.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Walter Vásquez Mondragón

DNI: 40769191

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 09 de setiembre del 2021



Dr. Walter Manóel Vásquez Mondragón
DNI N° 40769191
Telf. 966905999
Docente de la Escuela de Posgrado UCV

N.º	DIMENSIONES /INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 01: Influencia idealizada (Carisma)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Intento mostrar coherencia entre lo que digo yhago.	x		x		x		
2	Inspiro orgullo en otros por relacionarse conmigo.	x		x		x		
3	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución.	x		x		x		
4	Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de misión	x		x		x		
5	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	x		x		x		
6	Expreso con confianza en que las metas serán logradas	x		x		x		
7	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses	x		x		x		
8	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
	Dimensión 02: Inspiracional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables	x		x		x		
10	Construyo una visión motivante del futuro	x		x		x		
11	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales	x		x		x		
12	Trato de mostrar el futuro de modo optimista	x		x		x		
13	Construyo una visión motivante del futuro con expectativa	x		x		x		
14	Siento que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando lo mejor por la institución	x		x		x		
15	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	x		x		x		
	Dimensión 03: Estimulación intelectual	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes	x		x		x		
17	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	x		x		x		
18	Cuando resuelvo problemas trato de verlos de distintas formas	x		x		x		
19	¿Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?	x		x		x		
20	Considero (a) que está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango, con un mejor salario	x		x		x		
	Dimensión 04: Consideración individualizada	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Considero (a) que la organización destina parte de su presupuesto anual para la capacitación profesional personalizada	x		x		x		
22	¿Estoy agradecido con mis superiores por las consideraciones que tienen conmigo?	x		x		x		
23	¿Cree que dentro de su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad?	x		x		x		
24	Ayudo a los demás, siempre que se esfuerzan	x		x		x		
25	¿Se siente identificado (a) y orgulloso (a) con la institución donde labora?	x		x		x		
26	¿Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos?	x		x		x		
27	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?	x		x		x		
28	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación: Liderazgo transformacional.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Soto Quiroz, Roger Iván

DNI: 10052673

Especialidad del validador: Dr. En educación

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 09 de setiembre del 2021


Firma

N.º	DIMENSIONES /INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 01: Satisfacción con el sueldo		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo?	x		x		x		
2	¿La forma en que se lleva a cabo la negociación en la institución sobre aspectos laborales me satisface?	x		x		x		
3	¿Considero(a) que los empleados que cooperan entre sí para realizar el trabajo son adecuadamente recompensados?	x		x		x		
4	¿Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo por parte de la institución?	x		x		x		
5	¿La institución cuenta con un área que se ocupa de la salud preventiva de sus integrantes y te sientes satisfecho?	x		x		x		
6	¿Existen charlas de salud ocupacional lo que permite sentirse con total seguridad en caso de alguna emergencia?	x		x		x		
7	¿Mi salario me satisface y cubre mis requerimientos?	x		x		x		
8	¿Estoy satisfecho de contribuir en el logro de las metas de la institución?	x		x		x		
Dimensión 02: Satisfacción con la seguridad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	¿Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente con seguridad?	x		x		x		
10	¿La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena, que me permite laborar con seguridad?	x		x		x		
11	¿Cree que la posición que adopta para realizar sus funciones le genera alguna molestia y esto le desmotiva en sus funciones?	x		x		x		
12	¿Considero(a) que los mobiliarios utilizados en la institución no son los adecuados para tener una buena postura y esto le cause alguna lesión futura?	x		x		x		
13	¿Considero(a) que la ubicación donde se encuentra la institución le pueda causar estrés y enfermedades psicológicas?	x		x		x		
14	¿Cree usted que en el ambiente donde realiza sus funciones carece de iluminación?	x		x		x		
15	¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene son muy buenas?	x		x		x		
Dimensión 03: Satisfacción social		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Busco ser aceptado constantemente por mi entorno laboral, pero no lo demuestro?	x		x		x		
17	¿Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo que son ejemplo a seguir?	x		x		x		
18	¿Mi trabajo aporta al crecimiento de los estudiantes y la comunidad?	x		x		x		
19	¿Se considera usted una persona confiable y responsable para la institución, pero sus jefes no saben apreciarlo?	x		x		x		
Dimensión 04: Satisfacción con la supervisión		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20	¿Siente que sus compañeros y usted tiene la disposición para ayudar al personal a desempeñarse mejor para la supervisión?	x		x		x		
21	¿Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores, mejorando mi desempeño?	x		x		x		
22	¿Me gusta la forma en que mis superiores conducen la gestión administrativa con transparencia?	x		x		x		
23	¿La organización donde labora se preocupa por el bienestar y satisfacción de sus colaboradores?	x		x		x		
24	¿La supervisión que ejerce sobre mí es satisfactoria?	x		x		x		
Dimensión 05: Satisfacción con el crecimiento		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
25	¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?	x		x		x		
26	¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?	x		x		x		
27	¿Estoy satisfecho con las capacitaciones constantes de la institución, que me permite mejorar mi función docente?	x		x		x		
28	¿Cuándo surge la oportunidad en la que usted pueda innovar algún procedimiento, su opinión es bien recibida por sus superiores?	x		x		x		
29	¿Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite continuar estudios de postgrado con tranquilidad?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El número de ítems es suficiente para medir la variable en evaluación: Liderazgo transformacional.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Soto Quiroz, Roger Iván

DNI: 10052673

Especialidad del validador: Dr. En educación

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 09 de setiembre del 2021


Firma

N.º	DIMENSIONES /INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 01: Influencia idealizada (Carisma)	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Intento mostrar coherencia entre lo que digo yhago.	x		x		x		
2	Inspiro orgullo en otros por relacionarse conmigo.	x		x		x		
3	Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución.	x		x		x		
4	Enfatizo la importancia de tener un sentido colectivo de misión	x		x		x		
5	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	x		x		x		
6	Expreso con confianza en que las metas serán logradas	x		x		x		
7	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses	x		x		x		
8	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo	x		x		x		
	Dimensión 02: Inspiracional	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables	x		x		x		
10	Construyo una visión motivante del futuro	x		x		x		
11	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales	x		x		x		
12	Trato de mostrar el futuro de modo optimista	x		x		x		
13	Construyo una visión motivante del futuro con expectativa	x		x		x		
14	Siento que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando lo mejor por la institución	x		x		x		
15	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos	x		x		x		
	Dimensión 03: Estimulación intelectual	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes	x		x		x		
17	Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	x		x		x		
18	Cuando resuelvo problemas trato de verlos de distintas formas	x		x		x		
19	¿Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista?	x		x		x		
20	Considero (a) que está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango, con un mejor salario	x		x		x		
	Dimensión 04: Consideración individualizada	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
21	Considero (a) que la organización destina parte de su presupuesto anual para la capacitación profesional personalizada	x		x		x		
22	¿Estoy agradecido con mis superiores por las consideraciones que tienen conmigo?	x		x		x		
23	¿Cree que dentro de su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad?	x		x		x		
24	Ayudo a los demás, siempre que se esfuerzan	x		x		x		
25	¿Se siente identificado (a) y orgulloso (a) con la institución donde labora?	x		x		x		
26	¿Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos?	x		x		x		
27	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?	x		x		x		
28	¿Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ventura Orbegoso, Carlos.

DNI: 17804130

Especialidad del validador: Dr. En educación

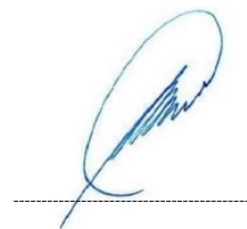
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de setiembre del 2021



N.º	DIMENSIONES /INDICADORES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 01: Satisfacción con el sueldo								
1	¿Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo?	x		x		x		
2	¿La forma en que se lleva a cabo la negociación en la institución sobre aspectos laborales me satisface?	x		x		x		
3	¿Considero(a) que los empleados que cooperan entre sí para realizar el trabajo son adecuadamente recompensados?	x		x		x		
4	¿Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo por parte de la institución?	x		x		x		
5	¿La institución cuenta con un área que se ocupa de la salud preventiva de sus integrantes y te sientes satisfecho?	x		x		x		
6	¿Existen charlas de salud ocupacional lo que permite sentirse con total seguridad en caso de alguna emergencia?	x		x		x		
7	¿Mi salario me satisface y cubre mis requerimientos?	x		x		x		
8	¿Estoy satisfecho de contribuir en el logro de las metas de la institución?	x		x		x		
Dimensión 02: Satisfacción con la seguridad								
9	¿Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente con seguridad?	x		x		x		
10	¿La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena, que me permite laborar con seguridad?	x		x		x		
11	¿Cree que la posición que adopta para realizar sus funciones le genera alguna molestia y esto le desmotiva en sus funciones?	x		x		x		
12	¿Considero(a) que los mobiliarios utilizados en la institución no son los adecuados para tener una buena postura y esto le cause alguna lesión futura?	x		x		x		
13	¿Considero(a) que la ubicación donde se encuentra la institución le pueda causar estrés y enfermedades psicológicas?	x		x		x		
14	¿Cree usted que en el ambiente donde realiza sus funciones carece de iluminación?	x		x		x		
15	¿Las condiciones de limpieza, salud e higiene son muy buenas?	x		x		x		
Dimensión 03: Satisfacción social								
16	¿Busco ser aceptado constantemente por mi entorno laboral, pero no lo demuestro?	x		x		x		
17	¿Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros de trabajo que son ejemplo a seguir?	x		x		x		
18	¿Mi trabajo aporta al crecimiento de los estudiantes y la comunidad?	x		x		x		
19	¿Se considera usted una persona confiable y responsable para la institución, pero sus jefes no saben apreciarlo?	x		x		x		
Dimensión 04: Satisfacción con la supervisión								
20	¿Siente que sus compañeros y usted tiene la disposición para ayudar al personal a desempeñarse mejor para la supervisión?	x		x		x		
21	¿Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores, mejorando mi desempeño?	x		x		x		
22	¿Me gusta la forma en que mis superiores conducen la gestión administrativa con transparencia?	x		x		x		
23	¿La organización donde labora se preocupa por el bienestar y satisfacción de sus colaboradores?	x		x		x		
24	¿La supervisión que ejerce sobre mí es satisfactoria?	x		x		x		
Dimensión 05: Satisfacción con el crecimiento								
25	¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?	x		x		x		
26	¿Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?	x		x		x		
27	¿Estoy satisfecho con las capacitaciones constantes de la institución, que me permite mejorar mi función docente?	x		x		x		
28	¿Cuándo surge la oportunidad en la que usted pueda innovar algún procedimiento, su opinión es bien recibida por sus superiores?	x		x		x		
29	¿Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite continuar estudios de postgrado con tranquilidad?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ventura Orbegoso, Carlos.

DNI: 17804130

Especialidad del validador: Dr. En educación

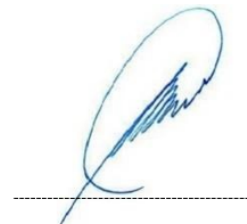
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de setiembre del 2021



Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento Liderazgo Transformacional

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
E1	4	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3
E2	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4
E3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4
E4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	
E5	4	3	4	5	2	4	2	5	3	5	4	2	2	2	4	1	1	3	3	4	5	3	1	3	5	1	2	2	
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
E8	5	2	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	4	5	4	3	3	3	
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
E10	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3
E11	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
E12	5	2	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	4	4
E13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4
E14	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
E15	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	2	3	4	4	4	5	5	3	4
E16	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	4	1	1	1	5	5	1	1	5	
E17	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
E18	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	5	2	3	2	4	5	2	3	5	5
E19	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
E20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	28

Interpretación: Alfa de Cronbach=0,921 indica una alta confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
E1	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	
E2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	
E3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	2	1	1	1	5	2	4	5	2	4	4	4	5	5	5	3	5	5	2	
E4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	1	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5	
E5	2	3	3	2	1	1	2	2	5	3	3	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	2	2	2	2	
E6	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E8	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	1	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	
E9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	
E10	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	
E11	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
E12	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	1	3	1	1	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	
E13	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	
E14	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
E15	2	2	2	2	1	3	2	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	3	4	4	3	
E16	1	1	1	1	1	1	3	5	2	3	3	3	1	3	3	2	5	5	4	4	3	3	1	2	5	3	1	3	2	
E17	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	5
E18	3	4	2	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
E19	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
E20	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	29

Interpretación: Alfa de Cronbach=0,924 indica una alta confiabilidad del instrumento.

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos

Anexo - Ficha técnica de Liderazgo transformacional

Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional
Objetivo	: Determinar el nivel del liderazgo transformacional
Adaptación	: López Sedano, Ida Lila
Administración	: Individual.
Aplicación	: Docentes de instituciones tecnológicas
Duración	: 20 minutos aproximadamente.
Técnica	: Encuesta.
Validez	: De contenido, por medio de juicio de expertos.
Confiabilidad	: Se aplicará el Alpha de Cronbach.
Dimensiones	: Las dimensiones son: D1: Influencia idealizada. (8 Ítems). D2: Inspiración. (7 Ítems). D3: Estimulación intelectual. (5 Ítems). D4: Consideración personal (8 ítems)
Descripción	: Escala valorativa tipo Likert: (1) Nunca. (2) Casi Nunca. (3) A Veces. (4) Casi Siempre. (5) Siempre.
Niveles	: Deficiente, regular y bueno.

Anexo - Ficha técnica de satisfacción laboral

Nombre	: Cuestionario de satisfacción laboral
Objetivo	: Determinar el nivel de la satisfacción laboral
Adaptación	: López Sedano, Ida Lila
Administración	: Individual.
Aplicación	: Docentes de instituciones tecnológicas
Duración	: 20 minutos aproximadamente.
Técnica	: Encuesta.
Validez	: De contenido, por medio de juicio de expertos.
Confiabilidad	: Se aplicará el Alpha de Cronbach.
Dimensiones	: Las dimensiones son: D1: Satisfacción con el sueldo (8 Ítems). D2: Satisfacción seguridad (6 Ítems). D3: Satisfacción social (4 Ítems). D4: Satisfacción con la supervisión (5 Ítems). D5: Satisfacción con el crecimiento (5 Ítems).
Descripción	: Escala valorativa tipo Likert: (1) Nunca. (2) Casi Nunca. (3) A Veces. (4) Casi Siempre. (5) Siempre.
Niveles	: Bajo, medio y alto

58	5	3	3	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	2	3	4	5	4	4	3	4	
59	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
60	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	5	3	3	4	
61	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	
62	5	3	5	4	3	5	4	1	5	5	3	4	5	4	5	3	5	5	3	1	1	3	1	4	4	4	2	3	
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	2	1	5	5	5	1	2	2	5	4	2	2	5	
64	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	
65	5	1	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	2	2	4	4	4	2	2	2	3	5	3	4	4	
66	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	4	1	2	1	4	5	3	2	4	
67	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	
68	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	3	4	
69	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
70	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
71	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5	5	
72	3	5	4	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	2	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	
73	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
74	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	3	3	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	
76	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	5	5	2	4	5	3	3	3	2	2	3	3	4	2	
77	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	
78	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	1	2	3	3	1	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
79	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	5	3	2	5	5	4	4	4	5	
80	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	1	5	5	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
81	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	
82	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
83	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	2	3	1	5	5	5	5	5	5	4	5	
84	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	
85	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	
86	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	
87	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
89	5	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
90	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
91	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
92	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
93	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	
94	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
95	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
96	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
98	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
99	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
100	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
101	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
103	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
104	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
105	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
106	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
107	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
108	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	
109	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
110	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	
111	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	
112	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
113	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
114	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	

	Satisfacción laboral																													
	d1								d2							d3				d4				d5						
Docentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
2	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4	1	5	5	4	5	5	4	1	
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	4	5	1	5	3	3	1	5	4	4	4	4	
6	5	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	4	3	4	5	5	3	4	
7	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	
8	5	3	4	4	1	5	5	5	5	5	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	
9	5	1	3	2	3	3	3	3	5	5	5	1	3	3	5	5	3	1	3	3	4	1	3	5	5	5	5	5	3	
10	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	
11	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
12	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	
14	5	3	3	5	1	5	5	5	3	5	1	2	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
15	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	
16	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
19	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
22	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	
23	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
27	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
31	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
32	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	
33	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
34	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
35	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
36	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
37	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
38	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
39	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	
40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
41	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
42	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
43	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	
44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
45	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
46	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
47	3	3	3	3	1	2	1	1	3	4	3	5	1	2	4	1	4	5	3	3	3	1	3	2	4	3	2	3	4	
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	
50	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	1	3	1	5	1	4	5	2	4	5	4	4	4	4	1	5	5	5	
51	2	1	5	1	1	1	4	4	4	4	1	3	1	1	5	3	5	3	5	5	2	1	1	3	4	3	1	3	4	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	2	1	5	1	5	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
53	4	4	3	3	2	1	2	2	2	3	3	4	1	2	4	4	4	3	5	4	3	2	4	1	5	5	4	3	2	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
57	2	4	2	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
58	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	

59	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	
60	1	2	3	3	1	2	1	1	2	2	2	3	5	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	
61	1	3	4	2	3	4	2	1	4	5	3	2	1	1	4	3	3	5	2	4	4	4	4	3	5	2	5	3	4	
62	2	1	1	1	2	2	2	2	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	4	1	2	4	3	
63	1	1	3	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	5	3	3	1	5	5	3	2	2	1	3	5	5	1	2	1	
64	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
65	2	3	2	2	1	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	4	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	5	
66	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	3	5	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	
67	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	5	4	4	1	2	2	1	5	3	3	3	3	
68	1	2	1	2	3	3	1	1	4	4	2	3	1	2	4	1	4	5	3	5	4	4	4	4	5	1	4	4	3	
69	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
70	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4	1	5	5	4	5	5	4	1	
71	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
72	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
73	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	4	5	1	5	3	3	1	5	4	4	4	4	
74	5	4	4	5	5	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	2	4	3	4	5	5	3	4	
75	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	
76	5	3	4	4	1	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	
77	5	1	3	2	3	3	3	3	5	5	5	1	3	3	5	5	3	1	3	3	4	1	3	5	5	5	5	5	3	
78	4	3	3	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	
79	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
80	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
81	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	
82	5	3	3	5	1	5	5	5	3	5	1	2	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
83	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	
84	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
85	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
86	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
87	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
89	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
90	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	
91	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
94	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
95	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
97	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	
98	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
99	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
100	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	
101	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
102	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
103	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
104	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
105	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
106	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	
107	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
108	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
109	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
110	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	
111	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	
112	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
113	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
114	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	

Anexo 7: Autorización de institución

Anexo 8: Carta de consentimiento

Anexo 9

Matriz de consistencia

Título: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE INSTITUTOS TECNOLOGICOS PUBLICOS DE LIMA METROPOLITANA EN CONTEXTO COVID-19, 2021.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1 : Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala nominal
¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos en contexto COVID-19, 2021?	Demostrar cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos Lima Metropolitana en contexto COVID-19, 2021	. Existe influencia significativa del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021	Influencia Idealizada (Carisma)	Inspiro orgullo Respeto a las opiniones Confianza en el logro de las metas Relaciones interpersonales	Del 1 al 8	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre
			INSPIRACION	Esfuerzo de superación Logro de propósitos Expectativas de superación	Del 9 al 15	
			ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Motivación laboral Inteligencia habilidades Racionalidad en su entorno Solución al problema	Del 16 al 20	

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	CONSIDERACIÓN PERSONAL				
1. Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión de satisfacción con el sueldo de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana, en contexto de COVID-19, 2021?	Demostrar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el sueldo en docentes de institutos tecnológicos públicos Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021	Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con el sueldo en docentes de institutos tecnológicos públicos Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021	SATISFACCION CON EL SUELDO	Capacitación profesional Atención personal Asesoría permanente Identificación institucional Influencia profesional	Del 21 al 28	5. Siempre	
				VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL			
				Incentivo personal Recompensas profesionales Salud preventiva	Del 1 al 8		
2. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión de satisfacción con la seguridad de docentes de institutos públicos de Lima Metropolitana en contexto de COVID-19, 2021?	Verificar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la seguridad de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021	Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la seguridad de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021	SATISFACCION – SEGURIDAD	Remuneraciones oportunas Condiciones de trabajo. Ergonomía buena postura Ubicación geográfica Buena iluminación de ambiente	Del 09 al 15	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	
3. ¿Cuál es la influencia de liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021?	Demostrar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana	Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción social de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021	SATISFACCIÓN SOCIAL	Baja autoestima Influencia social Prestigio laboral	Del 16 al 19		

	en el contexto COVID-19, 2021					
4. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción con la supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021?	Probar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021,	Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de supervisión de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021	SATISFACCIÓN - SUPERVISION	Desempeño laboral Comportamiento ético Buena organización	Del 20 al 24	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
5. ¿Cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021?	Confirmar cómo influye el liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.	Existe influencia significativamente del liderazgo transformacional con la dimensión satisfacción de crecimiento personal de docentes de institutos tecnológicos públicos de Lima Metropolitana en el contexto COVID-19, 2021.	SATISFACCIÓN - CRECIMIENTO PERSONAL	Lucha por el éxito Realización profesional Búsqueda de excelencia	Del 25 al 29	

Anexo 10: Evidencias de trabajo estadístico

Estadísticas del total del elemento - Liderazgo Transformacional

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	113,2500	179,355	,400
VAR00002	113,9000	167,568	,610
VAR00003	113,3500	175,924	,463
VAR00004	113,2000	180,800	,301
VAR00005	113,4500	172,997	,564
VAR00006	113,4500	176,050	,629
VAR00007	113,7500	167,355	,688
VAR00008	113,3000	183,274	,096
VAR00009	113,4500	173,208	,617
VAR00010	113,3000	186,011	-,088
VAR00011	113,5000	175,000	,599
VAR00012	113,7000	170,958	,662
VAR00013	113,6000	170,358	,729
VAR00014	113,9500	168,366	,681
VAR00015	113,5500	174,050	,472
VAR00016	114,1500	157,292	,828
VAR00017	113,8500	165,397	,763
VAR00018	113,7000	172,747	,634
VAR00019	113,6500	169,187	,585
VAR00020	113,4000	175,621	,550
VAR00021	114,0000	168,632	,416
VAR00022	114,2000	168,695	,563
VAR00023	114,2500	168,829	,498
VAR00024	113,7500	178,197	,306
VAR00025	113,2500	179,882	,359
VAR00026	114,2500	163,250	,616
VAR00027	114,2000	166,905	,571
VAR00028	113,9500	170,366	,591

Estadísticas del total del elemento – Satisfacción laboral

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	105,3500	292,450	,764
VAR00002	105,4000	289,621	,839
VAR00003	105,4000	300,147	,547
VAR00004	105,3500	285,924	,870
VAR00005	105,2500	283,671	,726
VAR00006	105,5500	286,050	,770
VAR00007	105,4000	295,726	,638
VAR00008	104,4500	306,892	,550
VAR00009	104,8000	303,958	,520
VAR00010	104,9000	299,463	,743
VAR00011	106,1500	314,766	,115
VAR00012	105,8500	315,608	,109
VAR00013	106,3500	308,555	,208
VAR00014	106,2000	316,484	,074
VAR00015	105,0000	297,263	,758
VAR00016	106,0000	308,526	,297
VAR00017	104,6500	315,082	,276
VAR00018	104,4500	307,839	,514
VAR00019	105,0500	316,997	,087
VAR00020	104,6500	308,976	,538
VAR00021	104,9500	295,418	,748
VAR00022	105,0000	297,474	,752
VAR00023	105,2500	289,671	,753
VAR00024	104,9000	297,147	,720
VAR00025	104,7000	311,168	,334
VAR00026	105,7500	300,829	,542
VAR00027	105,2000	292,168	,760
VAR00028	105,0500	301,629	,690
VAR00029	105,0000	292,000	,719

Validez de constructo del instrumento liderazgo transformacional

Liderazgo Transformacional (V1)			Influen- cia idealiz- ada (D1)	Motiva- ción inspira- cional (D2)	Estimu- lación intelect- ual (D3)	Consid- eración individ- ualizada (D4)	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional (V1)	Coefficiente de correlación	1,000	,842 **	,819 **	,893 **	,881 **
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	20	20	20	20	20
	Influencia idealizada (D1)	Coefficiente de correlación	,842 **	1,000	,792 **	,780 **	,596 **
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,006
		N	20	20	20	20	20
	Motivación inspiracional (D2)	Coefficiente de correlación	,819 **	,792 **	1,000	,700 **	,669 **
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,001	,001
		N	20	20	20	20	20
	Estimulación intelectual (D3)	Coefficiente de correlación	,893 **	,780 **	,700 **	1,000	,724 **
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	.	,000
		N	20	20	20	20	20
Consideración individualizada (D4)	Coefficiente de correlación	,881 **	,596 **	,669 **	,724 **	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	,006	,001	,000	.	
	N	20	20	20	20	20	

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

Según la prueba de correlación Rho de Spearman mostrado en la tabla 1, existe una correlación positiva entre las dimensiones y la variable liderazgo transformacional (0,842; 0,819; 0,893; 0,881).

Validez de constructo del instrumento satisfacción laboral

Satisfacción laboral (V2)			Satisfacción con el sueldo (d1)	Satisfacción con la seguridad (d2)	Satisfacción social (d3)	Satisfacción con la supervisión (d4)	Satisfacción con el crecimiento (d5)	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral (V2)	Coefficiente de correlación	1,000	,901**	,370	,521*	,851**	,877**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,108	,019	,000	,000
		N	20	20	20	20	20	20
	Satisfacción con el sueldo (d1)	Coefficiente de correlación	,901**	1,000	,219	,299	,791**	,774**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,353	,201	,000	,000
		N	20	20	20	20	20	20
	Satisfacción con la Seguridad (d2)	Coefficiente de correlación	,370	,219	1,000	,259	,063	,152
		Sig. (bilateral)	,108	,353	.	,270	,792	,521
		N	20	20	20	20	20	20
	Social (d3)	Coefficiente de correlación	,521*	,299	,259	1,000	,198	,311
		Sig. (bilateral)	,019	,201	,270	.	,403	,182
		N	20	20	20	20	20	20
	Satisfacción con la supervisión (d4)	Coefficiente de correlación	,851**	,791**	,063	,198	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,792	,403	.	,000
		N	20	20	20	20	20	20
	Satisfacción con el crecimiento (d5)	Coefficiente de correlación	,877**	,774**	,152	,311	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,521	,182	,000	.
		N	20	20	20	20	20	20

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

Análisis factorial

Instrumento: Liderazgo transformacional

Matriz de componente^a

Componente

	1	2	3	4
1	,477	,416	,396	,049
2	,675	-,018	-,318	-,072
3	,476	-,034	,612	,366
4	,372	,456	-,239	,403
5	,649	,131	,312	-,433
6	,590	-,388	,262	,352
7	,747	-,015	-,008	-,210
8	,134	,395	,333	,513
9	,703	,362	,208	,057
10	-,096	,016	,680	,178
11	,678	,312	-,260	,222
12	,741	,305	,416	-,151
13	,817	,176	,062	-,213
14	,658	-,497	,236	-,166
15	,501	-,078	,068	,390
16	,812	-,409	-,199	,028
17	,845	,091	,066	-,363
18	,722	,339	,116	-,015
19	,690	,333	-,300	,059
20	,602	,102	-,592	-,028
21	,396	-,458	-,126	,709
22	,530	-,475	-,025	,311
23	,487	-,677	,071	-,093
24	,389	,181	-,079	-,235
25	,430	,419	-,504	,424
26	,590	-,679	-,117	-,150
27	,537	-,667	-,084	-,082
28	,696	,410	-,073	-,286

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos.

Interpretación: Se agrupó las preguntas en 4 factores (dimensiones). Los valores más altos (positivos o negativos) de 0.35 a más son suficientes para que se asuma la relación entre el ítem y el factor.

Instrumento: Liderazgo transformacional

Matriz de componente^a

Componente

	1	2	3	4	5
1	,823	,140	-,257	-,081	,192
2	,832	,317	-,370	-,060	-,067
3	,654	,066	-,541	-,320	,201
4	,871	,277	-,252	-,023	-,125
5	,818	,100	-,314	,049	-,034
6	,817	,101	,061	,273	,187
7	,517	,489	,228	,105	-,214
8	,654	-,146	,533	-,185	-,326
9	,638	,014	-,442	,320	-,233
10	,888	-,080	-,221	,223	-,018
11	-,164	,810	,180	,064	,026
12	-,186	,851	,179	-,106	,245
13	-,054	,893	-,189	-,089	-,252
14	-,190	,767	,265	-,351	-,191
15	,907	-,147	,061	,082	-,148
16	,218	,316	,400	,498	-,182
17	,340	-,075	,346	,669	,289
18	,515	-,153	,578	-,198	,181
19	-,182	,761	,269	,230	,263
20	,431	-,022	-,035	-,117	,531
21	,052	-,098	,400	-,144	,090
22	,819	,076	,038	-,137	-,115
23	,860	,038	-,301	-,049	,113
24	,825	-,057	,133	-,095	,078
25	,561	-,462	,568	-,216	-,098
26	,574	,071	,370	-,267	-,054
27	,027	,091	-,114	,048	,339
28	,812	-,120	,183	,193	-,144
29	,213	,245	,086	-,101	,359

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos.

Interpretación: Se agrupó las preguntas en 5 factores (dimensiones). Los valores más altos (positivos o negativos) de 0.35 a más son suficientes para que se asuma la relación entre el ítem y el factor.

Anexo 11 – tabla

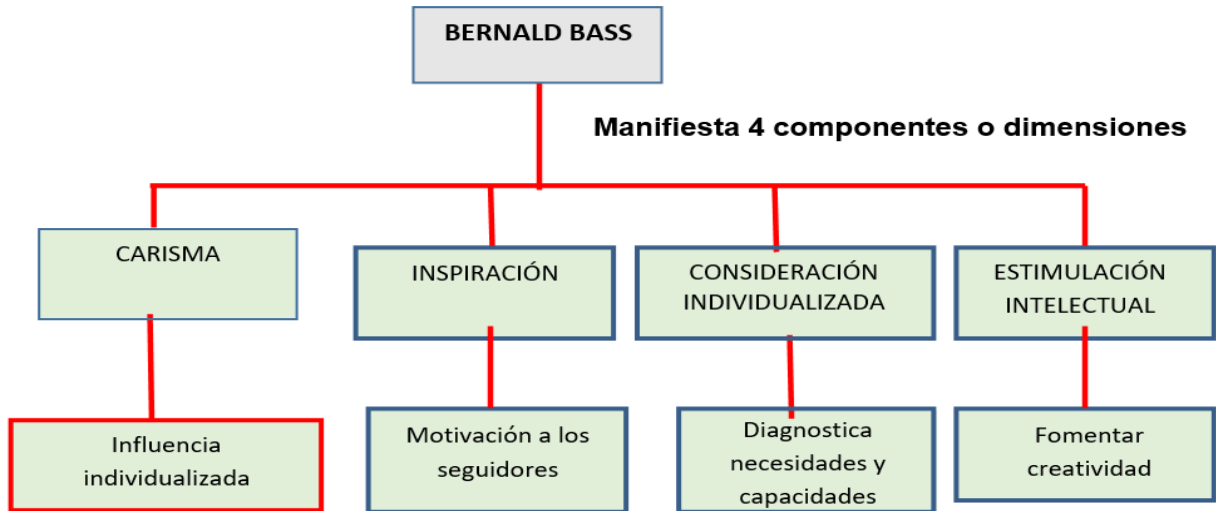
Niveles y rangos de las variables y dimensiones

Niveles	Variable 1	Dimensiones			
	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada	Inspiración	Estimulación intelectual	Consideración personal
Deficiente	28-65	8-18	7-16	5-11	8-18
Regular	66-103	19-29	17-26	12-18	19-29
Bueno	104-140	30-40	27-35	19-25	30-40

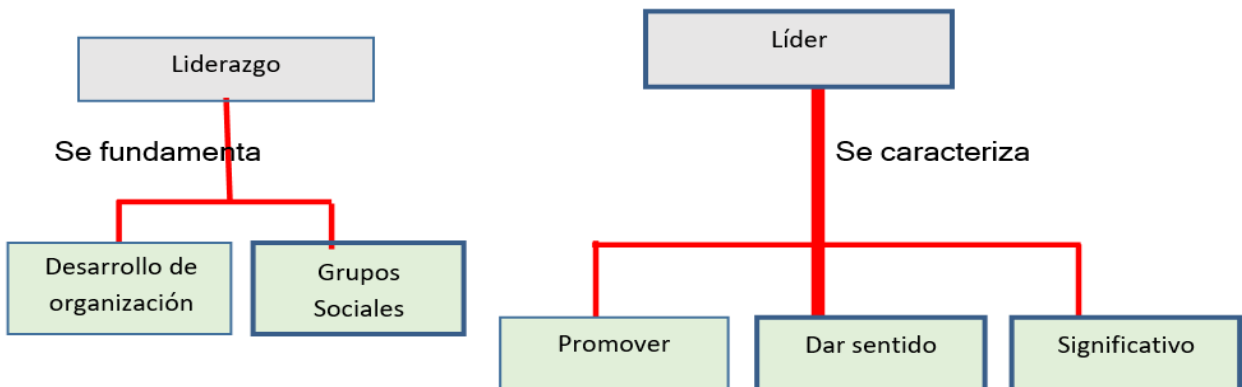
Niveles	Variable 2	Dimensiones				
	Satisfacción laboral	Satisfacción con el sueldo	Satisfacción seguridad	Satisfacción social	Satisfacción supervisión	Satisfacción crecimiento personal
Bajo	29-67	8-18	7-16	4-9	5-11	5-11
Medio	68-106	19-29	17-26	10-15	12-18	12-18
Alto	107-145	30-40	27-35	16-20	19-25	19-25

Anexo 12 - Figuras

Dimensiones del liderazgo según Bernald Bass



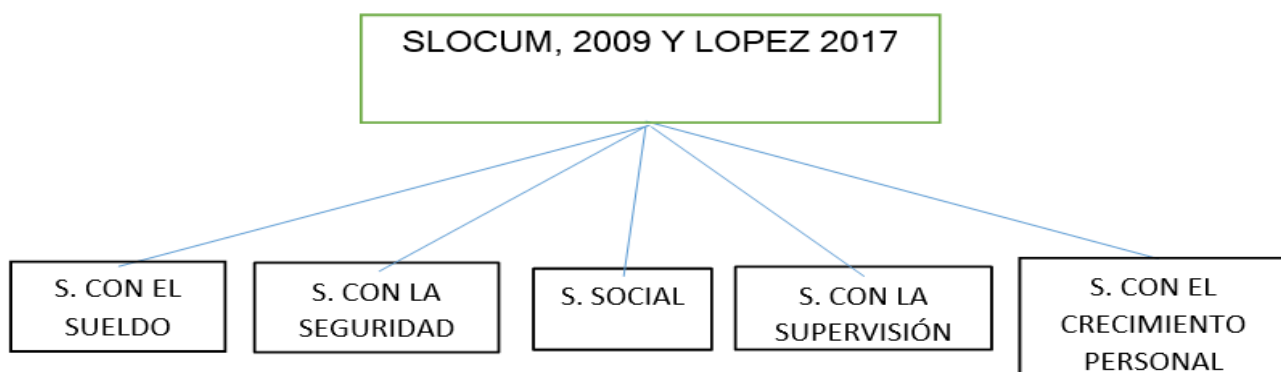
Definiciones de liderazgo



Teoría del liderazgo

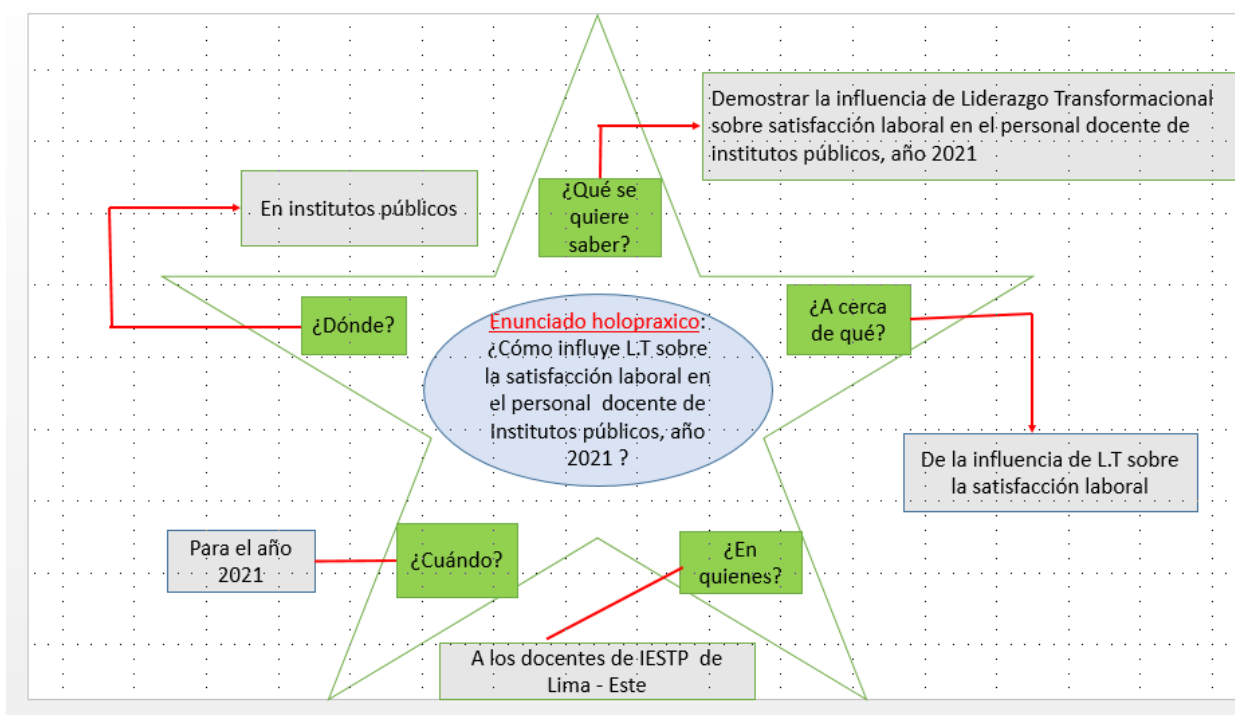


Dimensiones de la satisfacción laboral



Anexo 13

: Enunciado holopraxico



Anexo 14 Árbol de problemas

