

# **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

## **Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

### **Escuela profesional Administración y Sistemas**



## **Tesis**

### **Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa - Huancavelica, 2023**

**Para Optar** : El Título Profesional de Licenciada en Administración

**Autores** : Bach. OTAROLA SEDANO LUCY ERLINDA  
Bach. SUDARIO MEZA LUZ ABIGAHID PAOLA

**Asesora** : Mtra. Gutarra Elias Rocio Mirella

**Línea de Investigación** : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

**Fecha de Inicio** : 15-03- 2023

**Fecha de Culminación** : 14-03- 2024

Huancayo – Perú

2024

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**

**TESIS**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN

LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

CHURCAMPÁ – HUANCÁVELICA, 2023

**PRESENTADO POR:**

Bach. OTAROLA SEDANO Lucy Erlinda

Bach. SUDARIO MEZA Luz Abigahid Paola

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE:**

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN Y**

**SISTEMAS**

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE :MG. VERASTEGUI VELASQUEZ  
GRACIELA SOLEDAD

PRIMER MIEMBRO :LIC. LLIHUA CARRASCO NEFTALI

SEGUNDO MIEMBRO :MTRA. MUNIVE ORREGO VILMA  
HERMELINDA

SUPLENTE : MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

Huancayo, 07 de noviembre del 2023

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL CHURCAMPÁ – HUANCÁVELICA, 2023**

**Asesor:**

**Mtra. Gutarra Elias Rocio Mirella**

## **Dedicatoria**

A Dios por ser el inspirador y darnos la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de nuestros anhelos más deseados, brindarnos sabiduría durante todo el proceso universitario, agradecer a nuestros padres por el apoyo incondicional dado cada día y por los valores inculcados en el transcurso de la vida, nuestra familia ha sido el pilar fundamental para lograr las metas.

Lucy Erlinda y Luz Abigahid Paola

## **Agradecimiento**

A la Universidad Peruana Los Andes por abrirnos las puertas con lleno de enseñanza y aprendizaje para llegar a este gran camino de ser profesional.

A la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables por acogernos durante estos 5 años de constante conocimiento día a día.

A los docentes por ser nuestra guía y apoyarnos a crecer de manera continua día tras día como buenos profesionales y principalmente por inculcarnos la ética y la moral.

Las autoras

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0136 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHURCAMPÁ – HUANCÁVELICA, 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. OTAROLA SEDANO LUCY ERLINDA**  
**BACH. SUDARIO MEZA LUZ ABIGAHID PAOLA**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MG. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA**

Fue analizado con fecha **08/03/2024**; con **107 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Version 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia. \_\_\_\_\_

Huancayo, 08 de marzo de 2024.



**MTRA. LIZET DORIELA MAÑARI MINCAMI**  
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## **Introducción**

La presente tesis tuvo como problema general ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica-2023? El objetivo principal fue Establecer la relación de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023; la tesis corresponde al enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico de investigación no experimental y con un corte transversal, de nivel correlacional, dado que, aborda en la actualidad que las entidades públicas vienen cumpliendo un rol muy importante a través de las políticas del estado, donde los funcionarios públicos deben estar satisfechos y motivados por un líder , para poder desarrollar con suma importancia las actividades encomendadas por cada organización para el bienestar de la población.

El presente trabajo ha sido estructurado en diferentes capítulos de la siguiente manera:

En el capítulo I, se expone la realidad problemática, la Justificación e importancia de la investigación, los objetivos de la investigación y las limitaciones de la investigación de la empresa donde se está llevando a realizar la investigación. En el capítulo II, se exponen los antecedentes de la investigación como Nacionales e Internacionales, las teorías relacionadas a las variables de estudio. En el capítulo III, se basa a las hipótesis generales y específicas de la investigación, operacionalización de variables. En el capítulo IV, se explica la Metodología de la investigación, conceptualizando el método general y específico, tipo de investigación, nivel y diseño de investigación, población y muestra, los factores incluyentes y excluyentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y por último aspectos éticos de la investigación. En el capítulo V, se muestra los resultados del procesamiento de datos de la investigación. Finalmente se describen las discusiones, conclusiones, recomendaciones y anexos.



## Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS .....	ii
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Introducción.....	viii
Contenido .....	ix
Contenido de tablas .....	xii
Contenido de figuras.....	xiii
Resumen .....	xiv
Abstrac.....	xv
CAPITULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	16
1.2.1. Delimitación temporal .....	21
1.2.2. Delimitación espacial.....	21
1.2.3. Delimitación Temática o Conceptual .....	21
1.3. Formulación del problema .....	22
1.3.1. Problema General.....	22
1.3.2. Problemas Específicos .....	22

1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Social.....	22
1.4.2. Teórico .....	23
1.4.3. Metodológico .....	24
1.5. Objetivos .....	24
1.5.1. Objetivo General.....	24
1.5.2. Objetivo Especifico .....	24
<b>CAPITULO II_ MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>26</b>
2.1. Antecedentes (Nacionales e Internacionales) .....	26
2.1.1. Antecedentes nacionales .....	26
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	26
2.2 Bases teóricas o científicas .....	33
2.2.3. Relación entre Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral .....	43
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones) .....	44
<b>CAPITULO III: HIPOTESIS .....</b>	<b>46</b>
3.1. Hipótesis General.....	46
3.2. Hipótesis Específicas .....	46
3.2. Variables(Definición conceptual y operacional).....	46
<b>CAPITULO IV: METODOLOGIA .....</b>	<b>49</b>
4.1. Método de la Investigación .....	49

4.2. Tipo de Investigación.....	49
4.3. Nivel de investigación .....	50
4.4. Diseño de la investigación.....	50
4.5. Población y Muestra.....	51
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	52
4.7. Aspectos éticos de la Investigación .....	52
CAPITULO V: RESULTADOS .....	54
5.1. Descripción de resultados.....	54
5.2 Contratación de hipótesis .....	58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	63
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES .....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	68
ANEXOS.....	76

## Contenido de tablas

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de la variable liderazgo transformacional .....	47
<b>Tabla 2</b>	Operacionalización de la variable satisfacción laboral .....	48
<b>Tabla 3</b>	Validación por criterio de expertos.....	54
<b>Tabla 4</b>	Análisis de confiabilidad de instrumentos .....	55
<b>Tabla 5</b>	Prueba de normalidad .....	58
<b>Tabla 6</b>	Análisis correlacional entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral .....	59
<b>Tabla 7</b>	Análisis correlacional entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral.....	59
<b>Tabla 8</b>	Análisis correlacional entre dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral.....	60
<b>Tabla 9</b>	Análisis correlacional entre dimensión Influencia idealizada y satisfacción laboral .....	61

## Contenido de figuras

<b>Figura 1.</b>	La provincia de Churcampa y sus 11 distritos .....	19
<b>Figura 2.</b>	Análisis de la problemática actual percibida en trabajo de campo .....	21
<b>Figura 3.</b>	Niveles de liderazgo transformacional .....	56
<b>Figura 4.</b>	Niveles de satisfacción laboral .....	57

## Resumen

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023. En el plano metodológico, se consideró el enfoque cuantitativo, con tipo básico, nivel correlacional y con un diseño no experimental transversal correlacional simple, la población muestral se encontró conformada por 50 trabajadores administrativos. En los resultados se encontró que un 50% de los trabajadores presenta un nivel medio de liderazgo transformacional y un 46% de nivel medio en satisfacción laboral como mayor direccionalidad. En el plano inferencial se encontró un valor ( $\text{Sig.}=0.000 < 0.05$ ,  $r= 0.917$ ). Se concluyó que existe relación directa muy alta significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, identidad con la empresa, trato con la autoridad, condiciones físicas.

## **Abstrac**

The general objective was proposed: Determine the relationship that exists between Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Provincial Municipality of Churcampa - Huancavelica 2023. At the methodological level, the quantitative approach was considered, with a basic type, correlational level and with a non-experimental design. simple correlational cross-sectional, the sample population was found to be made up of 50 administrative workers. The results found that 50% of the workers present a medium level of transformational leadership and 46% have a medium level of job satisfaction as greater directionality. In the inferential plane a value was found (Sig.=0.000 < 0.05, r= 0.917). It was concluded that there is a very high significant direct relationship between transformational leadership and job satisfaction in the Provincial Municipality of Churcampa – Huancavelica, 2023.

**Keywords:** Transformational leadership, job satisfaction, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, identity with the company, dealing with authority, physical conditions.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente a nivel mundial las organizaciones e instituciones están afectadas por diversos factores como desarrollo de tecnología, cambios ambientales, variaciones de coyuntura, para ello es necesario fortalecer el liderazgo transformacional para guiar de manera intrínseca a los colaboradores (Tito, 2019). Asimismo, en naciones en desarrollo como India están bajo una intensa necesidad de liderazgo en gestión, abordando áreas críticas como planificación como ejecución de proyectos, es más la falta de gestión contribuye a la insatisfacción laboral y al bajo compromiso organizacional (Nidadhavolu, 2018). Es más, se menciona que, la gestión estatal deficiente persiste, dado que los ciudadanos muestran un alto nivel de insatisfacción y es crucial abordar desafíos como evaluar el grado de satisfacción del personal con su trabajo (Valencia, 2022). Se señaló, una la falta de adaptación de las empresas debido a una escasez de satisfacción laboral y liderazgo dado que se identificó un bajo nivel de liderazgo (28%) y satisfacción laboral (70%), lo que refleja la problemática (Cuadra y Veloso, 2017).

A nivel internacional, de acuerdo a las Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) se percibe un aumento en 1% en el empleo global en 2023, menos al año anterior,



ocasionando un aumento del desempleo, con alrededor de 3 millones más, totalizando 208 millones de desempleados, con una tasa global del 5.8%. De acuerdo, a una encuesta en América Latina indicó que 93% de profesionales buscan nuevos trabajos, 41% considera que la automatización amenaza sus empleos, es más, Perú ocupaba el tercer lugar en términos de tecnología e innovación, después de Venezuela y Brasil (Gestión, 2022). De acuerdo a lo señalado por el Municipio de Ecuador, El 85% de la rotación interna en la institución se atribuyó a quejas y denuncias de usuarios internos y externos, así como a conflictos entre colegas, problemas de comunicación con superiores y tensiones en relaciones personales, solo el 5% fue promovido en 2021, y solo el 10% de los cambios internos mejoraron la institución (Carrillo, 2023). Además, en los 2020 dos países latinoamericanos, se descubrió que 33% de los trabajadores administrativos tenían un nivel bajo de satisfacción laboral, atribuido a la falta de liderazgo empresarial para motivar al personal, representando una disminución 10% respecto al año 2019 (Miguez, 2021).

A nivel nacional en Perú, se ha notado un creciente descontento laboral en las municipalidades debido a una gestión deficiente del liderazgo que, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), el 45% de los empleados públicos, incluidos los municipales, se sienten insatisfechos por falta de liderazgo eficiente y motivador, afectando la calidad de los servicios (Amasifuen et al., 2023). Asimismo, debido a su condición de contratistas, los empleados tercerizados en la gerencia administrativa carecen de beneficios legales, lo que reduce su compromiso laboral, aunque se puede mejorar lo que depende del líder (Municipalidad de Puente Piedra, 2022). En ese sentido, aargumentaron que la falta de una planificación estratégica adecuada crea un ambiente tenso debido a la falta de compromiso y motivación, para solucionarlo, es necesario realizar evaluaciones de satisfacción laboral y ofrecer capacitación continua (Bernaes et al., 2022). Asimismo, se evaluó a los trabajadores del Ministerio del Trabajo, obteniendo como resultados que muestran que el 58% del personal tiene

una satisfacción regular, con el desafío laboral como aspecto positivo, mientras que el 81.3% reporta un desempeño laboral adecuado, resaltando la necesidad de mejorar el trabajo en equipo (Santiago, 2023).

De acuerdo a lo mencionado, las entidades públicas enfrentan desafíos globales que requieren líderes comprometidos en implementar estrategias motivadoras para alinear las fortalezas y debilidades organizacionales impactando el cambio de conductas como orientación hacia los intereses colectivos, ganando confianza y compromiso con los resultados deseados (Tito, 2019). Según la opinión anterior, la insatisfacción de los trabajadores puede ser un factor de riesgo que afecta directamente la productividad y la integración comunitaria de la organización (Chirinos, 2019). Claramente, el liderazgo es fundamental en el ámbito estatal y resulta relevante considerando las deficiencias observadas en su funcionamiento, es más un liderazgo efectivo conlleva a la mejora de servicios y bienestar tanto de los empleados como de los ciudadanos (Avila, 2019).

A nivel local, el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en el rendimiento de los empleados, al mismo tiempo que puede contribuir a reducir la influencia de comportamientos laborales contraproducentes o conductas negativas. Esto sustentado por un informe realizado en la Municipalidad Provincial de Churcampa, Huancavelica, que se evidenció una correlación positiva entre la satisfacción laboral y variables ocupacionales en un 77.3% (Ccatamayo, 2015). Asimismo, se determina que la percepción de los encuestados sobre la satisfacción laboral es bajos y regulares con 39,5% (Meza y Meza, 2018).

De acuerdo con el Plan de desarrollo concertado (PDC, 2021) La provincia de Churcampa fue establecida mediante la Ley N° 24056 el 4 de enero de 1985, durante el segundo gobierno del presidente Fernando Belaúnde Terry. Esta provincia forma parte de las siete que componen el departamento de Huancavelica, bajo la jurisdicción del Gobierno

Regional de Huancavelica, en el país peruano. La provincia de Churcampa está situada en la región de los Andes centrales del Perú y colinda al norte con la provincia de Tayacaja, al este con el departamento de Ayacucho, al sur con la provincia de Acobamba y al oeste con la provincia de Huancavelica. Con una extensión de 1,072 km<sup>2</sup>, se eleva a una altitud de 3,240 metros sobre el nivel del mar en la región quechua. La distancia respecto a la ciudad de Huancayo es de 139 km, a Huanta en Ayacucho es de 50 km, y a Huancavelica es de 259 km. Actualmente, la provincia está dirigida por el alcalde Ing. Edgar Obregón Ruiz para el período 2019-2022, y se compone de 11 distritos.

**Figura 1.** La provincia de Churcampa y sus 11 distritos

Provincia y Distrito	Capital	Extensión (Km <sup>2</sup> )	Ubicación Geográfica		
			Altitud (m.s.n.m)	Latitud Sur	Longitud Oeste
<b>CHURCAMP</b>	<b>Churcampa</b>	<b>1072.39</b>			
Churcampa	Churcampa	141.36	3 262	12°44'14"	74°23'07"
Anco	La Esmeralda	275.03	2 404	12°40'54"	74°35'12"
Chinchihuasi	Chinchihuasi	171.68	2 800	12°30'54"	74°32'34"
El Carmen	Paucarbamba	73.12	3 114	12°44'07"	74°28'41"
La Merced	La Merced	69.00	2 632	12°47'13"	74°25'32"
Locroja	Locroja	76.76	3 379	12°44'10"	74°26'23"
Pachamarca	Pachamarca	160.06	2 730	12°30'36"	74°31'30"
Paucarbamba	Paucarbamba	101.41	3 370	12°33'02"	74°31'45"
S.M. Mayocc	Mayocc	37.86	2 212	12°48'07"	74°23'18"
S.P. Coris	S.P. Coris	126.17	3 580	12°34'27"	74°24'32"

*Nota.* INEI Guía estadística 2003 conociendo Huancavelica 2003 (INEI, 2003).

De acuerdo a lo percibido en el contexto de estudio durante el trabajo de campo, se redacta la problemática que es lo siguiente:

La Municipalidad Provincial Churcampa durante los años que se va desarrollando las actividades primordiales de la institución, se hace mención al jefe del área de Recursos Humano, que no está capacitado para fomentar un lugar de trabajo eficiente y eficaz que motive al empleado a seguir trabajando por lo menos utilizando incentivos de reconocimientos (carta de felicitación, resolución, certificado, etc.); así mismo, no brinda una inducción como

capacitar (clima laboral, inducción al centro laboral, trabajo en equipo) al personal nuevo, estas situaciones provocan insatisfacción en el personal.

Respecto a lo mencionado también se tuvo en cuenta que el ambiente es uno de los factores por la cual se suscita la insatisfacción laboral por parte del personal, dado que no cuentan con un número suficiente de mobiliarios para poder trabajar de manera adecuada, dado que el espacio mismo es reducido y no permite la adecuación de mobiliarios, esto retrasa al personal al momento de realizar sus labores, y genera incomodidad al momento del traslado de documentos de un área a otro.

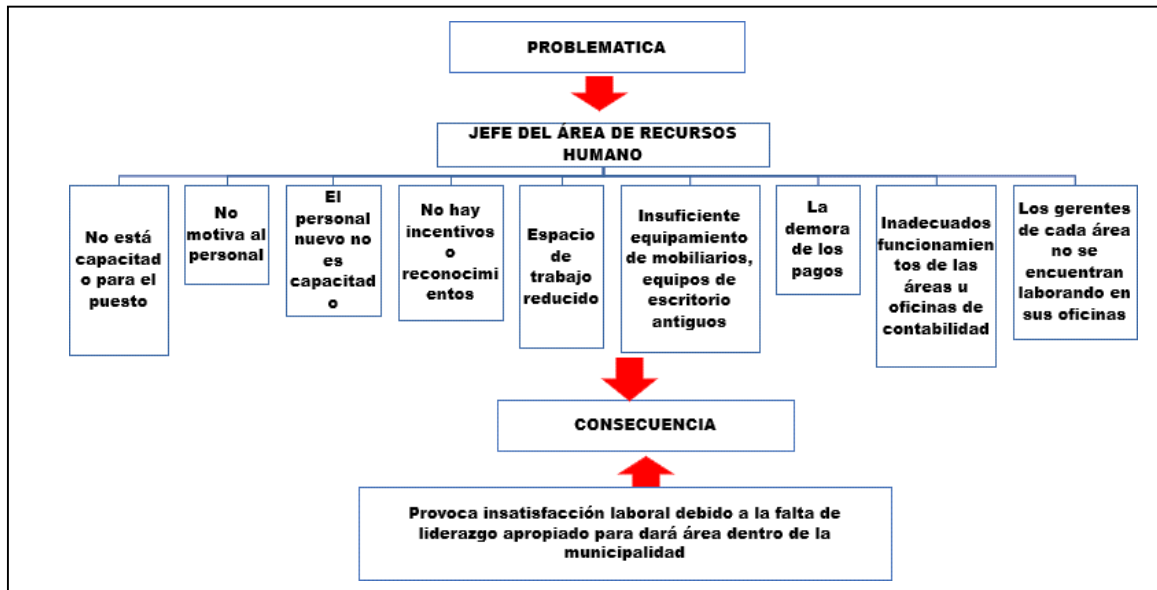
Otro factor que presenta es con los equipos (computadoras) dado que no están modernizadas, ocasionando retrasos en el trabajo porque cargan de manera pausada, lenta al momento de realizar las labores, entonces no coadyuvan a agilizar ciertos trámites correspondientes que necesitan para cumplir con ciertos puntos establecidos, como la entrega de documentos para su respectiva revisión y derivado al área correspondiente.

Como una referencia en la oficina de contabilidad por el inadecuado funcionamiento de la computadora y el internet, las remuneraciones del personal demoran de 4 a 5 días para ser devengando al área correspondiente para ser girado y pagado, lo cual desmotiva al personal dado que no perciben sus pagos en la fecha indicada.

Otro factor es el tema de los gerentes de cada oficina, a la hora de realizar las labores a diario no permanecen en su área correspondiente, por ello mismo no desarrollan de manera adecuada el trabajo, por tal motivo no llegan a cumplir las metas establecidas en la institución en un determinado periodo, lo cual desmotiva al asistente y los subgerentes de cada área, esto hace que busquen nuevas oportunidades en otras instituciones ya sea privada o pública.

**Figura 2.**

Análisis de la problemática actual percibida en trabajo de campo



**Nota.** Elaboración propia

## 1.2. Delimitación del problema

### 1.2.1. Delimitación temporal

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial Churcampá, Región Huancavelica.

### 1.2.2. Delimitación espacial

La presente investigación de tesis se llevó a cabo en la Municipalidad Provincial Churcampá – Huancavelica a partir del presente mes de marzo del 2023 hasta el mes de diciembre de 2023.

### 1.2.3. Delimitación Temática o Conceptual

La investigación permitió determinar la relación entre las variables liderazgo

transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa en el área de Recursos Humanos en el presente año 2023. De acuerdo con Velásquez (2006), como citado por Bracho y García (2013), el liderazgo transformacional se caracteriza como un enfoque que impulsa un cambio positivo en los seguidores, orientándose hacia la transformación mutua y colaborativa de manera armoniosa. Este estilo de liderazgo se concentra en abordar integralmente las necesidades de la organización, logrando así incrementar la motivación, la moral y el rendimiento de quienes le siguen.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***1.3.1. Problema General***

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica, 2023?

#### ***1.3.2. Problemas Específicos***

- ¿De qué manera se relaciona la estimulación intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023?

### **1.4. Justificación**

#### ***1.4.1. Social***

La investigación actual reportará mayores beneficios a la Municipalidad Provincial Churcampa, así como a todos sus empleados. Implementar un liderazgo transformacional en la institución promoverá la motivación y la satisfacción en el desempeño laboral de los

colaboradores. Además, el líder estará constantemente atento a las necesidades individuales de cada miembro del equipo. El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica son temas de gran relevancia social debido a su impacto directo en la calidad de vida de los empleados y en la eficiencia de los servicios públicos brindados a la comunidad, dado que un liderazgo transformacional que promueva un ambiente de trabajo positivo, motivador y orientado al crecimiento personal como profesional de los empleados puede contribuir a mejorar su satisfacción laboral, es más una mayor satisfacción laboral entre los empleados municipales no solo mejora su bienestar individual, sino que también se refleja en una mejor atención al público, mayor eficiencia en la gestión de recursos, una mayor participación y compromiso con los objetivos como en los valores de la institución, por lo tanto, entender la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica es fundamental para identificar áreas de mejora en la gestión y promover un ambiente laboral más saludable y productivo para el beneficio de toda la comunidad.

#### ***1.4.2. Teórico***

La investigación contribuye aportar ciertas evidencias sobre las variables que estamos desarrollando, dado que son importantes para las entidades públicas, ya que hay una necesidad para poder desarrollar para que los colaboradores se sientan satisfecho de sus labores prestados, por ello mismo la Municipalidad Provincial de Churcampa, podrá ver la relación que hay entre ambas variables y mediante ello determinar en qué medida el Liderazgo transformacional coadyuva a mejorar su satisfacción a sus colaboradores. El estudio del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa – Huancavelica se justifica teóricamente por la relevancia del liderazgo en la motivación y el compromiso de los empleados, en el contexto municipal puede proporcionar

valiosos conocimientos para mejorar la gestión de recursos humanos como en el clima laboral en la organización, beneficiando tanto a los empleados como a la eficacia de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad. Por otro lado, la satisfacción laboral es un constructo fundamental en la teoría organizacional como de recursos humanos, que según diversas teorías como la teoría de la satisfacción laboral de Locke y la teoría de las necesidades de Maslow, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción de las necesidades psicológicas como sociales de los individuos en el trabajo, debido a la ello, los empleados satisfechos tienden a tener una actitud más positiva hacia su trabajo, estar más comprometidos y ser más productivos.

### ***1.4.3. Metodológico***

En el aspecto metodológico, la investigación propone un método de estudio idóneo de generar conocimientos válidos y confiables sobre el tema a desarrollar. Esta investigación contribuirá para validar los datos con los instrumentos para medir las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa, de esa manera cumpliendo con las exigencias y reglas de una investigación.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023.

### ***1.5.2. Objetivo Especifico***

- Establecer la relación que existe entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023
- Establecer la relación entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en la



Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023

- Establecer la relación entre influencia idealizada y satisfacción laboral en la  
Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes (Nacionales e Internacionales)**

##### ***2.1.1. Antecedentes nacionales***

Avila (2019) el propósito de la investigación es analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Huaraz durante el año 2018; el estudio adopta un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño metodológico de investigación no experimental y de nivel correlacional. La población de interés consistió en 61 colaboradores de la entidad pública, quienes están directamente expuestos al liderazgo transformacional y pueden ofrecer una opinión relevante sobre la gestión municipal. Se empleó un muestreo censal para seleccionar la muestra. Con relación a los hallazgos, se encontró que el 80.3% de los empleados evaluaron positivamente el liderazgo transformacional, mientras que un 82% dio una calificación favorable a la gestión municipal. Estos resultados revelan una correlación directa y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.954. Se concluyó que el Liderazgo transformacional incentiva a los colaboradores a prosperar sus talentos que tienen en sus respectivas áreas que prestan su servicio, este aliento es a razón de los comportamientos que ellos mantienen y trato consensuado por sus líderes, lo cual tiene el interés por sus colaboradores y dar la comodidad y confort para sentirse satisfechos dentro

de la organización, de esta manera llegaran a desarrollar su competencia con toda sus habilidades.

García (2019), el objetivo principal fue investigar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres durante el año 2019, el estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo con un diseño metodológico de investigación no experimental y un nivel descriptivo correlacional. Se basa en una escala ordinal y utiliza una muestra probabilística. La población objetivo consiste en 120 administrativos. Los instrumentos de recopilación de datos son las encuestas, y se recopila la opinión o juicio de expertos. Se concluyó que en la organización los trabajadores son eficientes ya que coadyuvan para relacionarse mucho más directa con su líder para poder alcanzar sus objetivos de manera eficaz y estar satisfechos con sus labores desarrolladas a diario, ya que el propósito de cada colaborador es cumplir sus metas deseadas en compañía de su líder que lo guía con toda esa responsabilidad deseada para dicho fin.

Bernaola (2019), el objetivo principal de la investigación fue identificar y analizar las diferencias en la satisfacción laboral entre los trabajadores administrativos de las municipalidades de Ate y San Borja durante el año 2018, la investigación se caracterizó por su enfoque cuantitativo y su naturaleza básica. Se trató de un estudio comparativo de nivel comparativo y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 1500 trabajadores administrativos de la Municipalidad de Ate y 1000 de la Municipalidad de San Borja. La muestra, de 81 participantes, fue seleccionada de manera no probabilística. Para validar el instrumento de medición, se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores administrativos de ambas municipalidades, lo que resultó en una confiabilidad aceptable de 0.670 para la variable de satisfacción laboral, Los resultados se expusieron mediante tablas de frecuencias y gráficos, incluyendo una tabla comparativa y una gráfica cruzada que mostraban la satisfacción laboral en las dos municipalidades y permitían compararla entre sí. Se concluyó que los trabajadores

Administrativos de la Municipalidad de Ate y SanBorja se llevan una relación adecuada con cada uno de sus colaboradores de las dos entidades públicas del estado, ya que ellos son satisfechos con cada una de sus laboresdesarrolladas en dicha organización, así coadyuvarse entre equipos de trabajo de ambas Municipalidades y obtener más metas en cada una de su centro de labores.

Contreras (2019), El objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán. Para llevar a cabo el estudio, se empleó el Método Científico como enfoque universal, el Método Dialéctico como marco general, y el Análisis Síntesis, inductivo-deductivo como método específico. La muestra incluyó a 15 trabajadores, con una tasa de respuesta del 83%. Para alcanzar el objetivo propuesto, se diseñó un instrumento que constaba de 38 preguntas, abarcando datos descriptivos y evaluando el conocimiento sobre el proceso de evaluación del desempeño. También se incluyó una encuesta específica para medir la satisfacción laboral. La técnica utilizada para abordar este problema fue la encuesta, implementando una escala de actitud para evaluar el desempeño laboral y otra para medir la satisfacción laboral. Las conclusiones indicaron que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayán se encuentran en condiciones satisfactorias para prestar sus servicios y que su desempeño laboral es positivo, cumpliendo con eficiencia las actividades de la entidad. Asimismo, se destacó la satisfacción de los trabajadores con su desempeño laboral, lo que facilita el logro de metas sin inconvenientes para la entidad mencionada.

Cordova (2020), el objetivo de este estudio fue investigar la posible relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa en el año 2020. La investigación se clasificó como básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. La población de estudio consistió en 70

trabajadores administrativos. Se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario cerrado compuesto por 21 preguntas sobre la variable de gestión municipal y 19 preguntas sobre la satisfacción laboral como instrumento de recolección de datos. Este instrumento fue validado por tres expertos en el campo. Como resultado del estudio, se encontró que los trabajadores perciben un nivel medio tanto en lo que respecta a la gestión municipal, con un porcentaje del 70%, como en lo relacionado con la satisfacción laboral, con un porcentaje del 78.6%. Mediante la prueba del coeficiente de Rho de Spearman se confirmó una relación directa y significativa entre las variables estudiadas, con un valor de Rho de Spearman igual a 0.846 y una significancia estadística de  $p = 0.000$ . Además, se estableció una relación directa y significativa ( $p = 0.000$ ) entre la gestión municipal y las dimensiones de la satisfacción laboral, que incluyen el reto en el trabajo, las remuneraciones justas, las condiciones laborales y el apoyo y colaboración, con un grado de relación de  $r=0.679$ ,  $r=0.863$ ,  $r=0.600$  y  $r=0.700$  respectivamente. Se concluyó que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa están satisfechos en las labores que desarrollan a diario, por ello mismo se encuentran contentos con sus retos a diario, remuneraciones y con la condición del ambiente de la Institución cumpliendo todas las metas establecidas.

Hurtado (2019) El propósito de esta investigación fue analizar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa, según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco, durante el año 2019. La muestra estuvo compuesta por 40 empleados de dicha municipalidad. Los resultados obtenidos revelaron que el 65% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari que experimentaron liderazgo transformacional demostraron tener una gestión administrativa satisfactoria. Al considerar dimensiones específicas, se observó que el 62.5% de los empleados con liderazgo transformacional mostraron una buena planificación en la gestión administrativa, el 60% exhibieron una buena organización, el 67.5% presentaron una buena dirección, y el 60%

demonstraron un buen control en la gestión administrativa. El estudio concluyó que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la gestión administrativa de los trabajadores. Facilita el desarrollo de habilidades en diferentes roles laborales, fomenta una colaboración efectiva entre los miembros del equipo y contribuye al establecimiento de una organización eficiente en la prestación de servicios.

### ***2.1.2. Antecedentes internacionales***

Guerrero y Pérez (2018) en Ecuador, el propósito de la investigación fue evaluar la influencia de la satisfacción laboral en la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) Municipales en la provincia de Tungurahua. Se adoptó un enfoque cuantitativo y se clasificó como un estudio básico de nivel descriptivo. La población objeto de estudio comprendió a 172 servidores públicos, de los cuales se extrajo una muestra de 119, distribuida de manera proporcional entre los dos municipios: 50 para el GAD Municipal de Cevallos y 69 para el GAD Municipal San Cristóbal de Patate. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante encuestas, utilizando un cuestionario como instrumento para recoger información sobre las variables de interés: satisfacción laboral y gestión administrativa. Los resultados fueron analizados e interpretados individualmente para cada GAD Municipal, utilizando el software SPSS para realizar las pruebas de hipótesis correspondientes. Los hallazgos de la investigación revelaron una correlación significativa y elevada tanto en el GAD Municipal de Patate (con un valor de Rho de Spearman de 0.037) como en el GAD Municipal de Cevallos (con un valor de Rho de Spearman de 0.054). En conclusión, se confirmó la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada uno de los municipios estudiados, indicando una alta probabilidad de que la satisfacción de los colaboradores esté vinculada positivamente con la calidad de la gestión administrativa en las respectivas municipalidades.

Salazar (2018), El propósito del estudio fue investigar la relación entre la satisfacción

laboral y el compromiso organizacional en el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. El enfoque adoptado fue cuantitativo, centrándose en recopilar las percepciones de los empleados sobre sus niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional en su entorno laboral. Para medir la satisfacción laboral, se empleó el cuestionario S20/23 desarrollado por Josep Meliá y José Peiró, mientras que para evaluar el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario TCM Employee Commitment, creado por John Meyer y Natalie Allen. Las encuestas fueron administradas a una muestra de 290 colaboradores a través de la plataforma de Google Drive. La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se analizó mediante la prueba de ji-cuadrado, una herramienta estadística que identifica diferencias entre valores observados y esperados en un conjunto de datos. El procesamiento de datos se realizó con la herramienta estadística DYANE versión 4. Los resultados del estudio indicaron que el nivel de satisfacción laboral del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el año 2017 fue del 70.96%, mientras que el nivel de compromiso organizacional fue del 69.91%. Además, se encontró evidencia de una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, sugiriendo que aquellos empleados que experimentan satisfacción laboral tienden a mostrar un mayor compromiso con la organización. En conclusión, las variables analizadas revelan ciertos inconvenientes en los puestos de trabajo, lo que afecta las emociones y sentimientos de los colaboradores en su desempeño. También se sugiere la existencia de problemas en el clima laboral, ya que los colaboradores no encuentran adecuado su entorno laboral.

Guevara (2018), el estudio permitió identificar las deficiencias en el clima organizacional de las municipalidades y establecer su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos en diversos aspectos. Como técnicas de investigación se utilizaron la observación, entrevistas y encuestas. Se llevó a cabo un análisis descriptivo e

inferencial de tipo correlacional utilizando el programa SPSS versión 15.0; con el propósito de determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral, se estableció que, con un nivel de significancia de 0.01, la hipótesis de investigación "A mejor clima organizacional, mayor satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas" fue aceptada. Esto se debe a que el nivel de significancia bilateral de correlación fue de .000, lo que es menor que el alfa aplicada (0.01). Se encontró un grado de correlación positiva alta de 0.814. Se concluyó que en los colaboradores se detectó una insatisfacción laboral en cada uno de sus puestos, por lo cual el clima no favorece a los colaboradores ya que mediante ello no una mejor satisfacción laboral y en los diferentes aspectos.

Bueno y Orozco (2019) El propósito fundamental de la investigación en Colombia fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo en la Universidad Tecnológica de Pereira. Este estudio se enmarca dentro de un diseño descriptivo-correlacional con un enfoque transversal, ya que las variables no fueron manipuladas y se evaluaron en un periodo específico. La encuesta fue aplicada a 385 funcionarios y colaboradores del cuerpo administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira, que están vinculados en diversas modalidades, como planta, transitorios, ocasionales de proyecto y otras formas de contratación. La recopilación de datos se llevó a cabo de manera personalizada para cada participante. Para medir el liderazgo transformacional, se adaptó el instrumento de Mendoza Martínez basado en el modelo teórico de Bass y Avolio, que incluye variables de resultados. En cuanto al clima organizacional, se utilizó un cuestionario propio del año 2010, ajustado según la realidad de la institución y validado mediante un juicio de expertos. Este cuestionario se aplica cada dos años a través de una plataforma diseñada para tal fin, con 20 variables identificadas y un total de 80 preguntas formuladas en el cuestionario. Los resultados llevaron a la conclusión de que hay una correlación significativa ( $p=0.798$ ) entre el



liderazgo transformacional y el clima organizacional, establecida mediante el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson.

## **2.2 Bases teóricas o científicas**

### ***2.2.1. Liderazgo transformacional***

#### **2.2.1.1. Teorías de Liderazgo transformacional.**

##### ***A. Teoría fundamentada del liderazgo.***

La Teoría Fundamentada del Liderazgo es un enfoque en el estudio del liderazgo que busca comprender y explicar cómo los líderes emergen, se desarrollan y ejercen influencia en contextos organizacionales. De igual forma para Navia et al. (2019), es comprender a los líderes mediante la observación como el análisis de sus características, comportamientos y habilidades en contextos reales, priorizando analizar datos cualitativos para identificar patrones, relaciones como también construir modelos teóricos sobre liderazgo. De acuerdo a la opinión anterior para Mera et al. (2021) es un enfoque inductivo, que consiste en derivar conocimiento directamente de la realidad observada, sin aplicar un marco conceptual predefinido, para facilitar una comprensión más detallada como contextualizada de las prácticas de liderazgo efectivos en entornos y circunstancias.

##### ***B. Teorías e Bass y Avolio.***

La teoría de Bass y Avolio es un marco comprensivo para entender diferentes estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño individual como organizacional, destacando la importancia del desarrollo del liderazgo, dado que sugiere que los líderes pueden aprender y mejorar sus habilidades de liderazgo a lo largo del tiempo. De acuerdo a Mendoza y Ortíz (2006) es un diagnóstico del liderazgo transformacional, que se desarrolla en base a indicadores (carisma conductual, inspiración motivacional, tolerancia psicológica, estimulación intelectual, atributos del carisma y consideración individualizada), centrada en la capacidad de empatizar con las necesidades e inspirar para alcanzar objetivos. De hecho, para Álvarez-Solves (2012)

es un modelo teórico basado en comportamientos, que son estos indicadores (estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiradora e influencia idealizada), que caracteriza al liderazgo como un jefe motivador que quiere apoyar las necesidades del trabajador para mejorar el entorno laboral.

#### **2.2.1.2. Concepto.**

El liderazgo transformacional es administrar tareas como procesos con el objetivo de inspirar y motivar a las personas para que se conviertan en agentes de cambio para contribuir al crecimiento como la transformación positiva de la organización. Asimismo, para Alcázar (2020) es un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial para superar sus propias expectativas. Desde la perspectiva de Khan et al. (2020) es un estilo donde el líder tiene capacidad de inspirar, movilizar al equipo al logro de metas, transformando la organización, identificando - atendiendo necesidades, fomentando innovación, adaptación al cambio y cultivando un entorno de confianza.

#### **2.2.1.3. Dimensiones.**

Según Bass (1998) citado por López et al. (2017) son los siguientes:

##### ***A. Estimulación intelectual.***

La estimulación intelectual es una faceta del liderazgo transformacional que implica desafiar las ideas convencionales para fomentar la creatividad y la innovación dentro de un equipo u organización. En relación a lo expuesto para Moshin et al. (2020), es la innovación que fomenta el líder dentro del equipo desafiando suposiciones y empujando al seguidor a investigar nuevos conceptos - soluciones para crecer a partir de sus errores, cultivando un clima de pensamiento crítico para la toma de decisiones. Es por ello que, para Vargas et al. (2023), es un estímulo que anima al trabajador ser creativo como también a pensar de forma innovadora e idear soluciones creativas a los problemas, utilizando el razonamiento como principal apoyo

antes de tomar decisiones importantes y actuar. En este sentido se comprende según Bass (1998) citado por López et al. (2017) es la capacidad para fomentar el razonamiento, imaginación como la resolución de problemas para generar soluciones de una forma creativa e innovadora, esta lleva al subordinado a cuestionar sus conceptos como creencias para ver los problemas y encontrar soluciones novedosas.

### ***B. Motivación inspiracional.***

La motivación inspiracional es la capacidad del líder para generar entusiasmo, compromiso y un sentido de propósito compartido entre los miembros del equipo. En lo esencial para Moshin et al. (2020), es un entusiasmo o impulso que el líder genera en sus seguidores para colaborar en la construcción de objetivos articulando de forma clara y convincente una visión de futuro, incluyendo en la capacidad de motivar al oyente con discursos apasionados. De acuerdo a Bass (1998) citado por López et al. (2017), es la capacidad para comunicar la visión, al igual que entusiasmar el equipo y generarle la confianza suficiente para alcanzarla, cuando un líder logra articular una visión que es compartida por los diferentes miembros del equipo.

### ***C. Influencia idealizada.***

La influencia idealizada es el impacto que tiene un líder carismático en sus seguidores, quienes lo perciben como un modelo a seguir y lo admiran profundamente. De este modo para Moshin et al. (2020), es cuando el líder demuestra un comportamiento ético, honradez como transparencia, sirviendo así de ejemplo a los miembros del equipo para que se comprometan plenamente con el líder dado que inspira respeto y confianza. para Bracho (2013) es la capacidad del líder al impartir ideales morales y éticos que sirven como ejemplo de respeto como confianza, modelando estas cualidades a través de las acciones, que se brindan a los empleados como oportunidades y retos. Asimismo, según Bass (1998) citado por López et al.

(2017), es la capacidad que tienen algunas personas para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos.

#### **2.2.1.4. Características.**

Dentro del contexto del liderazgo transformacional se puede encontrar las siguientes características:

- a. Carisma:** Los seguidores se identifican y emulan al líder carismático, quien debe ser un modelo a seguir, mostrando atributos admirables y una conducta ética, generando así confianza y respeto en el equipo (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2011).
- b. Creatividad:** Los líderes, al asumir riesgos y fomentar la creatividad en los seguidores, promueven un ambiente donde estos se desempeñan de manera independiente, priorizando el aprendizaje y enfrentando efectivamente desafíos inesperados para mejorar la ejecución de tareas (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2011).
- c. Interactividad:** El líder transformacional fomenta la interacción en el equipo para generar sinergia, prioriza la formación y desarrollo de los seguidores, involucrándolos en la adopción de nuevas tecnologías para el crecimiento personal como la mejora del trabajo (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2011).
- d. Visión:** El liderazgo implica articular una visión inspiradora, motivando al equipo a alcanzarla con optimismo, promueve un fuerte sentido de propósito para una participación activa, potenciando habilidades comunicativas y

confianza en las capacidades individuales para lograr objetivos (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2011).

- e. **Ética:** Un líder ético es auténtico porque sigue estándares morales como éticos elevados voluntariamente, no por imposición, en el liderazgo transformacional, respeta como promueve normas éticas y comportamientos ideales (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2011).
- f. **Orientación a las Personas:** implica el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2011).
- g. **Coherencia:** es el líder transformacional que debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad, es más procura la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta, cuando sea necesario para su organización (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2011).

#### **2.2.1.4. El liderazgo transformacional y su impacto en la eficacia organizacional.**

En una organización, la eficacia del liderazgo impulsa la productividad y mejora las relaciones entre colaboradores, el líder colabora con el equipo para cumplir las metas de la empresa, manteniendo las condiciones institucionales para el bienestar general. De acuerdo a Chiavenato (1995) citado por Mendoza y Ortiz (2006), la eficacia se define como la capacidad de satisfacer una necesidad social proporcionando productos con un rendimiento óptimo, esto se logra combinando la eficiencia empresarial con la obtención ventajosa de las entradas necesarias. Asimismo, Elorduy (1998) citado por Mendoza y Ortiz (2006), La eficacia se

comprende como un conjunto de factores que incluyen el aumento de la productividad, mejores relaciones entre actores, desarrollo personal y motivación de los empleados, esta perspectiva integra los aspectos económicos, políticos y sociales.

#### **2.2.1.5. Factores del liderazgo transformacional.**

El liderazgo transformacional aborda conflictos organizacionales al promover desafíos y oportunidades de desarrollo, utilizando habilidades intelectuales propias y fomentando un ambiente de cumplimiento de objetivos en la empresa. Según Bass y Avolio (2006), citado por Bracho y García (2013) son los siguientes:

- **Consideración Individual:** Los referidos autores, aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros, el líder típico es un escucha activo como comunicador fuerte (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2013).
- **Estimulación Intelectual:** El líder transformacional empodera a otros para que piensen como desarrollen sus habilidades intelectuales, fomentando la reflexión y la generación de nuevas ideas ante el conflicto organizacional, esto estimula la creatividad como también la resolución innovadora de problemas (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2013).
- **Motivación/Inspiración:** El líder transformacional tiene la capacidad de motivar a las personas hacia un desempeño superior, inspirando esfuerzos adicionales para alcanzar los objetivos, que convence a sus seguidores, fomenta diversos intereses y promueve la consecución de metas compartidas (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2013).
- **Tolerancia Psicológica:** La tolerancia psicológica en el liderazgo transformacional

implica animar a los trabajadores a expresar abiertamente conflictos como críticas, el líder utiliza el humor para abordar relaciones laborales, corregir errores y resolver conflictos, promoviendo así un ambiente de apertura como resolución positiva (Bass y Avolio, 2006 citado por Bracho y García, 2013).

## **2.2.2. Satisfacción laboral**

### **2.2.2.1. Teorías de Satisfacción Laboral.**

#### **A. La teoría de Herzberg.**

La teoría de Herzberg referido a la satisfacción en el trabajo está principalmente influenciada por los factores motivacionales, que sugiere que, para mejorar la satisfacción laboral como la motivación de los empleados, las organizaciones deben enfocarse tanto en proporcionar condiciones de trabajo adecuadas (factores higiénicos) como en enriquecer el contenido del trabajo como ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo (factores motivacionales). Respecto a la opinión para Chiavenato (2011), es una metodología que se basa en el entorno externo de la oficina y considera la motivación como la variable principal, que se manifiesta en factores higiénicos, referidos a las condiciones del lugar de trabajo de un individuo. Por consiguiente, para Cavalcante (2014) es el modelo que estudia los atributos individuales como el grado de correspondencia, que se dirigen a las necesidades dentro del trabajo y las competencias propias, estos supuestos destacan desafíos que los trabajadores buscan en la empresa.

#### **B. La Teoría constructivas – destructivas y activa - pasiva.**

La teoría constructiva-destructiva y activa-pasiva de la Satisfacción Laboral es un modelo que aborda cómo los empleados evalúan su satisfacción en el trabajo y cómo responden ante ella, destacando la importancia de ayudar a las organizaciones a identificar áreas de mejora como diseñar estrategias efectivas para promover un ambiente laboral más satisfactorio y

productivo. De acuerdo a lo mencionado Robbins y Judge (2013) sostuvo que son cuatro respuestas de dos escenarios: constructivo - destructivo y activo - pasivo, de acuerdo a esto se construye los efectos que manifiestan los empleadores respecto a la satisfacción e insatisfacción en su ambiente laboral.

#### **2.2.2.2. Concepto.**

La satisfacción laboral es el grado en el que los empleados se sienten contentos, felices y satisfechos con su trabajo como también con las condiciones en las que lo realizan. Dentro de este orden de idea para Saavedra y Delgado (2020) es el nivel de plenitud, felicidad y bienestar que el individuo siente en relación con su trabajo, es más, es importante porque tiene un impacto directo en la dedicación, la productividad y la retención del talento dentro de la empresa. De acuerdo a Newstrom (2011), es una mezcla de sentimientos buenos como negativos de un colaborador relacionados con su trabajo diario, donde sus creencias y las intenciones detrás de su comportamiento que quiere mostrar a los demás están determinadas por sus actitudes mentales e intelectuales. Asimismo, para Palma (2005) citado por Boada (2019), la satisfacción laboral es la predisposición hacia el trabajo basada en valores generados por la rutina laboral, es influenciada por aspectos como remuneración, reconocimiento como oportunidades de ascenso, así como otros factores personales y organizacionales.

#### **2.2.2.3. Dimensiones.**

Según Palma (1999) citado por Sánchez (2019) las dimensiones de satisfacción laboral comprenden: Identidad con la empresa, trato con la autoridad, y condiciones físicas,

##### ***A. Identidad con la empresa.***

La identidad con la empresa es el grado en que un empleado se identifica emocionalmente con la organización para la cual trabaja. Implica sentir un sentido de pertenencia, compromiso y conexión con los valores, la cultura y los objetivos de la empresa.



De acuerdo a Palma (1999) citado por Sánchez (2019), es conocer a profundidad la misión y visión de la organización donde estamos laborando, es decir, estar comprometidos con la empresa. Asimismo, para Alcázar (2020), el empleado debe estar profundamente familiarizado y comprometido con la organización en la que trabaja, participando activamente en sus actividades para alcanzar metas establecidas., el jefe debe guiar al colaborador para un desempeño satisfactorio.

### ***B. Trato con la autoridad.***

El trato con la autoridad son las interacciones y relaciones que tienen los individuos con figuras de autoridad dentro de un contexto determinado, este trato implica el respeto, la comunicación efectiva y la capacidad de trabajar de manera colaborativa como constructiva con las personas que ocupan roles de autoridad o figuras de liderazgo. Por consiguiente, para Greenberg y Baron (2019), es un factor que influyen en la felicidad laboral que es la conexión que los empleados tienen con la autoridad en el lugar de trabajo, que se refiere a las interacciones que mantienen con sus jefes o supervisores. Al respecto Palma (1999) citado por Sánchez (2019), es la percepción del jefe inmediato es crucial para el colaborador, se debe prestar atención a gestos y emociones, un líder persuasivo, no coercitivo, inspira al equipo a actuar por convicción, no por obligación, aumentando la productividad.

### ***C. Condiciones físicas.***

Las condiciones físicas son entornos físicos en el que los empleados llevan a cabo sus actividades laborales, que incluye en la seguridad en el lugar de trabajo, la ergonomía de los espacios como equipos, la calidad del aire-iluminación, así como cualquier otro factor relacionado con la salud como la comodidad física de los trabajadores mientras realizan sus tareas. De hecho, para Landy y Conte (2016), son factores como la comodidad, la salud y el bienestar de todos los empleados que están afectados por las circunstancias físicas del lugar de

trabajo, lo que las convierte en un componente crucial de la satisfacción laboral. De acuerdo a Palma (1999) citado por Sánchez (2019), es crear condiciones de infraestructura adecuadas es crucial para el desarrollo del colaborador, las instalaciones y mobiliario deben favorecer el bienestar como la comodidad, facilitando así el cumplimiento de funciones del equipo de trabajo.

#### **2.2.1.4. Características.**

Existen tipos de satisfacción laboral para cumplir con las tareas o labores de la organización, asimismo está basado a los ambientes en lo que se desarrolla el trabajo, relación de compañeros entre otros. Según Navarro et al. (2010) citado por Bernaola (2019) definen dos tipos de satisfacción laboral:

- A. **Satisfacción laboral intrínseca:** Este tipo de satisfacción está ocasionada por factores relacionados con la tarea como: variedad, dificultad, interés, autonomía, posibilidad de aprender, entre otros (Navarro et al., 2010 citado por Bernaola, 2019).
  
- B. **Satisfacción laboral extrínseca:** La fuente de este fenómeno se origina en factores externos al individuo, vinculados al entorno o ambiente laboral. Incluye las relaciones con superiores y compañeros, el salario, las horas de trabajo, la seguridad, el reconocimiento, entre otros aspectos (Navarro et al., 2010 citado por Bernaola, 2019).

#### **2.2.2.4. Factores que influyen en la satisfacción laboral.**

Cuando existe un trato formal del líder hacia los trabajadores su nivel de desempeño en su labor va en aumento, pero si en caso el líder no es carismático, responsable o idóneo el nivel de desempeño será bajo, ya que los colaboradores siempre están pendientes de sus jefes para poder desarrollar juntos las Actividades que se presenten en la organización con el deber que cumplen cada uno. De acuerdo a Robbins (2004) citado por Sánchez (2019) hace referencia a

cuatro factores que influyen en la satisfacción laboral:

- **Reto del trabajo:** Los colaboradores aportan habilidades como experiencias a las organizaciones, su desempeño se fundamenta en estos conocimientos, la libertad y supervisión en sus funciones son esenciales para un rendimiento óptimo. (Robbins, 2004 citado por Sánchez, 2019).
- **Sistemas de recompensas justas:** Los colaboradores pretenden sistemas de salarios y políticas de ascensos justos, cuando el sistema de salario y recompensas cumple las expectativas de las funciones laborales, la satisfacción aumenta (Robbins, 2004 citado por Sánchez, 2019).
- **Condiciones favorables de trabajo:** Los ambientes incómodos como peligrosos son factores que los colaboradores no desean, según estudios, para desempeñar cualquier función, es muy importante preservar como cuidado la integridad física y mental del colaborador (Robbins, 2004 citado por Sánchez, 2019).
- **Colegas que brinden apoyo:** La naturaleza del ser humano es la capacidad de interrelacionarse con otras personas, y dentro del ámbito laboral no es ajeno a esta actividad, donde los líderes son los principales determinantes de la satisfacción (Robbins, 2004 citado por Sánchez, 2019).

### ***2.2.3. Relación entre Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral***

El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados, dado que el primero, caracterizado por inspirar, motivar y desarrollar a los empleados, tiende a generar un entorno laboral en el que los trabajadores se sienten valorados, comprometidos como realizados. Los líderes transformacionales, al comunicar una visión convincente como fomentar el crecimiento personal como profesional de sus seguidores,

contribuyen a un sentido de propósito como conexión con el trabajo. Esta relación se fortalece aún más mediante la creación de relaciones de confianza como de apoyo mutuo, lo que promueve un clima laboral positivo como colaborativo, es decir, los empleados que experimentan un liderazgo transformacional tienden a reportar niveles más altos de satisfacción laboral, al sentirse parte de un equipo comprometido con metas compartidas y con un ambiente propicio para su crecimiento como desarrollo (Chiavenato, 2011). Existe una fuerte correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, esto se ve corroborado por la observación de que los empleados más satisfechos con su trabajo trabajan más y con mayor dedicación para la empresa. Sin embargo, para lograrlo, la empresa debe ser capaz de reconocer sus necesidades de recursos humanos y asignar los recursos en consecuencia (Ortega et al., 2020).

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

- **El liderazgo transformacional:** es un estilo de liderazgo que inspira y motiva a los seguidores para alcanzar metas más elevadas mediante el fomento de la innovación, el desarrollo personal como la creación de una visión compartida (Alcázar, 2020).
- **Estimulación intelectual:** es un componente del liderazgo transformacional que implica desafiar y motivar a los seguidores para que piensen de manera creativa, cuestionen suposiciones y persigan el aprendizaje continuo (Bass, 1998 citado por Lopez et al, 2017).
- **Motivación inspiracional:** es un aspecto del liderazgo transformacional que implica inspirar y entusiasmar a los seguidores, comunicando una visión emocionante y motivadora que los impulse a lograr metas desafiantes (Mohsin et al., 2020)
- **Influencia idealizada:** es un componente del liderazgo transformacional en el cual el líder es admirado, respetado y seguido por sus seguidores debido a su carisma, valores

y comportamiento ejemplar (Bass, 1998 citado por López et al, 2017).

- **La satisfacción laboral:** es el grado de contento y bienestar que experimenta un individuo respecto a su trabajo, influido por diversos aspectos como el ambiente laboral (Saavedra y Delgado, 2020).
- **Identidad con la empresa:** al grado en que un empleado se identifica emocionalmente con la organización para la cual trabaja (Alcázar, 2020).
- **Trato con la autoridad:** es la forma en que los individuos interactúan y se relacionan con figuras de autoridad en un entorno laboral (Greenberg y Baron, 2019).
- **Líder:** aquel que convence al grupo humano de actuar por amor y no por presión. Las personas producen más siempre y cuando está convencido de lo que hace para lograr los objetivos organizacionales según Palma (1999) citado por (Sanchez J. C., 2019, p.32).
- **Condiciones físicas:** Para desarrollar mejor las actitudes y aptitudes de un colaborador, es necesario y de suma importancia crear condiciones de infraestructura adecuadas y de acorde a las funciones del equipo de trabajo, para ellos es necesario que las características de infraestructura y/o mobiliarios contribuyan para generar bienestar y comodidad según Palma (1999) citado por (Sanchez J. C., 2019, p.33).

## **CAPITULO III:**

### **HIPOTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023

#### **3.2. Hipótesis Específicas**

- 1) Existe relación significativa entre la dimensión Estimulación Intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.
- 2) Existe relación significativa entre la dimensión Motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023.
- 3) Existe relación significativa entre la dimensión Influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.

#### **3.2. Variables(Definición conceptual y operacional)**

Como definición conceptual tomamos en cuenta a uno de los autores que nos ayuda a determinar en lo siguiente:

**Tabla 1**

## Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / Escala
Consiste en el ejercicio de influencia a través de la idealización, la motivación, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, con el propósito de modificar las actitudes de los miembros de un equipo de trabajo, generando compromisos para alcanzar los objetivos establecidos (Alcázar, 2020).	Se medirá mediante las tres dimensiones: Estimulación Intelectual, Motivación inspiracional e Influencia idealizada, para ello aplicará el cuestionario de escala ordinal ya que posteriormente se llevó a cabo a procesar los datos.	Influencia idealizada  Motivación  Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo para seguir</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Entusiasmo</li> <li>• Inspiración</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Esfuerzo</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Inteligencia</li> </ul>	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nunca</li> <li>• Casi Nunca</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi Siempre</li> <li>• Siempre</li> </ul>

**Tabla 2**

## Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento / Escala
Se refiere a los resultados derivados de diversas actitudes que los empleados mantienen en relación con aspectos como la remuneración, la supervisión, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso, entre otros. Estos elementos están entrelazados con factores adicionales como la edad, la salud, las relaciones familiares, la situación social y las interacciones interpersonales, así como diversas actividades dentro de organizaciones profesionales, políticas y sociales (Saavedra y Delgado, 2020).	La satisfacción laboral se medirá mediante las tres dimensiones: Identidad con la empresa, trato con la autoridad y las condiciones físicas; para ello aplicará el cuestionario de escala ordinal ya que posteriormente se llevará a cabo a de procesar los datos.	Identidad con la empresa Trato con la autoridad Condiciones físicas	Considera que se identifica muy bien con la organización Considera que se identifica muy bien con la organización Considera que los materiales de escritorio están en un buen estado	Ordinal • Nunca • Casi Nunca • A veces • Casi Siempre • Siempre



## **CAPITULO IV:**

### **METODOLOGIA**

#### **4.1. Método de la Investigación**

##### **Método General**

La indagación se lleva a cabo mediante un enfoque cuantitativo y aplicando el método científico. Asimismo, se entiende el método científico como la ejecución de actividades intelectuales y experimentales, siguiendo un proceso que facilita la expansión de los conocimientos teóricos y prácticos en una materia de estudio específica (Ñaupas et al., 2018).

##### **Método específico**

“Característico de las ciencias formales, como la matemática y la lógica, implica avanzar desde conceptos generales hacia casos particulares mediante el empleo de argumentos o silogismos. Se utiliza la lógica como herramienta para derivar conclusiones a partir de premisas específicas” (Alan y Cortez, 2017, p. 21).

Se define al método hipotético-deductivo como un método de investigación que comienza con la observación de un hecho o problema. Este método facilita la formulación provisional de una hipótesis para explicar dicho problema. A través de procesos de deducción,

se establecen las consecuencias fundamentales de la hipótesis, sometiéndola así a verificación para refutar o confirmar la afirmación hipotética inicial (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **4.2. Tipo de Investigación**

La investigación básica, también denominada investigación fundamental o pura, se caracteriza por su enfoque en la ampliación de los conocimientos teóricos y científicos existentes, sin tener como objetivo inmediato una aplicación práctica o directa (Hernández y Mendoza, 2018). Su principal objetivo es generar nuevos conocimientos y comprender mejor los fenómenos naturales o sociales, sin necesariamente buscar soluciones concretas o aplicaciones inmediatas.

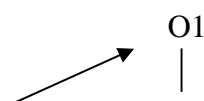
#### **4.3. Nivel de investigación**

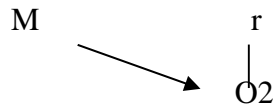
El nivel correlacional se refiere a la relación existente entre dos o más variables. En estadística, la correlación es una medida que indica la fuerza y dirección de la asociación entre dos variables (Hernández y Mendoza, 2018). El nivel correlacional se utiliza para determinar si existe una relación lineal entre las variables y cuán fuerte es esa relación. Es una herramienta importante para el análisis de datos y la comprensión de las relaciones entre distintos fenómenos.

#### **4.4. Diseño de la investigación**

En la investigación se utilizó un diseño no experimental, transeccional, correlacional descriptivo, la cual, a través de un procesamiento estadístico, buscó demostrar el grado de asociación entre las dos variables de estudio. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) refieren que este diseño se plantea determinar en grado de vinculación ya sea directa o inversa en dos variables.

El esquema del diseño del estudio será el siguiente:





Donde:

M: Muestra de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Churcampa

O1: Los datos de la variable liderazgo transformacional

O2: Los datos de la variable satisfacción laboral

r: relación entre ambas variables

#### **4.5. Población y Muestra**

##### **Población**

La investigación consideró a 50 trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad Provincial Churcampa como población. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) refiere que la población es un conjunto completo de elementos, individuos, objetos o eventos que comparten características específicas y son el objetivo de estudio en una investigación o análisis. En otras palabras, es el conjunto total de elementos que se desea estudiar o describir para obtener conclusiones o generalizaciones sobre un fenómeno o problema.

##### **Muestra**

El tipo de muestreo que se utilizó en la presente investigación fue por muestreo censal, ya que la población es finita, y para ello se tomó una muestra de 50 colaboradores Administrativos. La muestra subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población, sin embargo, si la población es pequeña se considera a todos los miembros de la población como muestra (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **Los factores Incluyentes y Excluyentes**

- En los incluyentes se encuentran los 8 Gerentes de diferentes Gerencias de la oficina, 14 Sub-Gerentes y 28 personas que desarrollan actividades administrativas en la Municipalidad Provincial de Churcampa.
- En los Excluyentes se encuentran los personales de serenazgo, choferes, trabajadores de parques y jardines y los personales de limpieza de la Municipalidad Provincial de Churcampa.

#### **4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

En la investigación, se pretende medir las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, y para ello se empleará la técnica conocida como encuesta. Según Ñaupas et al. (2018), esta técnica implica la recopilación de datos con el propósito de cuantificarlos.

Se utilizó como instrumentos en la investigación el cuestionario en ambas variables. Respecto a esto, Ñaupas et al. (48) indica que este instrumento se utiliza para recolectar datos de los participantes en un estudio, se compone de una serie de preguntas estructuradas presentadas a los participantes, quienes brindan respuestas por escrito u oralmente, este instrumento es flexible y se ajusta a diversas metodologías de investigación, ya sea en estudios cuantitativos o cualitativos.

#### **4.7. Aspectos éticos de la Investigación**

En esta investigación, se sigue rigurosamente lo estipulado en el estatuto para la obtención de grados y títulos de la Universidad Peruana Los Andes, asegurando el cumplimiento de los protocolos académicos y éticos establecidos. La observancia de los derechos y deberes del autor es una prioridad fundamental, motivo por el cual se aborda la inclusión de citas de manera precisa y exacta a lo largo del trabajo de investigación. Este compromiso con la integridad académica se lleva a cabo con responsabilidad, honradez y un profundo respeto por las normas del estilo APA en su séptima edición. La elección de adherirse

a este modelo de redacción no solo garantiza la coherencia y uniformidad en la presentación de la información, sino que también refleja el compromiso con los más altos estándares de calidad y ética en la producción académica.

## **CAPITULO V:**

### **RESULTADOS**

#### **5.1. Descripción de resultados**

Para el desarrollo del procesamiento de la investigación, se ejecutó la aplicación del SPSS en su versión 28, con el cual se obtuvieron resultados que se analizaron y detallaron en la estadística descriptiva y la estadística inferencial tal como se presenta a continuación:

##### **a. Análisis de validéz por criterio de expertos**

La validación del instrumento se llevó a cabo por 3 expertos docentes de la Universidad Peruana los Andes pertenecientes a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, las cuales se les solicitó la evaluación de las preguntasmencionadas en el cuestionario con respecto a las variables, dimensiones e indicadores de estudio.

#### **Tabla 3**

Validación por criterio de expertos

Expertos	Cuestionario de liderazgo transformacional		Cuestionario de satisfacción laboral	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1.Dr Luis Antonio visurraga Camargo	900	900	900	900
2.Mg. Fredy Paul Gutierrez Meza	900	900	900	900
3.Mstro. Anibal Cerron Aliaga	900	900	900	900
<b>Promedio de valoración</b>	<b>900</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>

Fuente: Elaboración: propia, según la Base de datos.

Según se verifica en la tabla , se obtuvo una valoración promedio del 90% equivalente a un alto nivel de aceptación por parte de los expertos.

#### **b. Confiabilidad de instrumento**

Para la medición de los instrumentos, que están en función a la muestra a la cual se le aplico el cuestionario y entorno a ello se realiza el análisis del nivel de la confiabilidad del instrumento con el uso de la herramienta estadística alfa de Cronbach así siendo el objetivo de verificar las correlaciones de manera clara y objetiva para desarrollar las actividades.

#### **Tabla 4**

Análisis de confiabilidad de instrumentos

Variabes	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo transformacional	0.874	21
Satisfacción laboral	0.871	21

Fuente: Elaboración: propia, según la Base de datos.

De acuerdo con los valores de Alfa de Cronbach, ambas variables muestran una alta consistencia interna. El coeficiente " " es un estadístico utilizado para medir la fiabilidad o consistencia de una escala o cuestionario. En este caso, ambas variables tienen coeficientes de 0,874 y 0,871, respectivamente, lo que indica un alto nivel de fiabilidad.

#### **Tabla 5**

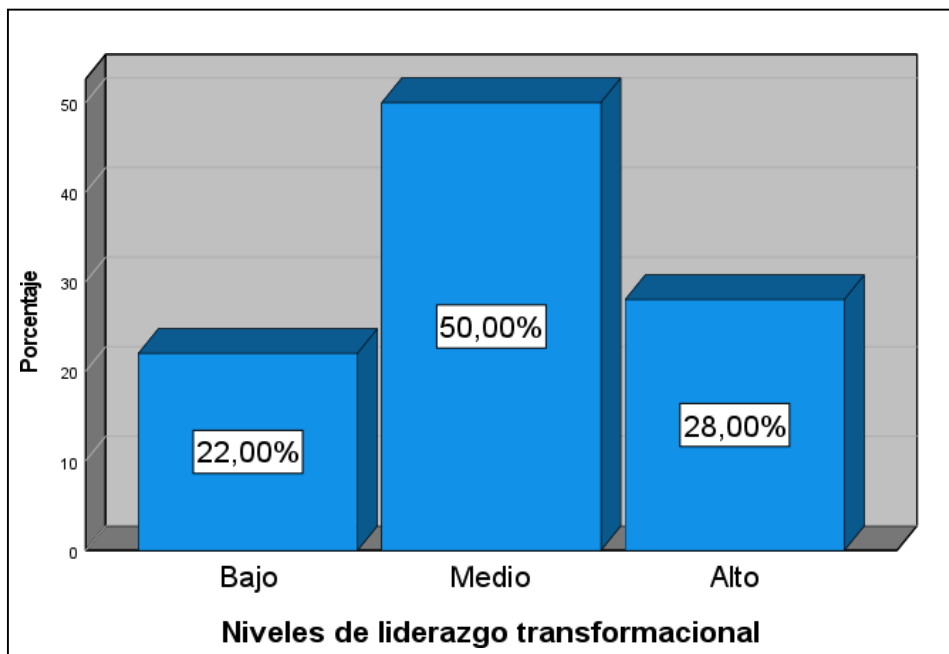
### Niveles de liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	11	22,0	22,0	22,0
	Medio	25	50,0	50,0	72,0
	Alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración: propia, según la Base de datos.

**Figura 3.**

### Niveles de liderazgo transformacional



Se observa que el nivel medio de liderazgo transformacional es el más común, ya que abarca al 50% de los trabajadores. Esto puede indicar que la mayoría de los empleados de la municipalidad exhiben un estilo de liderazgo que se caracteriza por inspirar y motivar a los demás, fomentar el cambio positivo y promover el desarrollo personal y profesional. Por otro lado, se identifica que el 22% de los trabajadores tiene un nivel bajo de liderazgo transformacional. Esto puede implicar que un porcentaje significativo de los empleados no están demostrando un liderazgo transformacional efectivo, lo que puede tener implicaciones en



la motivación, el compromiso y el rendimiento de los miembros del equipo. Por último, se evidencia que el 28% de los trabajadores posee un nivel alto de liderazgo transformacional. Estos individuos son probablemente aquellos que destacan en su capacidad para inspirar y motivar a otros, generando un impacto positivo en la organización y promoviendo un ambiente de trabajo favorable para el crecimiento y desarrollo.

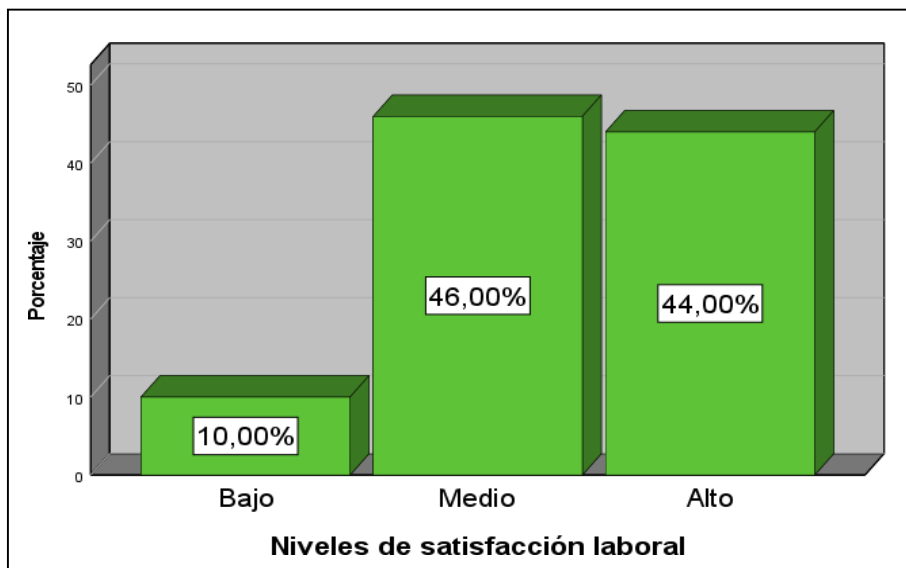
**Tabla 6**

Niveles de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Bajo	5	10,0	10,0	10,0
	Medio	23	46,0	46,0	56,0
	Alto	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Figura 4.**

Niveles de satisfacción laboral



Los resultados revelan una diversidad en los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores administrativos de la municipalidad. Casi la mitad (46%) exhibe un nivel medio de satisfacción, sugiriendo una experiencia laboral que no es excepcionalmente positiva ni

negativa. Un 10% muestra un nivel bajo de satisfacción, señalando áreas problemáticas que podrían requerir atención. Por otro lado, un significativo 44% reporta un nivel alto de satisfacción, indicando aspectos positivos en el entorno laboral. Estos hallazgos ofrecen una visión detallada de la percepción de satisfacción laboral, destacando la importancia de abordar las preocupaciones específicas del grupo insatisfecho y fortalecer las prácticas que contribuyen a la satisfacción en el grupo satisfecho.

## 5.2 Contrastación de hipótesis

Se observa que las variables liderazgo transformacional, satisfacción laboral y la dimensión influencia idealizada presentan una distribución normal, dado que, presentan un valor sig. >0.05, sin embargo, las dimensiones motivación y estimulación intelectual no indican una distribución normal sig.<0.05.

**Tabla 7**

Prueba de normalidad

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,076	50	,200*
Influencia idealizada	,113	50	,150
Motivación	,147	50	,009
Estimulación intelectual	,135	50	,024
Satisfacción laboral	,081	50	,200*

Fuente: Elaboración: propia, según la Base de datos.

### Hipótesis estadística general

$H_0: p=0$  No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.

$H_1: p \neq 0$  Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.

**Tabla 8**

Análisis correlacional entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral

	Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	1	,917**
Sig. (bilateral)		,000
N	50	50

Según el análisis correlacional entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, utilizando la prueba R de Pearson, se observó un valor de Sig. igual a 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05. Además, se encontró un coeficiente de Pearson (r) de 0.917. Con base en estos resultados, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). En otras palabras, se confirma que existe una relación directa muy significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica en el año 2023.

**Hipótesis específicas****Hipótesis estadística específica 1**

$H_0$ :  $p=0$  No existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.

$H_2$ :  $p\neq 0$  Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.

**Tabla 9**

Análisis correlacional entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral

	Estimulación intelectual	Satisfacción laboral
Correlación de Pearson	1	,472**
Sig. (bilateral)		,001
N	50	50

Según el análisis correlacional entre estimulación intelectual y satisfacción laboral, utilizando la prueba R de Pearson, se observó un valor de Sig. igual a 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05. Además, se encontró un coeficiente de Pearson (r) de 0.472. Con base en estos resultados, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_2$ ). En otras palabras, se confirma que existe una relación directa moderadamente significativa entre la dimensión estimulación intelectual y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica en el año 2023.

### **Hipótesis estadística específica 2**

$H_0$ :  $p=0$  No existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023.

$H_3$ :  $p \neq 0$  Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023.

### **Tabla 10**

Análisis correlacional entre dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral

		Motivación inspiracional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,563**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50

Según el análisis correlacional entre motivación inspiracional y satisfacción laboral, utilizando la prueba R de Spearman, se observó un valor de Sig. igual a 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman ( $r_s$ ) de 0.563. Con base en estos resultados, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_3$ ). En otras palabras, se confirma que existe una relación directa moderadamente significativa entre la dimensión motivación inspiracional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica en el año 2023.

### Hipótesis estadística específica 3

$H_0$ :  $p=0$  No existe relación significativa entre la dimensión Influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.

$H_4$ :  $p\neq 0$  Existe relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023.

### Tabla 11

Análisis correlacional entre dimensión Influencia idealizada y satisfacción laboral

	Influencia idealizada	Satisfacción laboral
--	--------------------------	-------------------------

Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50

Según el análisis correlacional entre influencia idealizada y satisfacción laboral, utilizando la prueba R de Spearman, se identificó un valor de Sig. igual a 0.000, el cual es menor al nivel de significancia de 0.05. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman ( $r_s$ ) de 0.682. Con base en estos resultados, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_4$ ). En otras palabras, se confirma que existe una relación directa moderadamente significativa entre la dimensión influencia idealizada y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica en el año 2023.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se determinó una relación directa muy alta entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023. Se encontró un ( $\text{Sig.}=0.000 < 0.05, r=0.917$ ), de ello, se entiende que un mayor nivel de liderazgo transformacional implica un alto grado de satisfacción laboral. Frente a ello, Contreras (2019) identificó una relación directa entre ambas variables dentro de una municipalidad de Carhuacayán. Asimismo, Avila (2019) en cuya investigación menciona que se determinó que el 80.3% de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huaraz evaluaron positivamente el liderazgo transformacional, mientras que un 82% dio una calificación favorable a la gestión municipal. Asimismo, Córdova (2020) encontró que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa perciben un nivel medio tanto en lo que respecta a la gestión municipal, con un porcentaje del 70%, como en lo relacionado con la satisfacción laboral, con un 78.6%. Además, Khan et al. (2020) considera que un líder tiene capacidad de inspirar, movilizar al equipo al logro de metas, transformando la organización, identificando - atendiendo necesidades, fomentando innovación, adaptación al cambio y cultivando un entorno de confianza buscando como finalidad una mayor satisfacción en el trabajo.

Se estableció una relación directa moderada significativa entre la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023. Se encontró un ( $\text{Sig.}=0.000 < 0.05, r=0.472$ ), de ello, se entiende que una mayor estimulación intelectual implica un nivel alto de satisfacción laboral. Respecto a ello, Bernaola (2019) encontró una relación entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de las Municipalidades de Ate y San Borja. Además, Guerrero y Pérez (2018) encontró la satisfacción laboral y las habilidades cognitivas se relacionan ambos con una alta posibilidad de tener el valor de satisfacer a los colaboradores de la Municipalidad de Tungurahua. Además, Vargas et al. (2023) indica que un estímulo que anima al trabajador ser

creativo como también a pensar de forma innovadora e idear soluciones creativas a los problemas, utilizando el razonamiento como principal apoyo antes de tomar decisiones importantes y actuar.

Se estableció una relación directa moderada significativa entre la dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023. Se encontró un (Sig.=0.000 < 0.05, r=0.563), de ello, se entiende que una mayor motivación inspiracional conlleva un nivel alto de satisfacción laboral. Frente a ello, Salazar (2018) encontró evidencia de una relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en trabajadores administrativos. Además, Guevara (2018) concluyó que en los colaboradores con insatisfacción laboral no favorece la motivación de los colaboradores administrativos. Asimismo, Alcázar (2020) considera que es un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen su máximo potencial para superar sus propias expectativas. Además, Moshin et al. (2020) refiere que un entusiasmo del líder genera en sus seguidores para colaborar en la construcción de objetivos articulando de forma clara y convincente una visión de futuro.

Se estableció una relación directa moderada significativa entre la dimensión influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023. Se encontró un (Sig.=0.000 < 0.05, r=0.682), de ello, se entiende que una mayor influencia idealizada conlleva un nivel alto de satisfacción laboral. Al respecto, Bueno y Orozco (2019) concluyeron que la influencia idealizada se involucra positivamente con el clima y satisfacción organizacional. Además, Avila (2019) refiere que la influencia idealizada se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo en trabajadores municipales. Además, Bracho (2013) considera que la influencia idealizada busca impartir ideales morales y éticos que sirven como ejemplo de respeto como confianza, modelando estas cualidades a través de las acciones, que se brindan a los empleados como oportunidades para una mayor satisfacción



laboral.

## CONCLUSIONES

- 1) Se estableció que existe relación directa muy alta significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023, con un valor sig. = 0.000 y un coeficiente de Pearson  $r= 0.917$ , ello significa que, a mayor liderazgo transformacional conlleva a una mayor satisfacción laboral.
- 2) Se estableció que existe relación directa muy alta significativa entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023, con un valor sig. = 0.000 y un coeficiente de Pearson  $r= 0.472$ , ello significa que, una mayor estimulación intelectual conlleva a una mayor satisfacción laboral.
- 3) Se estableció que existe relación directa muy alta significativa entre motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023, con un valor sig. = 0.000 y un coeficiente de correlación  $r= 0.563$ , ello significa que, una mayor motivación inspiracional conlleva a una mayor satisfacción laboral.
- 4) Se estableció que existe relación directa muy alta significativa entre influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023, con un valor sig. = 0.000 y un coeficiente de correlación  $r= 0.682$ , ello significa que, una mayor influencia idealizada conlleva a una mayor satisfacción laboral.

## RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad capacitarse en diferentes estrategias de motivación para mejorar en sus actividades de labores cotidianas, ya que de esa manera va poder coadyuvar el trabajo en equipo entre todos y habrá una buena satisfacción laboral en la institución
- 2) Se recomienda que la organización se enfoque en inspirar y motivar a los empleados. Los líderes pueden lograr esto estableciendo objetivos claros, comunicando una visión convincente, proporcionando comentarios sobre el desempeño y reconociendo las contribuciones de los empleados. Crear una cultura de trabajo que fomente la inspiración y la motivación puede conducir a una mayor satisfacción laboral.
- 3) se recomienda que la organización enfatice y promueva las cualidades de liderazgo transformacional entre sus líderes. La implementación de programas o talleres de desarrollo de liderazgo puede ayudar a cultivar estas cualidades, lo que en última instancia puede resultar en mayores niveles de satisfacción laboral entre los empleados.
- 4) Se recomienda sugiere que promover la estimulación intelectual en el lugar de trabajo puede mejorar la satisfacción laboral. Animar a los empleados a participar en la resolución creativa de problemas, el pensamiento crítico y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y aprendizaje puede contribuir a un entorno de trabajo más satisfactorio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alan, D., y Cortez, L. (s.f.). *Procesos y fundamentos de la Investigacion Cientifica*. Machala.
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_abstract)
- Álvarez-Solves, O. (2012). Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 28(2), 548-557.  
<https://doi.org/10.6018/analesps.28.2.148951>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., y Troya, D. (2023). Climate and job satisfaction in State organization. *Gestionar*, 3(1), 89-102. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Avila, F. (2019). *Liderazgo Transformacional y gestion municipal*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila\\_fh.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38495/avila_fh.pdf?sequence=1)
- Bernales, M., Farfan, J., Concha, C., Morales, J., y Farfan, D. (2022). Organizational management and job satisfaction in the collaborators of the court of justice of Lima, Peru. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 2555-2573.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266)
- Bernaola, H. (2019). *Niveles de satisfaccion laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Ate y San Borja*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30887/Bernaola\\_TH-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30887/Bernaola_TH-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Bernaola, H. (2019). *Niveles de satisfaccion laboral de los trabajadores administrativos de las*

- Municipalidades de Ate y San Borja*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30887/Bernaola\\_TH-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30887/Bernaola_TH-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una pyme de servicios de seguridad en el peru. *75 Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 15(2), 165-177.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
- Bracho, O., y García, J. (2013). *Características personales del líder transformacional*.  
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/cliocamerica/article/view/418/382>
- Bueno, D., y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Pereira].  
<https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/0852e99f-35c8-4421-881a-9b70c4c45bf9/content>
- Carrillo, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157-175.  
<https://doi.org/10.46677/compendium.v10i2.1209>
- Cavalcante, J. (2014). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía - Brasil)*. [Tesis de Doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona].  
<https://ddd.uab.cat/record/36781>

- Ccatamayo, G. (2015). *Niveles de satisfacción laboral y la relación con las variables ocupacionales en la Municipalidad Provincial de Churcampá*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20617/CCatamayo\\_OGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20617/CCatamayo_OGJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. S. A. McGRAW HILL/INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; 9th ed.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf>
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Régimen Cas de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*. Huacho.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3875>
- Contreras, R. (2019). *Satisfacción para el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa Bárbara de Carhuacayan*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].  
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5607/T010\\_21274920\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5607/T010_21274920_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdova, M. (2020). *Gestión municipal y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63907/C%c3%b3rdova\\_ZMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63907/C%c3%b3rdova_ZMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuadra, P., y Veloso, C. (2017). Liderazgo transformacional, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.  
doi:[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762007000200004](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004)
- García, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San*

- Martin de Porres*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39449/Garc%c3%ada\\_TGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39449/Garc%c3%ada_TGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Greenberg, J., y Baron, R. (2019). *Behavior in organizations (11th ed.)*. Pearson.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Behavior\\_in\\_Organizations.html?id=L6FXAAAAYAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Behavior_in_Organizations.html?id=L6FXAAAAYAAJ&redir_esc=y)
- Guerrero, C., y Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28321>
- Guevara, O. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de las municipalidades de Chiquimula, Quezaltepeque y Esquipulas. *Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI*, 2(1), 35-40.  
doi:<https://doi.org/10.36314/cunori.v2i1.50>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://bit.ly/408jZ1r>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Hurtado, M. (2019). *influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa según los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Umari, Huánuco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco].  
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5932/PMGP00057H96.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2003). *Guía estadística 2003 conociendo Huancavelica*.  
[https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib0621/](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0621/)

Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Encuesta nacional del mercado laboral*.

[https://www.inei.gov.pe/media/encuestas/documentos/Ficha\\_Tecnica2021.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica2021.pdf)

Khan, H., Hassan, T., Farooqi, S., y Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*, 6(1), 1-13. doi:DOI: 10.1186/s43093-020-00043-8

Landy, F., y Conte, J. (2016). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology, 5th Edition*. Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/Work+in+the+21st+Century%3A+An+Introduction+to+Industrial+and+Organizational+Psychology%2C+5th+Edition-p-9781119178187>

Lopez, E., Hincapie, S., y Zuluaga, Y. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

Mendoza, M., y Ortíz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 14(1), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Mera, M., Cruz, K., y Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*,(15). <https://www.eumed.net/uploads/articulos/a546ca6b158584bb339527f6e0fd7c6f.pdf>

Meza, K., y Meza, M. (2018). *Nivel de Satisfacción Laboral del personal del Centro de Salud de Churcampá*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27721/Meza\\_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27721/Meza_QM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Miguez, G. (2021). La satisfacción laboral y el liderazgo en los países. *Revista de psicología*, 8(5), 24-25.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85469/Martinez\\_HEEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85469/Martinez_HEEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mohsin, S., Zheng, L., Xiaoting, S., y Nazirul, I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3). doi:DOI:10.1016/j.apmr.2019.12.002
- Municipalidad de Puente Piedra. (2022). *Informe de Evaluacion de Resultados PEI POI correspondiente al año 2021*.  
[https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte\\_transparencia\\_enlaces.aspx?id\\_entidad=10072&id\\_tema=5&ver=](https://www.transparencia.gob.pe/enlaces/pte_transparencia_enlaces.aspx?id_entidad=10072&id_tema=5&ver=)
- Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., y De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento - RECIMUNDO*, 3(3), 1061-1084.  
doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3\).septiembre.2019.1061-1084](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill Interamericana de España, Ed.; 13th ed. [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- Nidadhavolu, A. (2018). Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India. *Masters Theses y Specialist Projects. Paper 2090*.  
<https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3098&context=theses>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (16 de enero de 2023). *Perspectivas sociales y del*

- empleo en el mundo: Tendencias 2023.* [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_865260/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm)
- Provincia de Churcampa (2021). *Plan de Desarrollo Concertado de la Provincia de Churcampa.* <https://www.munichurcampa.gob.pe/wp-content/uploads/2021/11/PLAN-DE-DESARROLLO-CONCERTADO-PROVINCIAL-2012-2021-CHURCAMP.A.pdf>
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* PEARSON, México. [https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_13\\_edicion.pdf](https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf)
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina.* <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/218>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sanchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto.* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin\\_Tesis\\_Maestro\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Santiago, B. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *SciELO Preprints.* doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>
- Tito, D. (2019). *Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en la subgerencia de fiscalización y coactiva administrativa del distrito de Santiago de Surco.*

Repositorio de la Universidad Autónoma.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1137/Tito%20Gutierrez%2C%20Dann%20Alonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valencia, M. (2022). Public management effectiveness through strategic planning in local governments. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 97-115.  
doi:doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3473](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3473)

Vargas, M., Máñez, A., Cavazos, J., y Cervantes, L. (2023). Validez de contenido de un instrumento para medir Liderazgo 4.0. *Revista Global de Negocios*, 4(1), 35-45.  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/dyna/article/view/108410>

## **ANEXOS**

**Anexo.1** Matriz de consistencia

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023</p>	<p><b>Variable (V1):</b> LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p>	<p>Estimulación Intelectual</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Influencia idealizada</p>	<p><b>METODO UNIVERSAL</b> Científico</p> <p><b>TIPO</b> básico</p> <p><b>NIVEL</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1) ¿De qué manera se relaciona la Estimulación Intelectual y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación entre Motivación inspiracional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre la Influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica 2023?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1) Establecer la relación entre Estimulación Intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa–Huancavelica, 2023</p> <p>2) Establecer la relación entre Motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa–Huancavelica, 2023</p> <p>3) Establecer la relación entre Influencia idealizada y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa–Huancavelica, 2023</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>1) Existe relación significativa entre la dimensión Estimulación Intelectual y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica ,2023</p> <p>2) Existe relación significativa entre la dimensión Motivación inspiracional y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial Churcampa – Huancavelica, 2023</p> <p>3) Existe relación significativa entre la dimensión Influencia idealizada y satisfacción laboral en</p>	<p><b>Variable (V2):</b> SATISFACCION LABORAL</p>	<p>Identidad con la empresa</p> <p>Trato con la autoridad</p> <p>Condiciones físicas</p>	<p>No experimental, de corte transversal descriptivo correlacional</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA:</b> 50 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Churcampa.</p> <p><b>METODO DE ANALISIS DE DATOS:</b> Estadística Descriptiva y Estadística Inferencial con el uso de SSPS Versión 24</p>

## Anexo.2 Matriz de Operacionalización de Instrumento

Variabees	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Ítems	Instru-mento	Tipo de variable	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Solanelas (2014) define el liderazgo transformacional como: "Es aquel que sabe escoger la visión adecuada para sus seguidores e intenta cambiar la empresa. Utiliza normalmente su carisma, que no solo viene de sus características personales, sino de la capacidad de mover al equipo hacia la visión"	La organización va mejorando de acuerdo a una misma visión, llegando a ellos mediante objetivos específicos y claros, esto se realizará cambiando aspectos que hacen decaer a la organización, mejorando el ambiente, la comunicación e información que se transmite; estos se trabaja más cuando todos tienen la misma visión, creando objetivos parecidos donde se promuevan capacidades propias de los colaboradores.	Estimulación	Capacidad para fomentar el razonamiento, la imaginación y la resolución de problemas para generar soluciones de una forma creativa e innovadora.	Capacidad	Utiliza nuevas capacidades para alcanzar sus metas establecidas	Cuestionario	Ordinal	(5) siempre
						Fomentan el uso de su actitud para el beneficio de la institución			
					Imaginación	La presión del ambiente crea nuevos estímulos para nuevas formas de resolver problemas			
						La presión del ambiente crea nuevos estímulos para nuevas formas de resolver problemas			
					Resolución	El jefe utiliza técnicas para resolver problemas			
			Creatividad	La creatividad es de gran aporte para resolver problemas dentro de la organización					
			Motivación inspiracional	Capacidad para comunicarla visión, al igual que entusiasmar el equipo y generarle la confianza suficiente para alcanzarla.	Comunicación	Hay una buena transmisión de información para el cumplimiento de metas establecidas			
						Existe una buena comunicación para transmitir ideas nuevas de parte de los subordinados para mejorar el desempeño de todos			
					Entusiasmo	El mérito de colaboradores es reconocido con una felicitación de parte del jefe			
						Se crea ambiente amigable en algún evento especial			
					Compromiso	El jefe y colaboradores brindan ideas se coadyuvan para cumplir sus objetivos			
						Es reconocido el logro de los colaboradores por parte del jefe			
						Se trabaja en equipo para llegar a cumplir las metas tanto individuales como institucionales			
				El colaborador crea compromisos con sus obligaciones al momento de establecer sus metas					
			Influencia idealizada	Capacidad que tienen algunas personas para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos.	Confianza	El jefe tiene confianza hacia todos sus colaboradores para asumir nuevos retos			
						Hay confianza para realizar un trabajo fluido entre los resultados de cada área			
					Identidad	Los colaboradores se identifican los propósitos y objetivos comunes para alcanzar la visión trazada			
					Credibilidad	Se maneja la credibilidad al recibir información recibida			
					Ética	Existe ética al momento de realizar sus labores			
						El colaborador conoce los principios que se aplica durante los servicios prestados			
			Profesionalismo	Trabajan con profesionalismo para el puesto que ocupan					
	Trabajan con un perfil firme donde no lo vulneran								
								(4) Casi Siempre	
								(3) A Veces	
								(2) Casi Nunca	
								(1) Nunca	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Ítems	Instrumento	Tipo de variable	Escala de medición
Variable 1: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización según Boada y Tous, (1993) citado por (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010, pág. 151)	Es aquella persona que desarrolla su trabajo de manera eficiente y eficaz para estar satisfecho de su labor prestado a diario en la organización, cumpliendo todas las metas establecidas.	Identidad con la Empresa	Mide el grado de profundidad la misión y visión de la organización donde estamos laborando, es decir, estar comprometidos con la empresa”	Actitud	Tiene la capacidad y valor para hablar con su jefe inmediato de los problemas laborales de la institución.	Cuestionario	Ordinal	
					Habilidad	Tiene la capacidad de resolver los problemas laborales			
					Compromiso	Se identifica con la institución durante sus labores.			
						Tiene confianza y compromiso con la institución.			
					Sinceridad	El jefe de área de RR.HH. tiene el compromiso de trabajar mutuoacuerdo con todos los personales administrativos.			
						Trabaja de manera eficiente en sus labores para cumplir las metas.			
			Tiene la actitud de poder cumplir las metas establecidas de la institución.						
			Trato con la Autoridad	Mide el grado del trato hacia los colaboradores del jefe inmediato superior, por eso es necesario estar atentos a los gestos, reacciones y emociones al momento de relacionarnos con ellos. Es importante, señalar que un líder, es la persona que basa sus actos en la persuasión y no la obligación	Buenas Relaciones	Considera a su jefe inmediato de resolver problemas laborales.			
						La relación con su jefe y sus compañeros es la adecuada.			
					Empatía	La comunicación con el jefe inmediato es la adecuada.			
						Coordina con sus compañeros de trabajo cuando presenta algún problema.			(5) Siempre
					Compañerismo	Se consulta a los jefes cuando existen dudas en el trabajo.			(4) Casi Siempre
						Persevera el trabajo en equipo en la institución.			
			Condiciones Físicas	Mide el grado de las actitudes y aptitudes de un colaborador, es necesario y de suma importancia crear condiciones de infraestructura adecuadas y de acorde a las funciones del equipo de trabajo, para ello es necesario que las características de infraestructura y/o mobiliarios contribuyan para generar bienestar y comodidad.	Aptitud	Las decisiones que usted toma son las correctas para cumplir las metas.			(2) Casi Nunca
					Organización	El ambiente de trabajo es adecuado para poder trasladarse de un lugar hacia otro.			(1) Nunca
						El ambiente está con las luces encendidas de manera satisfecha para que trabajen sin incomodidad			
						Los medios que se utilizan logran desarrollar sus tareas.			
					Interacción	Los materiales de escritorio son buenos y se encuentran en un buen estado			
						Los mobiliarios están en buenas condiciones con la seguridad absoluta para los colaboradores			
			Bienestar	Se siente cómodo en el ambiente que presta su labor.					

**Anexo.3** Instrumentos de investigación

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION Y SISTEMAS**

**CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

**Tesis:** Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampa -2023

**\*\*PRESENTACIÓN:\*\***

Me dirijo a usted para solicitar su valiosa colaboración en la respuesta sincera y veraz de la siguiente encuesta, que tiene como objetivo recopilar información sobre LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL. No hay respuestas correctas o incorrectas, sino simplemente su apreciación personal. Le instamos a tomar el tiempo necesario para responder. Tenga en cuenta que la encuesta es anónima e individual. Agradecemos de antemano su cooperación.

**INDICACIONES:**

Marque con una (X) en el casillero que represente la respuesta que considere correcta, según la leyenda que corresponda.

**NOTA:** para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

N°	VARIABLE V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Estimulación intelectual					
1	La estimulación Intelectual del jefe es importante para cumplir sus objetivos respecto a sus responsabilidades					
2	Se desarrolla toda su habilidad en el trabajo para cumplir sus actividades					
3	El jefe tiene la confianza en su profesionalidad para dar charlas y capacitaciones a los colaboradores para desarrollar sus labores					
4	El trabajo en equipo es de forma equitativa y eficiente para llegar a cumplir las metas tanto individuales, como institucionales					
5	El jefe muestra sus valores y trabaja en conjunto con su equipo de trabajo en armonía					
6	El jefe aplica su ética profesional para cumplir con las metas de la institución					
7	En la Municipalidad Provincial Churcampa la Estimulación Intelectual del jefe coadyuva a todos los colaboradores en el desarrollo de las actividades					
	DIMENSION: Motivación inspiracional					
8	Usted se siente motivado y la actitud del jefe es de manera eficaz en su labor prestada					
9	En la Municipalidad Provincial Churcampa las metas cumplidas durante los meses prestadas de labor son reconocidas con una carta de felicitación o resolución de parte del jefe					
10	El jefe y sus colegas brindan ideas y coadyuvan en equipo para cumplir las metas de la institución					
11	Es reconocido sus logros durante la labor prestada en la Municipalidad Provincial Churcampa de parte del jefe					
12	Ud. Con sus compañeros de trabajo aplica la Buena ética y la moral durante el transcurso de los meses prestados de labor en la institución					
13	Ud. Considera al Líder con la absoluta capacidad profesional para poder dirigir charlas de motivación a sus colaboradores					
14	El jefe induce el motivar, incentivar a sus trabajadores para poder llegar a cumplir las metas de la institución					
	DIMENSION: Influencia idealizada					
15	El jefe tiene confianza hacia todo su grupo de colaboradores para asumir nuevos retos en la institución					
16	Hay confianza del líder para realizar un trabajo fluido entre los resultados de cada área					
17	El líder muestra la actitud positiva por ello mismo se identifica los propósitos y objetivos comunes para alcanzar la visión trazada de la institución					
18	El líder maneja la credibilidad al recibir información para el desarrollo de las actividades y es considerado un ejemplo para sus colaboradores					
19	Existe ética y la moral del jefe al momento de realizar sus labores					
20	Conoce los principios y valores de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo de actividades y que tan responsable son con las funciones asignadas					
21	Ud. Trabaja con un perfil firme donde no lo vulneran y que el equipo de trabajo necesita un líder para desarrollar sus labores					



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION Y SISTEMAS**

**CUESTIONARIO: SATISFACCION LABORAL**

**Tesis:** Liderazgo Transformacional y Satisfaccion Laboral en la Municipalidad Provincial de Churcampá -2023

**PRESENTACIÓN:** “Distinguido(as) recurro a su persona para que pueda brindar su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **SATISFACCIÓN LABORAL**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Desde ya agradecemos su cooperación”

N°	VARIABLE V2: SATISFACCION LABORAL	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
	DIMENSION: Identidad con la Empresa					
1	Tiene la capacidad y valor para comunicarse con su jefe inmediato de los problemas laborales de la institución.					
2	Tiene la capacidad de resolver los problemas laborales					
3	Ud. Se identifica con la institución durante sus labores.					
4	Ud. Tiene la confianza y compromiso con la institución para cumplir las labores para llegar a las metas					
5	El jefe de área de RR.HH. tiene el compromiso de trabajar mutuo acuerdo con todos los personales administrativos.					
6	Ud. Trabaja de manera eficiente con los principios que tiene en sus labores para cumplir las metas.					
7	El líder tiene la actitud de poder cumplir las metas establecidas de la institución.					
	DIMENSION: Trato con la Autoridad					
8	La comunicación y la confianza con el jefe inmediato es la adecuada para trabajar de manera eficiente y eficaz.					
9	El líder tiene los valores suficientes con los colaboradores para absolver problemas cuando se presenta en la institución.					
10	El líder muestra un buen gesto cuando hay consultas de parte del colaborador cuando existen dudas en el trabajo.					
11	El líder tiene un buen lenguaje de comunicación que persevera el trabajo en equipo en la institución.					
12	El líder demuestra y mantiene al margen su ética profesional cuando hay problemas entre compañeros de trabajo					
13	La comunicación y la confianza con el jefe inmediato es la adecuada para trabajar de manera eficiente y eficaz.					
14	El líder tiene los valores suficientes con los colaboradores para absolver problemas cuando se presenta en la institución.					
	DIMENSION: Condiciones Físicas					
15	El ambiente tiene las buenas condiciones para poder trabajar sin ninguna incomodidad alguna					
16	El ambiente de trabajo es adecuado para poder trasladarse de un lugar hacia otro con toda la tranquilidad y segura.					
17	El ambiente está con las luces encendidas de manera satisfecha para que trabajen sin incomodidad					
18	Los medios que se utilizan logran desarrollar sus tareas.					
19	Los materiales de escritorio son buenos y se encuentran en un buen estado para desarrollar las actividades de la institución					
20	Los mobiliarios están en buenas condiciones con la seguridad absoluta para los colaboradores					
21	En la Municipalidad Provincial Churcampá el espacio de la organización de manera amplia para trasladarse de un lugar a otro					

**ANEXO N° 05 : Confiabilidad del Instrumento**

V A R I A B L E	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				N U N C A	C A S I N U N C A	A V E C E S	C A S I S I E M P R E	S I E M P R E	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V L I D E R A Z G O  T R A N S F O R M	Estimulación intelectual	Considera la estimulación un factor importante en evaluación en los trabajadores	La estimulación Intelectual del jefe es importante para cumplir sus objetivos respecto a sus responsabilidades						X		X		X		
		Considera la habilidad como un aspecto importante para desarrollar el trabajo	Se desarrolla toda su habilidad en el trabajo para cumplir sus actividades						X		X		X		
		Considera la confianza con todo el personal para desarrollar los labores	El jefe tiene la confianza en su profesionalidad para dar charlas y capacitaciones a los colaboradores para desarrollar sus labores						X		X		X		
		considera la actitud positiva de todos para trabajar en equipo de forma eficiente	El trabajo en equipo es de forma equitativa y eficiente para llegar a cumplir las metas tanto individuales, como institucionales						X		X		X		
		Considera los valores como un aspecto que diferencia a cada trabajador	El jefe muestra sus valores y trabaja en conjunto con su equipo de trabajo en armonía						X		X		X		
		Considera la ética como un factor de capacidad única de los líderes	El jefe aplica su ética profesional para cumplir con las metas de la Institución						X		X		X		
		Reconoce el bienestar del trabajo en equipo como un aspecto fundamental	En la Municipalidad Provincial de Churcampa la Estimulación Intelectual del jefe coadyuva a todos los colaboradores en el desarrollo de las actividades						X		X		X		
		Considera la actitud como un aspecto fundamental para el desarrollo de las labores	Usted se siente motivado y la actitud del jefe es de manera eficaz en su labor prestada						X		X		X		

A C I O N A L	Motivación inspiracional	considera el reconocimiento y felicitación de la labor prestado en el trabajo	En la Municipalidad Provincial de Churcampa las metas cumplidas durante los meses prestadas de labor son reconocido con una carta de felicitación o resolución de parte del jefe						X		X		X			
		Considera al líder que comparte ideas con el equipo de trabajo	El jefe y sus colegas brindan ideas y coadyuvan en equipo para cumplir las metas de la institución							X		X		X		
		Considera ser reconocido por los logros obtenidos durante la labor	Es reconocido sus logros durante el labor prestada en la Municipalidad Provincial Churcampa de parte del jefe							X		X		X		
		Considera el trabajo con buena ética y moral con los compañeros	Ud. Con sus compañeros de trabajo aplica la Buena ética y la moral durante el transcurso de los meses prestados de labor en la institución							X		X		X		
		Considera al líder de dar charlas sobre temas de motivación durante el trabajo	Ud. Considera al Líder con la absoluta capacidad profesional para poder dirigir charlas de motivación a sus colaboradores							X		X		X		
		Considera al líder como un optimista en el desarrollo de los labores	El jefe induce el motivar, incentivar a sus trabajadores para poder llegar a cumplir las metas de la institución							X		X		X		
	Influencia idealizada	Considera al líder que desarrolla con mucha confianza el trabajo en grupo	El jefe tiene confianza hacia todo su grupo de colaboradores para asumir nuevos retos en la institución							X		X		X		
		Reconoce al líder con buenos valores y deberes para desarrollar la labor	Hay confianza del líder para realizar un trabajo fluido entre los resultados de cada área							X		X		X		
		Reconoce la actitud positiva del líder frente a las labores realizadas	El líder muestra la actitud positiva por ello mismo se identifica los propósitos y objetivos comunes para alcanzar la visión trazada de la institución							X		X		X		
		Considera al líder como un modelo a seguir para desarrollar las labores	El líder maneja la credibilidad al recibir información para el desarrollo de las actividades y es considerado un ejemplo para sus colaboradores							X		X		X		
		Reconoce al líder como una persona admirable en el trabajo	Existe ética y la moral del jefe al momento de realizar sus labores							X		X		X		
		Considera una actitud con valores a los compañeros de trabajo en las actividades que se desarrolla	Conoce los principios y valores de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo de actividades y que tan responsable son con las funciones asignadas							X		X		X		
		Considera que un equipo necesita un líder	Ud. Trabaja con un perfil firme donde no lo vulneran y que el equipo de trabajo necesita un líder para desarrollar sus labores							X		X		X		

**Matriz de validación del instrumento**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario para Evaluar el Liderazgo transformacional

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHURCAMP

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: **VISURRAGA CAMARGO, LUIS ANTONIO**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **DR. EN ADMINISTRACIÓN**

VALORACIÓN:

Muy bueno (X)	Bueno	Regular	Malo
---------------	-------	---------	------



.....  
**Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo**

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VI: SATISFACCION LABORAL	Identidad con la empresa	Considera los valores para la comunicación eficaz	Tiene la capacidad y valor para comunicarse con su jefe inmediato de los problemas laborales de la institución.						X		X		X		
		Considera que tiene capacidad para absolver problemas	Tiene la capacidad de resolver los problemas laborales						X		X		X		
		Conoce a la organización donde presta su servicio laboral	Ud. Se identifica con la institución durante sus labores.						X		X		X		
		Considera la confianza mutua para desarrollar las actividades	Ud. Tiene la confianza y compromiso con la institución para cumplir las labores para llegar a las metas						X		X		X		
		Considera el compromiso en los trabajadores con la organización	El jefe de área de RR.HH. tiene el compromiso de trabajar mutuo acuerdo con todos los personales administrativos.						X		X		X		
		Conoce los principios de la organización	Ud. Trabaja de manera eficiente con los principios que tiene en sus labores para cumplir las metas.						X		X		X		
		Considera al líder trabajar en equipo	El líder tiene la actitud de poder cumplir las metas establecidas de la institución.						X		X		X		
		Considera un buen trato durante sus labores	Considera a su jefe inmediato de tener un buen trato con la ética profesional a sus colaboradores.						X		X		X		
		Considera al líder que trabaja de manera igual con todos	La relación con su jefe y sus compañeros es la adecuada en su Centro de labores.						X		X		X		

I O N A L	Trato con la autoridad	Considera al líder que motiva de manera eficiente y eficaz	La comunicación y la confianza con el jefe inmediato es la adecuada para trabajar de manera eficiente y eficaz.						X		X		X			
		Considera al líder una persona con valores positivos	El líder tiene los valores suficientes con los colaboradores para absolver problemas cuando se presenta en la institución.						X		X		X			
		Considera al líder que conlleva buen gesto	El líder muestra un buen gesto cuando hay consultas de parte del colaborador cuando existen dudas en el trabajo.						X		X		X			
		Considera al líder que usa un buen lenguaje	El líder tiene un buen lenguaje de comunicación que persevera el trabajo en equipo en la institución.						X		X		X			
		Considera al líder que guarda su ética profesional	El líder demuestra y mantiene al margen su ética profesional cuando hay problemas entre compañeros de trabajo						X		X		X			
	Condiciones físicas	Considera al ambiente en buenas condiciones	El ambiente tiene las buenas condiciones para poder trabajar sin ninguna incomodidad alguna							X		X		X		
		Reconoce el ambiente con una temperatura de calidez	El ambiente de trabajo es adecuado para poder trasladarse de un lugar hacia otro con toda la tranquilidad y segura.							X		X		X		
		Conoce el ambiente de su oficina	El ambiente está con las luces encendidas de manera satisfecha para que trabajen sin incomodidad							X		X		X		
		Reconoce en buen estado las maquinas	Los medios que se utilizan logran desarrollar sus tareas.							X		X		X		
		Considera los materiales de escritorio en un buen estado	Los materiales de escritorio son buenos y se encuentran en un buen estado para desarrollar las actividades de la institución							X		X		X		
		Considera los mobiliarios en buen estado	Los mobiliarios estan en buenas condiciones con la seguridad absoluta para los colaboradores							X		X		X		
		Considera el espacio amplio para trabajar	En la Municipalidad Provincial Churucampa el espacio de la organización es de manera amplia para trasladarse de un lugar a otro							X		X		X		

**Matriz de validación del instrumento**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario para Evaluar la satisfacción laboral

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHURCAMPÁ

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: **VISURRAGA CAMARGO, LUIS ANTONIO**

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: **DR. EN ADMINISTRACIÓN**

VALORACIÓN:

Muy bueno (X)	Bueno	Regular	Malo
---------------	-------	---------	------



-----  
**Dr. Luis Antonio Visurraga Camargo**

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACION				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	CASI NUNCA	AVES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
VI: LIDERAZGO TRANSFORM	Estimulación intelectual	Considera la estimulación un factor importante en evaluación en los trabajadores	La estimulación Intelectual del jefe es importante para cumplir sus objetivos respecto a sus responsabilidades						X		X		X		
		Considera la habilidad como un aspecto importante para desarrollar el trabajo	Se desarrolla toda su habilidad en el trabajo para cumplir sus actividades						X		X		X		
		Considera la confianza con todo el personal para desarrollar los labores	El jefe tiene la confianza en su profesionalidad para dar charlas y capacitaciones a los colaboradores para desarrollar sus labores						X		X		X		
		considera la actitud positiva de todos para trabajar en equipo de forma eficiente	El trabajo en equipo es de forma equitativa y eficiente para llegar a cumplir las metas tanto individuales, como institucionales						X		X		X		
		Considera los valores como un aspecto que diferencia a cada trabajador	El jefe muestra sus valores y trabaja en conjunto con su equipo de trabajo en armonía						X		X		X		
		Considera la ética como un factor de capacidad única de los líderes	El jefe aplica su ética profesional para cumplir con las metas de la institución						X		X		X		
		Reconoce el bienestar del trabajo en equipo como un aspecto fundamental	En la Municipalidad Provincial de Churcampa la Estimulación Intelectual del jefe coadyuva a todos los colaboradores en el desarrollo de las actividades						X		X		X		
	Considera la actitud como un aspecto fundamental para el desarrollo de las labores	Usted se siente motivado y la actitud del jefe es de manera eficaz en su labor prestada						X		X		X			



A C I O N A L	Motivación inspiracional	considera el reconocimiento y felicitación de la labor prestado en el trabajo	En la Municipalidad Provincial de Churcampa las metas cumplidas durante los meses prestadas de labor son reconocido con una carta de felicitación o resolución de parte del jefe					X	X	X		
		Considera al líder que comparte ideas con el equipo de trabajo	El jefe y sus colegas brindan ideas y coadyuvan en equipo para cumplir las metas de la institución					X	X	X		
		Considera ser reconocido por los logros obtenidos durante la labor	Es reconocido sus logros durante la labor prestada en la Municipalidad Provincial Churcampa de parte del jefe					X	X	X		
		Considera el trabajo con buena ética y moral con los compañeros	Ud. Con sus compañeros de trabajo aplica la Buena ética y la moral durante el transcurso de los meses prestados de labor en la institución					X	X	X		
		Considera al líder de dar charlas sobre temas de motivación durante el trabajo	Ud. Considera al Líder con la absoluta capacidad profesional para poder dirigir charlas de motivación a sus colaboradores					X	X	X		
		Considera al líder como un optimista en el desarrollo de las labores	El jefe induce el motivar, incentivar a sus trabajadores para poder llegar a cumplir las metas de la institución					X	X	X		
	Influencia idealizada	Considera al líder que desarrolla con mucha confianza el trabajo en grupo	El jefe tiene confianza hacia todo su grupo de colaboradores para asumir nuevos retos en la institución					X	X	X		
		Reconoce al líder con buenos valores y deberes para desarrollar la labor	Hay confianza del líder para realizar un trabajo fluido entre los resultados de cada área					X	X	X		
		Reconoce la actitud positiva del líder frente a las labores realizadas	El líder muestra la actitud positiva por ello mismo se identifica los propósitos y objetivos comunes para alcanzar la visión trazada de la institución					X	X	X		
		Considera al líder como un modelo a seguir para desarrollar las labores	El líder maneja la credibilidad al recibir información para el desarrollo de las actividades y es considerado un ejemplo para sus colaboradores					X	X	X		
		Reconoce al líder como una persona admirable en el trabajo	Existe ética y la moral del jefe al momento de realizar sus labores					X	X	X		
		Considera una actitud con valores a los compañeros de trabajo en las actividades que se desarrolla	Conoce los principios y valores de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo de actividades y que tan responsable son con las funciones asignadas					X	X	X		
		Considera que un equipo necesita un líder	Ud. Trabaja con un perfil firme donde no lo vulneran y que el equipo de trabajo necesita un líder para desarrollar sus labores					X	X	X		

**Matriz de validación del instrumento** NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario para Evaluar el Liderazgo transformacional  
DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHURCAMPAAPELLIDOS Y NOMBRES DEL  
VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: CERRÓN ALIAGA, MIGUEL ANIBAL  
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA  
VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mig. Miguel Anibal Cerrón Aliaga  
Reg. CLAD N° 63686

FIRMA DEL EVALUADOR

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA	CASINUNCA	AVES	CASISEMPRE	SI	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VI: SATISFACCION	Identidad con la empresa	Considera los valores para la comunicación eficaz	Tiene la capacidad y valor para comunicarse con su jefe inmediato de los problemas laborales de la institución.						X		X			X		
		Considera que tiene capacidad para absolver problemas	Tiene la capacidad de resolver los problemas laborales						X		X			X		
		Conoce a la organización donde presta su servicio laboral	Ud. Se identifica con la institución durante sus labores.						X		X			X		
		Considera la confianza mutua para desarrollar las actividades	Ud. Tiene la confianza y compromiso con la institución para cumplir las labores para llegar a las metas						X		X			X		
		Considera el compromiso en los trabajadores con la organización	El jefe de área de RR.HH. tiene el compromiso de trabajar mutuo acuerdo con todos los personales administrativos.						X		X			X		
		Conoce los principios de la organización	Ud. Trabaja de manera eficiente con los principios que tiene en sus labores para cumplir las metas.						X		X			X		
		Considera al líder trabajar en equipo	El líder tiene la actitud de poder cumplir las metas establecidas de la institución.						X		X			X		
		Considera un buen trato durante sus labores	Considera a su jefe inmediato de tener un buen trato con la ética profesional a sus colaboradores.						X		X			X		
		Considera al líder que trabaja de manera igual con todos	La relación con su jefe y sus compañeros es la adecuada en su Centro de labores.						X		X			X		

L A B O R A L	Trato con la autoridad	Considera al líder que motiva de manera eficiente y eficaz	La comunicación y la confianza con el jefe inmediato es la adecuada para trabajar de manera eficiente y eficaz.						X		X		X			
		Considera al líder una persona con valores positivos	El líder tiene los valores suficientes con los colaboradores para absolver problemas cuando se presenta en la institución.						X		X		X			
		Considera al líder que conlleva buen gesto	El líder muestra un buen gesto cuando hay consultas de parte del colaborador cuando existen dudas en el trabajo.						X		X		X			
		Considera al líder que usa un buen lenguaje	El líder tiene un buen lenguaje de comunicación que persevera el trabajo en equipo en la institución.						X		X		X			
		Considera al líder que guarda su ética profesional	El líder demuestra y mantiene al margen su ética profesional cuando hay problemas entre compañeros de trabajo						X		X		X			
	Condiciones físicas	Considera al ambiente en buenas condiciones	El ambiente tiene las buenas condiciones para poder trabajar sin ninguna incomodidad alguna							X		X		X		
		Reconoce el ambiente con una temperatura de calidez	El ambiente de trabajo es adecuado para poder trasladarse de un lugar hacia otro con toda la tranquilidad y segura.							X		X		X		
		Conoce el ambiente de su oficina	El ambiente está con las luces encendidas de manera satisfecha para que trabajen sin incomodidad							X		X		X		
		Reconoce en buen estado las máquinas	Los medios que se utilizan logran desarrollar sus tareas.							X		X		X		
		Considera los materiales de escritorio en un buen estado	Los materiales de escritorio son buenos y se encuentran en un buen estado para desarrollar las actividades de la institución							X		X		X		
		Considera los mobiliarios en buen estado	Los mobiliarios están en buenas condiciones con la seguridad absoluta para los colaboradores							X		X		X		
		Considera el espacio amplio para trabajar	En la Municipalidad Provincial Churcampa el espacio de la organización es de manera amplia para trasladarse de un lugar a otro							X		X		X		

**Matriz de validación del instrumento**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario para Evaluar la satisfacción laboral

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHURCAMPÁ

VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: CERRÓN ALIAGA, MIGUEL ANIBAL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



*[Firma manuscrita]*  
Mg. Miguel Aníbal Cerrón Aliaga  
Reg. CLAD N° 63688

FIRMA DEL EVALUADOR

V A R I A B L E	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACION				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				N U N C A	C A S I N U N C A	A V E R S I M P R E	C A S I M P R E	S I M P R E	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	
VI: L I D E R A Z G O  T R A N S F O R M	Estimulación intelectual	Considera la estimulación un factor importante en evaluación en los trabajadores	La estimulación Intelectual del jefe es importante para cumplir sus objetivos respecto a sus responsabilidades						X		X		X			
		Considera la habilidad como un aspecto importante para desarrollar el trabajo	Se desarrolla toda su habilidad en el trabajo para cumplir sus actividades							X		X		X		
		Considera la confianza con todo el personal para desarrollar los labores	El jefe tiene la confianza en su profesionalidad para dar charlas y capacitaciones a los colaboradores para desarrollar sus labores							X		X		X		
		considera la actitud positiva de todos para trabajar en equipo de forma eficiente	El trabajo en equipo es de forma equitativa y eficiente para llegar a cumplir las metas tanto individuales, como institucionales							X		X		X		
		Considera los valores como un aspecto que diferencia a cada trabajador	El jefe muestra sus valores y trabaja en conjunto con su equipo de trabajo en armonía							X		X		X		
		Considera la ética como un factor de capacidad única de los líderes	El jefe aplica su ética profesional para cumplir con las metas de la institución							X		X		X		
		Reconoce el bienestar del trabajo en equipo como un aspecto fundamental	En la Municipalidad Provincial de Churcampá la Estimulación Intelectual del jefe coadyuva a todos los colaboradores en el desarrollo de las actividades							X		X		X		
	Considera la actitud como un aspecto fundamental para el desarrollo de las labores	Usted se siente motivado y la actitud del jefe es de manera eficaz en su labor prestada						X		X		X				

A C I O N A L	Motivación inspiracional	considera el reconocimiento y felicitación de la labor prestado en el trabajo	En la Municipalidad Provincial de Churcampa las metas cumplidas durante los meses prestadas de labor son reconocido con una carta de felicitación o resolución de parte del jefe						X		X		X			
		Considera al líder que comparte ideas con el equipo de trabajo	El jefe y sus colegas brindan ideas y coadyuvan en equipo para cumplir las metas de la institución						X		X		X			
		Considera ser reconocido por los logros obtenidos durante la labor	Es reconocido sus logros durante el labor prestada en la Municipalidad Provincial Churcampa de parte del jefe						X		X		X			
		Considera el trabajo con buena ética y moral con los compañeros	Ud. Con sus compañeros de trabajo aplica la Buena ética y la moral durante el transcurso de los meses prestados de labor en la institución						X		X		X			
		Considera al líder de dar charlas sobre temas de motivación durante el trabajo	Ud. Considera al Líder con la absoluta capacidad profesional para poder dirigir charlas de motivación a sus colaboradores						X		X		X			
		Considera al líder como un optimista en el desarrollo de los labores	El jefe induce el motivar, incentivar a sus trabajadores para poder llegar a cumplir las metas de la institución						X		X		X			
	Influencia idealizada	Considera al líder que desarrolla con mucha confianza el trabajo en grupo	El jefe tiene confianza hacia todo su grupo de colaboradores para asumir nuevos retos en la institución							X		X		X		
		Reconoce al líder con buenos valores y deberes para desarrollar la labor	Hay confianza del líder para realizar un trabajo fluido entre los resultados de cada área							X		X		X		
		Reconoce la actitud positiva del líder frente a las labores realizadas	El líder muestra la actitud positiva por ello mismo se identifica los propositos y objetivos comunes para alcanzar la visión trazada de la institución							X		X		X		
		Considera al líder como un modelo a seguir para desarrollar las labores	El líder maneja la credibilidad al recibir información para el desarrollo de las actividades y es considerado un ejemplo para sus colaboradores							X		X		X		
		Reconoce al líder como una persona admirable en el trabajo	Existe ética y la moral del jefe al momento de realizar sus labores							X		X		X		
		Considera una actitud con valores a los compañeros de trabajo en las actividades que se desarrolla	Conoce los principios y valores de sus compañeros de trabajo durante el desarrollo de actividades y que tan responsable son con las funciones asignadas							X		X		X		
		Considera que un equipo necesita un líder	Ud. Trabaja con un perfil firme donde no lo vulneran y que el equipo de trabajo necesita un líder para desarrollar sus labores							X		X		X		

**Matriz de validación del instrumento**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario para Evaluar el Liderazgo transformacional

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CHURCAMPÁ

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Gutiérrez Meza Fredi Paul

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mtro. En Administración

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno X	Regular	Malo
-----------	---------	---------	------



**Mtro. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA**  
COORDINADOR DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES  
FACULTAD DE CCAA.CC.

FIRMA DEL EVALUADOR



V A R I A B L E	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	RESPUESTA					VALORACION						OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				N U N C A	C A S I N U N C A	A V E R S I M P R E	C A S I M P R E	S I E M P R E	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V2: S A T I S F A C C I O N  L A B O R A L	Identidad con la empresa	Considera los valores para la comunicación eficaz	Tiene la capacidad y valor para comunicarse con su jefe inmediato de los problemas laborales de la institución.						X		X		X		
		Considera que tiene capacidad para resolver problemas	Tiene la capacidad de resolver los problemas laborales						X		X		X		
		Conoce a la organización donde presta su servicio laboral	Ud. Se identifica con la institución durante sus labores.						X		X		X		
		Considera la confianza mutua para desarrollar las actividades	Ud. Tiene la confianza y compromiso con la institución para cumplir las labores para llegar a las metas						X		X		X		
		Considera el compromiso en los trabajadores con la organización	El jefe de área de RR.HH. tiene el compromiso de trabajar mutuo acuerdo con todos los personales administrativos.						X		X		X		
		Conoce los principios de la organización	Ud. Trabaja de manera eficiente con los principios que tiene en sus labores para cumplir las metas.						X		X		X		
		Considera al líder trabajar en equipo	El líder tiene la actitud de poder cumplir las metas establecidas de la institución.						X		X		X		
	Considera un buen trato durante sus labores	Considera a su jefe inmediato de tener un buen trato con la ética profesional a sus colaboradores.						X		X		X			
	Considera al líder que trabaja de manera igual con todos	La relación con su jefe y sus compañeros es la adecuada en su Centro de labores.						X		X		X			

Trato con la autoridad	Considera al líder que motiva de manera eficiente y eficaz	La comunicación y la confianza con el jefe inmediato es la adecuada para trabajar de manera eficiente y eficaz.							X		X		X		
	Considera al líder una persona con valores positivos	El líder tiene los valores suficientes con los colaboradores para absolver problemas cuando se presenta en la institución.							X		X		X		
	Considera al líder que conlleva buen gesto	El líder muestra un buen gesto cuando hay consultas de parte del colaborador cuando existen dudas en el trabajo.							X		X		X		
	Considera al líder que usa un buen lenguaje	El líder tiene un buen lenguaje de comunicación que persevera el trabajo en equipo en la institución.							X		X		X		
	Considera al líder que guarda su ética profesional	El líder demuestra y mantiene al margen su ética profesional cuando hay problemas entre compañeros de trabajo							X		X		X		
Condiciones físicas	Considera al ambiente en buenas condiciones	El ambiente tiene las buenas condiciones para poder trabajar sin ninguna incomodidad alguna							X		X		X		
	Reconoce el ambiente con una temperatura de calidez	El ambiente de trabajo es adecuado para poder trasladarse de un lugar hacia otro con toda la tranquilidad y segura.							X		X		X		
	Conoce el ambiente de su oficina	El ambiente está con las luces encendidas de manera satisfecha para que trabajen sin incomodidad							X		X		X		
	Reconoce en buen estado las máquinas	Los medios que se utilizan logran desarrollar sus tareas.							X		X		X		
	Considera los materiales de escritorio en un buen estado	Los materiales de escritorio son buenos y se encuentran en un buen estado para desarrollar las actividades de la institución							X		X		X		
	Considera los mobiliarios en buen estado	Los mobiliarios están en buenas condiciones con la seguridad absoluta para los colaboradores							X		X		X		
	Considera el espacio amplio para trabajar	En la Municipalidad Provincial Churcampa el espacio de la organización es de manera amplia para trasladarse de un lugar a otro							X		X		X		

**Matriz de validación del instrumento**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: cuestionario para Evaluar la satisfacción laboral

DIRIGIDO A: COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHURCAMPÁ

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: Gutierrez Meza Fredi Paul

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mtro. En Administración

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno X	Regular	Malo
-----------	---------	---------	------



**Mtro. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA**  
COORDINADOR DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES  
FACULTAD DE CCAA.CC.

FIRMA DEL EVALUADOR

### ANEXO N°06: la data del procesamiento de datos

ENCUESTADOS	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																				
	ESTIMULACION INTELECTUAL					MOTIVACION INSPIRACIONAL					INFLUENCIA IDEALIZADA										
N° 1	2	3	3	3	2	4	1	4	1	2	2	1	1	2	2	3	4	2	2	3	4
N° 2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	4	5	5	4	5
N° 3	1	3	4	4	3	4	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
N° 4	2	1	3	4	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5
N° 5	2	4	4	3	3	5	3	3	4	5	2	2	3	4	5	3	3	3	4	4	5
N° 6	3	3	4	3	2	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
N° 7	2	3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
N° 8	2	2	3	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
N° 9	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4
N° 10	3	2	3	3	4	4	2	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4
N° 11	2	3	3	2	4	4	1	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3
N° 12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
N° 13	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
N° 14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
N° 15	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	2
N° 16	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	3	2	4	2	4	2	3	4
N° 17	2	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	3	2	3	4
N° 18	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
N° 19	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	2	2	2
N° 20	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	1	3	2	2	3	4	2	3	1	2	3
N° 21	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
N° 22	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	4	3	3	3	2	4
N° 23	3	1	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
N° 24	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
N° 25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	1	3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
N° 26	2	2	4	4	3	3	3	3	3	1	5	1	2	1	1	3	5	4	4	2	3	5
N° 27	2	3	4	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
N° 28	3	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3
N° 29	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3
N° 30	3	3	5	5	4	5	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4
N° 31	1	1	3	4	4	5	4	4	1	4	3	4	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4
N° 32	2	3	4	3	4	4	3	2	1	2	1	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4
N° 33	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2
N° 34	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	5	2	3	2	3	2	2
N° 35	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3
N° 36	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
N° 37	4	3	4	5	4	4	5	5	1	3	3	2	1	5	4	4	4	4	4	4	5	3
N° 38	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5
N° 39	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4
N° 40	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
N° 41	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
N° 42	3	3	4	2	2	1	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	4	4	4
N° 43	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
N° 44	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
N° 45	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	4	4	4
N° 46	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5
N° 47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5
N° 48	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3
N° 49	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
N° 50	2	1	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
Siempre	0	0	3	4	2	7	5	8	5	6	2	6	4	5	4	7	7	2	5	4	11	11
Casi siempre	7	7	15	14	14	13	9	9	9	14	9	8	14	12	11	12	13	15	12	14	20	20
A veces	25	28	29	24	25	23	17	24	18	19	19	20	17	22	21	22	22	23	21	26	14	14
Casi nunca	13	11	3	8	9	5	13	7	12	10	15	13	8	7	13	7	7	10	10	5	5	5
Nunca	5	4	0	0	0	2	6	2	6	1	5	3	7	4	1	2	1	0	2	1	0	0
	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

SATISFACCION LABORAL																					
ENCUESTADOS	IDENTIDAD CON LA EMPRESA							TRATO CON LA AUTORIDAD						CONDICIONES FISICAS							
Nº 1	4	2	3	3	2	1	2	5	3	3	2	3	4	5	3	3	1	1	2	1	2
Nº 2	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
Nº 3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4
Nº 4	4	2	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3
Nº 5	5	2	5	5	3	3	2	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5
Nº 6	2	4	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
Nº 7	4	2	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
Nº 8	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
Nº 9	2	3	3	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
Nº 10	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5
Nº 11	3	3	3	3	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4
Nº 12	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
Nº 13	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3
Nº 14	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Nº 15	3	2	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	1	4	4	3	2	3	4	3	3
Nº 16	4	4	3	5	3	4	2	1	2	3	2	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3
Nº 17	5	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4
Nº 18	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Nº 19	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
Nº 20	2	3	4	5	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
Nº 21	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
Nº 22	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
Nº 23	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
Nº 24	2	3	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Nº 25	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3

Nº 26	4	2	4	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	1	1	2	2	3	2	1	2
Nº 27	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
Nº 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3
Nº 29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
Nº 30	4	3	4	3	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3
Nº 31	3	3	2	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Nº 32	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
Nº 33	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4
Nº 34	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4
Nº 35	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
Nº 36	3	3	4	4	4	5	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	2	3	4
Nº 37	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4
Nº 38	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4
Nº 39	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	4
Nº 40	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	4
Nº 41	4	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Nº 42	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2
Nº 43	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
Nº 44	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4
Nº 45	4	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3	3	4	4	1	3	2	3	3	2	2
Nº 46	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
Nº 47	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5
Nº 48	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3
Nº 49	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
Nº 50	2	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	5	2	1	1	2	4	2	3
Siempre	3	3	1	4	4	4	0	10	4	6	2	5	4	9	3	5	5	5	4	7	5
Casi siempre	18	12	14	17	14	16	11	17	23	19	21	23	26	19	17	21	17	18	16	19	19
A veces	22	20	30	26	26	21	24	19	18	21	19	18	16	18	22	16	18	21	23	19	22
Casi nunca	7	14	5	3	6	7	12	3	5	4	8	4	3	2	6	6	8	5	7	3	4
Nunca	0	1	0	0	0	2	3	1	0	0	0	0	1	2	2	2	1	0	2	0	0
	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

## **ANEXO N° 07: Consentimiento Informado**

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CARTA N° 027-2021/RR.JHH-GAF/MPCH

Churcampa, 01 de abril del 2021

Señoritas: OTAROLA SEDANO LUCY ERLINDA

SUDARIO MEZA LUZ ABIGAHID PAOLA

Dirección: Anexo san Antonio-Locroja - Churcampa - Huancavelica

**Asunto: Autorización para realizar  
trabajo de Investigación**

**REF: SOLICITUD de fecha 29 de marzo del 2021 EXP. MESA DE PARTES N°1468  
de fecha 29 de marzo del 2021.**

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de informarle respecto al documento de la referencia, SOLICITUD EXP. N° 1468 de fecha 29 de marzo del 2021, solicitando Autorización para Realizar Trabajo de Investigación.

Al respecto cabe mencionar que se coordinó con la Gerencia Municipal y la Gerencia de Administración y Finanzas sobre la posibilidad de autorizar realizar el trabajo de investigación titulada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMP". quienes aprobaron su solicitud siempre en cuando no interfiera en las labores normales del personal de la entidad y cumpliendo y respetando las disposiciones establecidas por la Municipalidad.

Bajo lo dispuesto líneas arriba, se le otorga la autorización para realizar el trabajo de investigación titulada "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMP".

Es cuanto informo para su conocimiento y fines.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
CHURCAMP  
Bach. R. Arrón Gaceló  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO N° 08: fotos de la aplicación del instrumento



