

Articulo - Jimmy



Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:583855828

Fecha de entrega

27 abr 2026, 5:09 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

27 abr 2026, 5:10 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

13013_1777251581art02 (1)-7-27.pdf

Tamaño del archivo

167.8 KB

21 páginas

6833 palabras

38.391 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	2%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-12-03	1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Publicación	Mamani Luna, Sara Doris. "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabaj...	<1%
8	Internet	1library.co	<1%
9	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
10	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.unsaac.edu.pe	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Católica San Pablo on 2019-11-24	<1%
13	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2024-06-19	<1%
15	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
16	Publicación	Ismael Quispe Fernández. "Tendencias sobre liderazgo transformacional para go...	<1%
17	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
18	Trabajos entregados	ucb on 2025-02-11	<1%
19	Publicación	Perez Mayhua, Margarita Sonia. "Acompañamiento pedagógico a docentes y la re...	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad TecMilenio on 2024-02-03	<1%
21	Internet	es.scribd.com	<1%
22	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
23	Trabajos entregados	Facultad De Teología Pontificia Y Civil De Lima on 2024-12-30	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-16	<1%
25	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-02-26	<1%

26	Internet	www.defensoria.gob.pe	<1%
27	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2025-05-20	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Anahuac México Sur on 2024-09-15	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-03-16	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-10	<1%
31	Internet	www.researchgate.net	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-03	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Nacional Agraria de la Selva on 2025-07-23	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-06-03	<1%
36	Internet	revistaingenieria.univalle.edu.co	<1%
37	Internet	revistascientificas.cuc.edu.co	<1%

Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

Jimmy Quispe Calcina

*EP. Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales,
Universidad Peruana Unión.*

RESUMEN

Se tiene como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román. Se trabajó bajo la metodología de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 trabajadores, mientras que la muestra se encuentra conformado por 56 colaboradores. Para la recopilación de datos se empleó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X) de Bass y Avolio (2000) siendo adaptado por Ríos y Mendoza (2019) y la escala de satisfacción laboral de Warr et al. (1979) de adaptación peruana por Arias et al. (2017). Los resultados alcanzados demuestran en el liderazgo transformacional el 91.1% considera que es de nivel óptimo, el 7.1% regular y el 1.8% deficiente; en cuanto a la satisfacción laboral, el 85.7% se encuentra en la categoría alto, el 12.5% medio y el 1.8% bajo, además, se ha identificado que las variables propuestas guardan relación directa y moderada, por los siguientes valores logrados ($p = .000$; $Rho = .484$). Se concluye que en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román, cuando se manifiestan comportamientos que buscan inspirar y motivar para alcanzar su máximo potencial en cada área de trabajo, mayor será la satisfacción a nivel laboral.

Palabras clave: Liderazgo transformacional; Satisfacción laboral; Compromiso; Relaciones interpersonales

ABSTRAC

The objective was to determine the relationship between transformational leadership and job satisfaction in the Local Educational Management Unit of the Province of San Roman. We worked under a basic methodology, correlational level, non-experimental design. The population consisted of 60 workers, while the sample consisted of 56 collaborators. For data collection, the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X) by Bass and Avolio (2000) was used, adapted by Ríos and Mendoza (2019) and the job satisfaction scale by Warr et al. (1979) adapted in Peru by Arias et al. (2017). The results achieved show in transformational leadership 91.1% consider it to be of optimal level, 7.1% regular and 1.8% deficient; as for job satisfaction, 85.7% are in the high category, 12.5% medium and 1.8% low, in addition, it has been identified that the proposed variables are directly and moderately related, by the following values achieved ($p = .000$; $Rho = .484$). It is concluded that in the Local Educational Management Unit of the Province of San Roman, when behaviours are manifested that seek to inspire and motivate to reach their maximum potential in each work area, the greater the satisfaction at the work level.

Keywords: Transformational leadership; Job satisfaction; Engagement; Interpersonal relationships; Commitment.

1 INTRODUCCIÓN

36 Existe un creciente interés por el liderazgo transformacional en los últimos años para diversas instituciones que promueve el desarrollo de capacidades y genera mayores niveles de compromiso individual a través de los objetivos personales y con los propósitos de la institución (Cruz-Ortiz et al., 2013). El liderazgo transformacional se ha convertido en el tema de investigación más frecuente, dado que a menudo se reconoce que el liderazgo transformacional depende de las características del líder, porque genera motivación y satisfacción a nivel laboral, es la forma de actuar del comportamiento humano, cuando los empleados se sienten entusiasmados con el logro de sus tareas, se esfuerzan por hacer mejor su trabajo, lo que también beneficia en la organización a nivel laboral, sin embargo, en la actualidad se evidencia deficiencias en el liderazgo, lo cual repercute en el equipo de trabajo, así como lo afirman los estudios de Cavagnaro y Carvajal (2021) el 66.0% de los docentes indican que los directores no tienen bien desarrollados las habilidades de manejo de trabajar en equipo, específicamente en Guayaquil-Ecuador. También se suma a esta realidad el Puerto Bolívar del Ecuador con el 30.7% de los educadores señalan que existe carencia del manejo del liderazgo transformacional (Valdiviezo, 2019).

Lo mismo acontece en Perú, el 40.0% de los docentes perciben que el liderazgo transformacional de los directores en las instituciones educativas de nivel primario de la región de Trujillo no es muy destacado (Muñoz, 2022). Otro estudio en Huancayo, también evidenció la falta de desarrollo en las habilidades de liderazgo transformacional, con un porcentaje de 32.0% (Laredo y Alania, 2021). Lo mismo, ocurre en la sub gerencia de Educación de Lima, el 29.6% de los docentes hacen referencia que es deficientes el liderazgo transformacional (Bendezu y Caruajulca, 2022). Los diferentes hallazgos hacen referencia que existe una necesidad de una revisión y llegar a mejorar dentro de las prácticas de liderazgo transformacional.

18 El liderazgo se define como una interacción entre dos o más miembros de un grupo, donde a menudo se requiere estructurar o reestructurar las situaciones como las percepciones y expectativas de los integrantes (Nurjanah et al., 2020). Mientras que el liderazgo transformacional, según, Robbins y Judge (2013) son líderes que inspiran a sus seguidores a dejar de lado sus intereses por el bien de la organización o institución que pueden ejercer una influencia extraordinaria en ellos. Que fomenta la confianza, la lealtad, la admiración y el respeto entre los seguidores como hacia los líderes, lo que motiva a los seguidores voluntariamente para alcanzar

las metas, los objetivos y la visión establecido por los líderes transformacionales (Singgih et al., 2020). Otra definición de Cruz-Ortiz et al. (2013) implica un proceso motivacional en el que el líder establece conexiones con los demás, buscando elevar la motivación y moral tanto del líder como del grupo de sus seguidores. En este sentido, el liderazgo transformacional, tiene como finalidad motivar y llegar a incentivar de forma activa con los cambios de acuerdo a la misión y visión que se tiene dentro de la institución, priorizando la productividad, entusiasmo, responsabilidad, honestidad y un nivel de compromiso, que conlleva a propósitos organizacionales y el bienestar individual como colectivo de los trabajadores (Bracho y García, 2013).

El liderazgo transformacional presenta las siguientes características: a) Creatividad, es un elemento clave que permite generar nuevas ideas; b) Interactividad, busca conocer las necesidades de sus colaboradores; c) Visión, busca comunicar y establecer un propósito claro hacia donde se dirige; d) Pasión, que guía y direcciona a una sola misión; e) Ética, mantiene niveles altos de moralidad; f) Prestigio, muestra una imagen más positivo; g) Orientación hacia las personas, siempre prioriza las necesidades de sus colaboradores; h) Derecho de los colaboradores, facilita el apoyo a los demás; i) Formación y asesoramiento, supervisa y monitorea en función a su aprendizaje, entre otras características que contribuyen en el desarrollo de uno mismo y de los demás (Palomo, 2008). Por lo tanto, el liderazgo transformacional se manifiesta cuando un líder motiva a sus seguidores a compartir una visión, empoderándolos para alcanzarla y brindándoles los recursos necesarios para desarrollar su potencial personal, también, genera mayor conciencia y aceptación del propósito y la misión de la organización es fomentar una visión en común reorientando a la formación y la construcción de trabajo en equipos (Moradi y Shahbazi, 2016).

Se encuentra conformado por las siguientes dimensiones: a) Influencia idealizada a nivel del comportamiento, está relacionado a los comportamientos que adoptan los líderes que afecta de forma directa en las demás personas (Bracho y García, 2013); b) Influencia idealizada por atribución, que implica cómo la persona consigue interpretar y asigna un significado a los diferentes comportamientos u otras características de otros, afectando a las propias acciones de la forma de percibir; c) Motivación inspiracional, están impulsados en buscar alcanzar las metas u objetivos a través de una conexión emocional que promueve superarse; d) Estimulación intelectual, consiste en una serie de actividades que permiten estar en constante aprendizaje para la estimulación y desarrollo a nivel cognitivo orientado hacia el crecimiento personal; e) Consideración individual, corresponde al desarrollo y el bienestar de cada integrante del equipo de trabajo, llegando a

reconocer las habilidades individuales; f) Recompensa contingente, es la práctica de establecer y ofrecer recompensas que permitan mayor motivación y desempeño para el logro de uno mismo y de la organización; g) Dirección por excepción activo, es la supervisión o llegar a controlar el desempeño que muestra motivando a los demás; h) Dirección por excepción pasivo, los líderes llegan a evitar intervenir en el desempeño que realiza pero si interviene cuando surgen problemas o requiere de ayuda (Molero et al., 2010); i) Liberalismo; busca a que se sientan libres o autónomos asumiendo su responsabilidad en las decisiones que tome (Jaramillo y Fierro, 2016); j) Esfuerzo adicional, busca más allá de las diferentes responsabilidades que permite expandir con sus expectativas dentro del ámbito laboral (Cruz-Ortiz et al., 2013); k) Satisfacción, se debe de buscar a que los colaboradores se sientan contentos y buscar un ambiente de trabajo de interacción positiva; y l) Eficaz, es la capacidad de llegar a motivar y poder guiar al equipo de trabajo por un objetivo común centrado en el desarrollo personal y a nivel del desarrollo personal (Jaramillo y Fierro, 2016).

Se tuvo en cuenta el modelo teórico de Bass, establece que los líderes transformacionales logran alcanzar resultados superiores con uno o más de los cuatro componentes del liderazgo transformacional que se detallan a continuación: a) Liderazgo carismático o influencia idealizada, en donde el líder actúa de manera que se convierte en un modelo a seguir para sus seguidores, en este contexto el líder se convierte en admirado, respetado y digno de confianza, y sus seguidores reconocen sus capacidades, persistencia y determinación; b) Motivación inspiradora, el líder proporciona significado y desafío que motiva e inspira el trabajo de sus seguidores, en este caso, el líder promueve el espíritu de trabajo en equipo, entusiasmo y optimismo; c) Estimulación intelectual, el líder promueve la innovación y la creatividad de sus seguidores al cuestionar suposiciones establecidas, replantear problemas y abordar situaciones antiguas de nuevas formas, fomentando así la creatividad sin recurrir a críticas públicas ante los errores individuales; y d) Consideración individualizada, el líder atiende las necesidades de logro y crecimiento de cada seguidor actuando como entrenador o mentor (Gomes, 2014).

También, se tiene el modelo teórico general de rendimiento del equipo de Edward Deming, se centró en la mejora continua de los procesos a través de la gestión de la calidad, los círculos de calidad y el empoderamiento de los empleados, en este contexto los equipos son el resultado del proceso de gestión de la calidad y van más allá de los círculos de calidad y tendencias de empoderamiento, cuando se utilizan de manera efectiva y se les proporciona la formación

adecuada, los equipos pueden conducir a un aumento de la producción, la moral, la creatividad y la innovación, por lo tanto, se puede conceptualizar el rendimiento del equipo como la calidad de las relaciones interpersonales, en otras palabras, lo representamos como un constructo basado en procesos de trabajo en equipo que conlleva a una buena comunicación y eficiencia en el ámbito laboral (Dionne et al., 2004).

Satisfacción laboral se refiere a la percepción que tiene el empleado sobre su felicidad o infelicidad, donde los resultados de la actividad laboral comparan con las expectativas, deseos y pensamientos (Nurjanah et al., 2020). Otra definición de Singgih et al. (2020) considera que es un aspecto importante que describe los sentimientos de una persona hacia su trabajo que realiza, un sentimiento que apoya o desfavorece a los empleados en relación con el trabajo o su condición puede definirse como satisfacción laboral. Por su parte, Robbins y Judge (2001) la definen como una actitud general hacia el trabajo, la diferencia entre la cantidad de recompensa que reciben los trabajadores y la cantidad que se supone que deben recibir.

Dentro de las dimensiones de satisfacción laboral se tiene los siguientes: a) Factores intrínsecos, esta referido a los diferentes elementos internos que influyen de forma directa en la forma de percibir dentro del ámbito laboral, esta directamente relacionado con los comportamientos individuales, como la toma de decisiones, el desarrollo personal, la claridad de propósitos, los desafíos a enfrentar, las relaciones interpersonales positivas, la responsabilidad, el interés y la motivación, todas estas actitudes contribuyen al crecimiento y bienestar del individuo (Avendaño et al., 2021; López et al., 2021); b) Factores extrínsecos, están relacionados a elementos externos de la persona que influyen en la satisfacción de uno mismo, estos factores están generalmente relacionados con las condiciones del trabajo, que incluye la comodidad, el pago económico, las normas de trabajo, los horarios, la comunicación, entre otros factores que permite el compromiso de cada persona con su área de trabajo (Avendaño et al., 2021).

Se tiene el modelo teórico de Robbins y Judge (2017) argumentan que el comportamiento voluntario no se formaliza como una obligación laboral, sino que apoya el funcionamiento eficaz de la organización, este comportamiento también se conoce como comportamiento extra rol, este tipo de comportamiento va más allá de las obligaciones normales de los empleados, que incluye evitar conflictos innecesarios, ayudar a los demás sin ser arrogante, trabajar duro con paciencia,

participar en actividades organizacionales y alcanzar un rendimiento que exceda las tareas normales asignadas, lo cual, conlleva a una mayor satisfacción laboral.

También se tiene la teoría de motivacional laboral de Herzberg, introducida en 1968, enfatiza la importancia de satisfacer las necesidades personales y motivacionales en el proceso de desarrollo del potencial individual, se centra en los factores de motivación que generan actitudes laborales positivas, mientras que los factores de higiene están relacionados con el desempeño laboral, así la teoría se encuentra direccionado en los factores de motivación como intrínsecos al trabajo y los de higiene como extrínsecos, los factores de motivación operan únicamente para aumentar y mejorar la satisfacción laboral, mientras que los factores de higiene trabajan para reducir la insatisfacción laboral (Sabater et al., 2018).

Dentro de los trabajos investigativos se tiene los siguientes estudios: A nivel Internacional, se tiene el estudio de Nurjanah et al. (2020) ejecutado en Indonesia siendo el objetivo de determinar la influencia del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el comportamiento organizacional, sus hallazgos demuestran existe una influencia positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional ($p < .05$; $t = 5.394$), también identificó que existe una influencia positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($p < .05$; $t = 5.127$). También, se tiene el estudio de Rahmat y Rina (2020) que se propuso como objetivo identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral, llegando alcanzar el siguiente resultado, existe una directa influencia significativa entre el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral, lo que significa que el liderazgo transformacional aumentará la satisfacción laboral.

Sin embargo, a nivel nacional se tiene el estudio de Taco (2022) realizó un estudio en Cusco, con el propósito de identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en Instituciones Rurales Educativas de Paruro, llegando identificar que existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral ($p = .039$; $Rho = .282$), concluye, que los cambios positivos dentro del liderazgo transformacional influye de forma directa en la satisfacción laboral. También, se tiene el estudio de Raymundo (2020) ejecutado en el Distrito Miraflores – Lima, con el propósito de conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Sus hallazgos demuestran que las variables propuestas guardan relación directa, siendo sus valores alcanzados ($Rho = .348$), concluye, cuando existe niveles altos de

liderazgo transformacional, mayor será la satisfacción laboral. Otro estudio de Hernández (2023) fue ejecutado en Chiclayo, con el propósito de analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, sus hallazgos demuestran que el liderazgo transformacional tiene relación directa y débil con el desempeño laboral ($Rho = .281$), llegando a concluir, que el liderazgo transformacional puede contribuir a un ambiente laboral más positivo.

Por lo tanto, el estudio se hace relevante porque se identificó la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, porque el liderazgo transformacional dentro del contexto educativo es fundamental, para llegar a crear un ambiente de trabajo más positivo que fomenta el desarrollo profesional y personal de los docentes, siendo de aporte para las futuras investigaciones como también a los profesionales que tienen interés en el tema, de igual forma, será de aporte los resultados a la institución en estudio, por lo tanto, el estudio añade un valor dentro de la literatura existente, proporcionando datos que contribuyen a comprender sobre las variables en estudio, llegando a proporcionar una base para realizar estudios en otro nivel investigativo.

Se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román. Sin embargo, dentro de los objetivos específicos se tiene: a) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los factores intrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román; b) Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los factores extrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román.

2 METODOLOGÍA

Diseño metodológico

El presente estudio corresponde al diseño no experimental-transversal, porque no se tuvo ninguna intención de llevar a manipular las variables para que se muestre cambios en la otra variable, además los instrumentos aplicados solo se realizaron en un solo instante único (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Asimismo, se localiza dentro la investigación de tipo básico, el presente trabajo investigativo no tuvo intención práctica, solo se llegó a profundizar los conocimientos en base a los resultados alcanzados y las teorías existentes (Carrasco, 2006). También, se localiza en el nivel

correlacional, solo se buscó analizar la relación entre las variables propuestas, mediante los términos estadísticos para comprobar las hipótesis (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño muestral

2.1.1 Población

La población es el conjunto total de participantes, que conforman la unidad de estudio, que cumple una serie de características de acuerdo a la delimitación de los participantes (Carrasco, 2006). Por lo tanto, la población se encuentra conformado por 60 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román, estratificados por dirección, directores de áreas, especialistas o equivalentes, técnicos o equivalentes, y secretarías, según el cuadro analítico de personal (CAP) del año 2023.

2.1.2 Muestra

La muestra se conoce como una parte representativa de la población, a partir del cual se obtienen resultados que pueda ser generalizados a toda la población (Ñaupas et al., 2018). Por consiguiente, la muestra se encuentra conformado por 56 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román. Para lo cual, se tuvo en cuenta el muestreo no probabilístico por conveniencia, que es un método que permite al investigador seleccionar una cantidad representativa de la muestra para trabajar (Espinoza et al., 2023).

Instrumentos

Los instrumentos son herramientas que proporcionan la medición de las variables y facilita la obtención de datos para lograr sus resultados (Medina et al., 2023). Por consiguiente, en el presente estudio se tuvo en cuenta los siguientes instrumentos:

Para la variable: Liderazgo transformacional se tuvo en cuenta el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5X), de Bass y Avolio en el año 2000, de adaptación peruana por Ríos y Mendoza (2019) que consta de 45 ítems o preguntas, direccionado en doce dimensiones: Influencia idealizada a nivel del comportamiento (1 a 4), influencia idealizada por atribución (5 a 8), motivación inspiracional (9 a 12), estimulación intelectual (13 a 16), consideración individual (17 a 20), recompensa contingente (21 a 24), dirección por excepción activo (25 a 28), dirección

por excepción pasivo (29 a 32), liberalismo (33 a 36), esfuerzo adicional (37 a 39), satisfacción (40 a 41) y eficaz (42 a 45), de tipo de respuesta Likert: Nunca (1) a Siempre (4), tiene un tiempo de aplicación de 18 a 20 minutos, siendo el propósito identificar la visión y los objetivos que tiene la institución u organización.

Propiedades psicométricas, de acuerdo a la adaptación al contexto peruano ejecutado por Ríos y Mendoza (2019) la validez llegó a realizar por medio de expertos llegando enlizarse mediante la prueba de V de Aiken, siendo el resultado que oscila entre .81 a 1.00, lo que demuestra que presenta validez alta, lo cual, es aplicable el instrumento. Mientras que la confiabilidad fue trabajada por medio del coeficiente de McDonal (ω) logrando alcanzarse valores que comprenden entre .718 a .912, considerándose la fiabilidad entre alta y moderada.

Para la variable: Satisfacción laboral, se tuvo en cuenta la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall construido en el año 1979, siendo de adaptación peruana realizado por Arias et al. (2017) el instrumento se encuentra conformado por 15 ítems, distribuido en dos dimensiones: Factores intrínsecos que corresponde los ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14) y los factores extrínsecos lo conforman los ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15), siendo la alternativa de respuesta de tipo Likert (1= Muy insatisfecho a 7= Muy satisfecho), se puede llegar aplicar de forma individual o grupal, en un tiempo aproximado de 8 a 10 minutos, siendo el propósito en identificar los aspectos positivos en la experiencia laboral.

De acuerdo a la adaptación peruana realizado por Arias et al. (2017) la validez fue realizado mediante la prueba estadística de KMO siendo un valor de .945, lo que demuestra que presenta una adecuación excelente en los análisis factorial, también se tiene las correlaciones superiores a .589. Mientras que la confiabilidad lo realizó por medio de análisis de Alpha de Cronbach, logrado alcanzar resultado general de .945, que llega a ser la confiabilidad alta.

Análisis estadísticos

Una vez que se llegó a encuestar los instrumentos a la muestra representativa, se procede a ordenar las alternativas de respuestas marcadas por los participantes en el programa Microsoft Excel, de acuerdo a las puntuaciones emitidas en el instrumento adaptado al contexto peruano, una vez culminado se trasporta al paquete estadístico SPSS-25, para luego llegar a presentar resultados descriptivos según a las variables y las dimensiones, prueba de normalidad a través de Kolmogorov

Smirnov y las tablas de la prueba de hipótesis, para su mejor comprensión cada tabla de resultado se encuentra descrita la interpretación.

Declaración sobre aspectos éticos

Se han tomado en cuenta los principios establecidos por el Código Nacional de Integridad Científica, que incluyen: a) Integridad, que implica seguir buenas prácticas durante el desarrollo del estudio, conforme a los lineamientos de la comunidad científica; b) Honestidad intelectual, se llegó a cumplir con las normas APA en cuanto a citas y referencias sobre la información extraída; c) Objetividad e imparcialidad, se tomó en cuenta aplicar métodos científicos diversos para evitar sesgos subjetivos; d) Veracidad, justicia y responsabilidad, se aseguró que los resultados se obtengan sin intención de divulgación, protegiendo así los derechos y el bienestar de los participantes, también la participación fue voluntaria dándoles a conocer sobre el propósito del estudio, para ello se contó con el consentimiento informado, también se consideró lo que establece la Universidad Peruana Unión; y finalmente e) Transparencia, no se tiene ningún interés económico por medio es netamente académico.

3 RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de liderazgo transformacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

	Deficiente		Regular		Óptimo	
	n	%	n	%	n	%
Liderazgo transformacional	1	1.8	4	7.1	51	91.1

Nota: n= Muestra; %= Porcentaje

En la tabla 1, se muestra que sobresale el nivel óptimo de liderazgo transformacional, representado con el 91.1% (51); seguida por el nivel regular con el 7.1% (4) y en el nivel deficiente solo se encuentra representado por 1.8% (1).

Tabla 2
Niveles de las dimensiones liderazgo transformacional

	Deficiente		Regular		Óptimo	
	n	%	n	%	n	%
Influencia idealizada a nivel del comportamiento	2	3.6	14	25.0	40	71.4
Influencia idealizada por atribución	2	3.6	13	23.2	41	73.2
Motivación inspiracional	3	5.4	14	25.0	39	69.6
Estimulación intelectual	2	3.6	18	32.1	36	64.4
Consideración individual	2	3.6	11	19.6	43	76.8
Recompensa contingente	3	5.4	14	25.0	39	69.6
Dirección por excepción activo	1	1.8	16	28.6	39	69.6
Dirección por excepción pasivo	4	7.1	9	16.1	43	76.8
Liberalismo	2	3.6	18	32.1	36	64.3
Esfuerzo adicional	1	1.8	22	39.3	33	58.9
Satisfacción	1	1.8	20	35.7	35	62.5
Eficaz	2	3.6	11	19.6	43	76.8

Nota: n= Muestra; %= Porcentaje

Según la tabla 2, se aprecia los resultados de las dimensiones de liderazgo transformacional, en las 12 dimensiones sobresale el nivel óptimo representado entre los porcentajes que oscilan entre 58.9% a 76.8%, también se evidencia que lo sigue el nivel regular entre los porcentajes de 16.1% a 39.3%, sin embargo, dentro del nivel deficiente los porcentajes de participantes es de 1.8% a 7.1% dentro de las dimensiones.

Tabla 3
Nivel de satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

		Bajo		Medio		Alto	
		n	%	n	%	n	%
Variable	Satisfacción laboral	1	1.8	7	12.5	48	85.7
Dimensiones	Factores intrínsecos	2	3.6	8	14.3	46	82.1
	Factores extrínsecos	1	1.8	7	12.5	48	85.7

Nota: n= Muestra; %= Porcentaje

En la tabla 3, observa los resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral, logrado ser el 85.7% (48) corresponde al nivel bajo, el 12.5% (7) medio y el 1.8% (1) bajo; sin embargo, en la dimensión factores intrínsecos, el 82.1% (46) alto; el 14.3% (8) medio y el 3.6% (2) bajo, mientras que en la dimensión factores extrínsecos, el 85.7% (48) alto, el 12.5% medio y el 1.8% (1) bajo.

Resultados correlacionales

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Variables	K-S		
	Estadístico	gl	p
Liderazgo transformacional	.294	56	.000
Satisfacción laboral	.248	56	.000

En la tabla 4, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, debido a que la muestra es superior a 50, según la significancia es menor a 0.05, para ambas variables, lo que demuestra que no presenta distribución normal, por lo tanto, para el análisis de las hipótesis se tomó en cuenta la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ha : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

Ho : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

Tabla 5

Análisis de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral	
	Rho	
	p	.484**
	n	.000
		56

Nota: Rho= Coeficiente de correlación Rho Spearman; p= Significancia; n= muestra

En la tabla 5, se llegó a identificar la relación entre las variables propuestas en el estudio, logrando los siguientes valores de $p = .000$, lo que indica que es menor a 0.05, mientras que el coeficiente de correlación $Rho = .484$, de muestra que la relación es directa y moderada, por lo tanto, se afirma que el liderazgo transformacional guarda relación directa y moderada con la satisfacción laboral, esto quiere decir, fomentar las habilidades de liderazgo transformacional consigue ser una estrategia efectiva que permite mayor satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los factores intrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

H_o : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los factores intrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

Tabla 6

Análisis de relación entre el liderazgo transformacional y los factores intrínsecos

		Factores intrínsecos
Liderazgo transformacional	Rho	.516**
	p	.000
	n	56

Nota: Rho= Coeficiente de correlación Rho Spearman; p= Significancia; n= muestra

En la tabla 6, se ha identificado los siguientes valores $p = .000$, que logra ser menor a 0.05; mientras que el coeficiente de correlación $Rho = .516$, indica que la relación es directa y moderada, por lo tanto, el liderazgo transformacional tiene relación directa y moderada con los factores intrínsecos, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

Hipótesis específica 2

H_a : Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los factores extrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

H_o : No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y los factores extrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román

Tabla 7*Análisis de relación entre el liderazgo transformacional y los factores extrínsecos*

	Factores extrínsecos	
Liderazgo transformacional	Rho	.365**
	p	.000
	n	56

Nota: Rho= Coeficiente de correlación Rho Spearman; p= Significancia; n= muestra

En la tabla 7, se ha identificado que el $p = .000$, lo que demuestra que es menor a 0.05; mientras que el coeficiente de correlación $Rho = .365$, este valor indica que la relación es directa y moderada, por lo tanto, se afirma que el liderazgo transformacional tiene relación directa y moderada con los factores extrínsecos, por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

4 DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, se ha identificado que el liderazgo transformacional se relaciona de forma directa y moderada con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román, por los siguientes valores $p = .000$; y $Rho = .484$. El resultado alcanzado demuestra, cuando se implementan buenas prácticas de liderazgo transformacional como la motivación, apoyo a los demás, la creación de un ambiente positivo, el respeto a las opiniones, entre otras conductas positivas, permitirá a que mayor sea la satisfacción laboral en la unidad educativa analizada. Dentro de los antecedentes investigativos se tiene el estudio de Taco (2022) llegó a identificar que el liderazgo transformacional tiene relación directa con la satisfacción laboral ($Rho = .282$), este resultado alcanzado guarda relación con el resultado logrado en el presente estudio. Mientras que el estudio de Raymundo (2020) identificó que existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Por lo tanto, el resultado alcanzado, como los resultados de los antecedentes investigativos, coinciden de que el liderazgo transformacional es un mecanismo crucial en la satisfacción laboral, porque los líderes deben inspirar en sus equipos de trabajo con una visión motivadora, lo que proporcionará mayor satisfacción con el área de su trabajo como también con la institución. Frente a ello, las posturas tóricas de Edward Deming, hace referencia que el liderazgo transformacional está directamente relacionado con factores críticos del proceso de trabajo en equipo, de modo es necesario el

desarrollo de habilidades de comunicación y gestión de conflictos, y promueva la cohesión del equipo (Dionne et al., 2004). Mientras que la satisfacción laboral, se puede determinar a través de dos factores principales, establecidos por el grado de aceptación de la motivación y el grado de satisfacción de las necesidades personales (Sabater et al., 2018).

Según el primer objetivo específico, se determinó que el liderazgo transformacional tiene relación directa y moderada con los factores intrínsecos, siendo los valores ($p = .000$; $Rho = .516$). Lo expuesto demuestra que a medida que mejore la práctica del liderazgo transformacional, también se evidenciarán cambios positivos en los factores intrínsecos, permitiendo un ambiente donde se sientan más motivados para alcanzar sus metas. Según, la revisión de los antecedentes investigativos, no se registraron estudios similares, pero el trabajo de Nurjanah et al. (2020) hace referencia que el liderazgo transformacional permitirá incrementar el compromiso con el contexto laboral. Otro estudio también afirma que el liderazgo transformacional actúa como un mecanismo que puede contribuir en la mejora de la satisfacción laboral, esto implica que los líderes deben de llegar adoptar un comportamiento más motivador y fomentar el desarrollo individual, para crear un ambiente de trabajo más satisfactorio (Rahmat y Rina, 2020). A nivel de la revisión de la literatura de acuerdo Robbins y Judge (2013) el liderazgo transformacional, esta caracterizada por la motivación que presenta el líder, en base a los intereses individuales y a nivel de la institución, lo cual, ejerce una influencia significativa en los colaboradores.

Relacionado al segundo objetivo específico, se ha logrado identificar que el liderazgo transformacional tiene relación directa y moderada con los factores extrínsecos, por los siguientes valores alcanzados ($p = .000$; $Rho = .365$). El resultado indica, que a medida que se mejora el liderazgo transformacional, también consigue mejorar los factores extrínsecos. El resultado expuesto tiene alguna similitud con el trabajo investigativo de Taco (2022) hace referencia que el liderazgo transformacional, es un medio que permite cambios a nivel de motivación y en el compromiso con las actividades diarias, lo que conlleva a una mejor producción y son más proactivos. El estudio de Hernández (2023) concluyó que el liderazgo es fundamental para fomentar un mayor compromiso, beneficiando al equipo de trabajo al ir más allá de las tareas cotidianas. Según la teoría de Bass, el liderazgo transformacional se centra en la satisfacción de los subordinados y en su evaluación de la efectividad de sus gerentes (Dionne et al., 2004). Por lo tanto, el liderazgo transformacional se considera especialmente adecuado para el ámbito educativo,

ya que capacita a los colaboradores, infundiéndoles esperanza, optimismo y energía, al tiempo que establece una visión de productividad a medida que se logran sus objetivos.

5 CONCLUSIÓN

Primera : Se llegó a identificar un nivel de significancia $p = .000$, es menor a $.05$, lo que indica que existe relación, mientras que el coeficiente de correlación de $Rho = .484$, hace referencia que existe relación directa y moderada, los valores descritos demuestran que el liderazgo transformacional tiene relación directa y moderada con la satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román.

Segundo : También se alcanzó un nivel de significancia $p = .000$, considerándose que es menor $.05$, lo que demuestra que existe relación, mientras que el coeficiente de correlación $Rho = .516$, hace referencia que la relación es directa y moderada, por lo tanto, queda comprobado que el liderazgo transformacional tiene relación directa y moderada con los factores intrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román.

Tercero : También se tiene identificado un nivel de significancia $p = .000$, este valor sugiere que es menor $.05$, considerándose que existe relación, mientras que el coeficiente de correlación $Rho = .365$, hace referencia que la relación es directa y moderada, los valores descritos hacen referencia que el liderazgo transformacional tiene relación directa y moderada con los factores extrínsecos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román.

6 RECOMENDACIONES

Primera : Al identificar la relación se propone establecer una serie de canales de comunicación donde los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román puedan llegar a expresar una serie de inquietudes y sugerencias, lo que permitirá a mostrar un ambiente más comunicativo y participativo, también se debe de llegar a reconocer los logros individuales y grupales, llegando a promover mayor esfuerzo y dedicación dentro del ámbito laboral.

Segundo : También se debe de implementar una serie de capacitaciones para el desarrollo profesional, que les permita adquirir nuevos aprendizajes y avanzar en diferentes capacidades de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de San Román, también las capacitaciones permitirán a desarrollar que tomen decisiones más eficientes en su área de trabajo, como también mostrará mayor responsabilidad y compromiso de sus acciones.

Tercero : Para las futuras investigaciones, desarrollar estudios con una población más amplia que se incluyan diferentes Unidades Educativas de diferentes contextos, para alcanzar resultados más generalizados, también se sugiere desarrollar con otras variables, como cultura organizacional, gestión administrativa, contextos socioeconómicos, y también con los factores sociodemográficos.

7 REFERENCIAS

- Arias, W., Rivera, R., y Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Avendaño, W., Luna, H., y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia RVG*, 26(5), 190-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509>
- Bendezu, E., y Caruajulca, P. (2022). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la subgerencia de educación de la municipalidad de Lima*. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1904>
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Cavagnaro, C., y Carvajal, C. (2021). El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa en la Unidad Educativa República de Francia de Guayaquil. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 132-149. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.457>
- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., y Martínez, I. (2013). Liderazgo transformacional: investigación actual. y retos futuros. *Revista Universidad y Empresa*, 15(25), 13-32. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa>
- Dionne, S., Yammarino, F., Atwater, L., y Spangler, W. (2004). Transformational leadership and team performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 177-193. <https://doi.org/10.1108/09534810410530601>
- Espinoza, R., Sánchez, M., Velasco, M., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. (2023). *Metodología y estadística en la investigación científica*. Editorial Puerto Madero.
- Gomes, A. (2014). *Liderazgo transformacional: teoría, investigación y aplicación al deporte*. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/26921>

- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local -Perú. *Gestionar: Revista de empresa y gobierno*, 3(1), 7-16.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education
- Jaramillo, V., y Fierro, I. (2016). Análisis del liderazgo transformacional y su importancia en tiempo de crisis. *PODIUM*, (30), 97-119. <https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>
- Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495-501. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8883/8747>
- Moradi, M., y Shahbazi, H. (2016). Un análisis de la teoría del liderazgo transformacional. *Revista de Ciencias Fundamentales y Aplicadas*, 8(3), 452-461. <https://www.ajol.info/index.php/jfas/article/view/142517>
- Muñoz, C. (2022). *Liderazgo transformacional directivo en la percepción docente, en instituciones de educación primaria N°11521- Pomalca y Colegio Privado Bilingüe La Asunción-Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78925>
- Laredo, R., y Alania, R. (2021). Liderazgo transformacional en la Universidad Nacional del Centro del Perú, según la percepción de los docentes. *Gaceta Científica*, 7(3), 121-126. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1155/1103>
- López, C., Peña, M., y Chávez, A. (2021). Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. *Vinculatégica*, 7(2), 1142–1152. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., Wahyu, A., y Foroudi, P. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

- Palomo, T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial
- Rahmat, T., y Rina, S. (2020). The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47-51. <http://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/429>
- Raymundo, D. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa contacto satelital S.R.L. San Juan de Miraflores*. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1482>
- Ríos, D., y Mendoza, M. (2019). *Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30130>
- Robbins, S., y Judge, T. (2006). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson
- Sabater, C., Armas, D., y Cabezas, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 21(2), 397-405.
- Singgih, E., Iskandar, J., Sestri, F., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., y Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2), 293-314.
- Taco, R. (2022). *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la red educativa rural Waytaqucha de Paruro Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/7149>
- Valdiviezo, S. (2019). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar-Ecuador. *Ciencia y Educación*, 1(3), 52-61. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202018>
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work atudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupaonal Psychology*, 52(2), 129-148.