

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del
Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio
Encinas, Región Tumbes-2022

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora: Sandra Saray Gonzales Naira

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral
del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio
Encinas, Región Tumbes-2022

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Garavito Criollo, Richard Augusto (presidente)

Código ORCID: 0000-0002-2371-2014

Mg. Blas Pérez, Juan Santiago (secretario)

Código ORCID: 0000-0002-9741-3164

Mg. Gonzales Palomino, Jhony Cristhian (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-3608-5865

Tumbes, 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral
del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio
Encinas, Región Tumbes-2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma.

Br. Gonzales Naira, Sandra Saray (Autora)

Código ORCID: 0000-0002-5574-3077

Dr. Benavides Medina, Augusto Oswaldo (Asesor)

Código ORCID: 0000-0002-3017-7945

Tumbes, 2024

Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022

por Sandra Saray Gonzales Naira

Fecha de entrega: 27-may-2024 08:24p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2292034296

Nombre del archivo: TESIS_27.05.24.docx (9.5M)

Total de palabras: 19159

Total de caracteres: 110891



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022


INFORME DE ORIGINALIDAD




FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	www.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
8	documentop.com	


Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina

	Fuente de Internet	1 %
9	Submitted to Universidad de Chile Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	 Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina	
17	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
19	www.coursehero.com Fuente de Internet	

		<1 %
20	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	 Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina	
29	Submitted to University College London Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	1library.co Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
38	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
39	baixardoc.com Fuente de Internet	<1 %
	 Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina	
40	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %
41	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %

42	issuu.com Fuente de Internet		<1 %
43	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1000 Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina	<1 %
44	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante		<1 %
45	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante		<1 %
46	Submitted to consultoriadeserviciosformativos Trabajo del estudiante		<1 %
47	datospdf.com Fuente de Internet		<1 %

Excluir citas Activo
 Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los siete días del mes marzo del dos mil veinticuatro, siendo las quince horas con treinta minutos, en el aula N° 11 de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución Decanal N° 437-2022/UNTUMBES-FCCEE, Mg. Richard Augusto Garavito Criollo, (**Presidente**), Dr. Juan Santiago Blas Pérez (**Secretario**) y el Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: “**Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por la Bachiller: **SANDRA SARAY GONZALES NAIRA**.


Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller: **SANDRA SARAY GONZALES NAIRA**, con calificativo... *A. Probado - Bueno*


Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.


En consecuencia, queda **APTO** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las *17.* horas *5.* minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, concediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 07 de marzo de 2024


Mg. Richard Augusto Garavito Criollo
DNI N° *00370635*
Código ORCID N° *0000-0002-2371-2014*
Presidente


Dr. Juan Santiago Blas Pérez
DNI N° *32845810*
Código ORCID N° *0000-0002-9741-3164*
Secretario


Mg. Jhony Cristhian Gonzales Palomino
DNI N° *41903986*
Código ORCID N° *0000-0002-3608-5865*
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor
Co-Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)

DEDICATORIA

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía constante y ha bendecido cada paso de esta travesía académica con fortaleza y sabiduría. Agradezco a mi padre Hernán y a mi madre Fredelinda por su amor incondicional y apoyo constante. A mis queridos hermanos Cesar, Romina, quienes han compartido cada paso de este camino y a Ederson le agradezco por su aliento constante. Gracias por ser parte fundamental de este logro académico y personal.

Sandra Gonzales Naira

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su guía inquebrantable y su gracia que me ha acompañado en cada paso de este camino. A mis padres, por su amor y motivación constante. A la prestigiosa universidad, por brindarme una educación de calidad, a mi asesor el Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, por su apoyo y guía en el desarrollo de mi tesis, y cada uno de los docentes de esta casa de estudios que dedican su vida en la formación de excelsas personas a fin de crear una mejor sociedad para las generaciones venideras. Gracias a todos ustedes, he crecido, aprendido y superado obstáculos. Este logro es también suyo, y les estaré eternamente agradecido por haber sido parte de mi trayectoria.

Sandra Gonzales Naira

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	xi
AGRADECIMIENTO	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvii
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
I. INTRODUCCIÓN	20
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	27
2.1 BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS.....	27
2.1.1 Liderazgo transformacional.....	27
2.1.2 Satisfacción laboral.....	35
2.2 ANTECEDENTES.....	39
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	43
III. MATERIALES Y MÉTODOS	45
3.1 HIPÓTESIS.....	45
3.2 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS....	46
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	47
3.3.1 Población.....	47
3.3.2 Muestra.....	48

3.3.3	Muestreo.....	49
3.4	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	49
3.4.1	Método.....	49
3.4.2	Técnicas	51
3.4.3	Instrumento.....	52
3.5	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	53
3.5.1	Procesamiento de datos	53
3.5.2	Análisis	53
3.6	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	57
3.6.1	Variable independiente	57
3.6.2	Variable dependiente	58
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
4.1	RESULTADOS	60
4.2	DISCUSIÓN.....	70
V.	CONCLUSIONES	78
VI.	RECOMENDACIONES.....	80
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
	ANEXOS.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población laboral de la institución	48
Tabla 2: Interpretación del coeficiente de Rho de Spearman	54
Tabla 3: Rangos de confiabilidad del Alfa de Cronbach	55
Tabla 4: Confiabilidad de liderazgo transformacional	56
Tabla 5: Confiabilidad de satisfacción laboral	56
Tabla 6: Dimensiones de liderazgo transformacional	58
Tabla 7: Dimensiones de satisfacción laboral	59
Tabla 8: Correlación de la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral	60
Tabla 9: Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral	61
Tabla 10: Correlación de la dimensión carisma y satisfacción laboral	62
Tabla 11: Implicancia de la dimensión carisma en la satisfacción laboral	63
Tabla 12: Correlación de la dimensión motivacion inspiradora y satisfacción laboral	64
Tabla 13: Implicancia de la dimensión motivacion inspiradora en la satisfacción laboral	65
Tabla 14: Correlación de la dimensión trabajo en equipo y satisfacción laboral	66
Tabla 15: Implicancia de la dimensión trabajo en equipo en la satisfacción laboral	67
Tabla 16: Correlación de la dimensión creatividad y satisfacción laboral	68
Tabla 17: Implicancia de la dimensión creatividad en la satisfacción laboral	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño descriptivo- correlacional.....	47
Figura 2 : Distribucion porcentual del liderazgo transformacional y satisfacción laboral	61
Figura 3 : Distribucion porcentual del carisma y satisfacción laboral	63
Figura 4 : Distribucion porcentual de la motivación inspiradora y satisfacción laboral	65
Figura 5 : Distribucion porcentual del trabajo en equipo y satisfacción laboral	67
Figura 6 : Distribucion porcentual de la creatividad y satisfacción laboral	69

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia	90
ANEXO 2: Matriz de operacionalización.....	92
ANEXO 3: Carta de solicitud de autorización para ejecución de tesis	94
ANEXO 4: Autorización para la ejecución de tesis	95
ANEXO 5: Lista de colaboradores docentes de la institución	96
ANEXO 6: Lista de trabajadores administrativos de la institución	97
ANEXO 7: Cuestionario de la variable liderazgo transformacional	98
ANEXO 8: Cuestionario de la variable satisfacción laboral	100
ANEXO 9: Análisis de confiabilidad del liderazgo transformacional.....	102
ANEXO 10: Análisis de confiabilidad de la satisfacción laboral	103
ANEXO 11: Evidencias de aplicación de las encuestas	104
ANEXO 13: Certificado de originalidad de tesis	107

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022, investigación de tipo aplicada, alcance descriptiva-correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativa, la población estuvo compuesta por 62 colaboradores de la institución comprendidos por trabajadores administrativos y docentes, la muestra fue censal y no probabilística, como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario compuesto por 12 interrogaciones para cada variable en escala de Likert determinando su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach un valor de 0.821 para el instrumento que midió la variable liderazgo transformacional y 0.826 para la variable satisfacción laboral. Obteniéndose como resultado, la variable liderazgo transformacional fue representada con el 79% de las contestaciones, en tanto, con el 85% de las respuestas para la variable satisfacción laboral, cifras que se corroboran con el Rho de Spearman de 0.562 confirmando la correlación positiva considerable entre estas variables con una significancia bilateral de 0.001 indicando la aceptación de la hipótesis planteada en la investigación. Se concluyó que, que el liderazgo transformacional tiene una implicancia positiva considerable en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del instituto de educación superior, entendiéndose que al ejercer un liderazgo eficaz en la institución permite fortalecer las relaciones interpersonales, a seguir perseverando en lograr la visión de la institución, se enfatizó la cooperación, participación en equipo y se fomentó la creatividad, reflejando una actitud favorable del trabajador acerca de su empleo con respecto a su entorno y condiciones de trabajo mejorando la forma en que se realiza el trabajo y que existen otros factores que también influyen en la satisfacción laboral.

Palabras clave: Creatividad, liderazgo transformacional, motivación, satisfacción laboral, institución.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the implication of transformational leadership in the job satisfaction of administrative and teaching collaborators of the José Antonio Encinas Public Pedagogical Higher Education Institute, Tumbes Region, 2022, applied research, descriptive-correlational scope, non-experimental design , quantitative approach, the population was made up of 62 collaborators of the institution, including administrative workers and teachers, the sample was census and non-probabilistic, the survey was used as a data collection technique, the instrument used was the questionnaire composed of 12 questions for each variable on a Likert scale, determining its reliability through Cronbach's Alpha, a value of 0.821 for the instrument that measured the transformational leadership variable and 0.826 for the job satisfaction variable. Obtaining as a result, the transformational leadership variable was represented with 79% of the answers, meanwhile, with 85% of the answers for the job satisfaction variable, figures that are corroborated with Spearman's Rho of 0.562 confirming the considerable positive correlation between these variables with a bilateral significance of 0.001 indicating the acceptance of the hypothesis raised in the research. It was concluded that transformational leadership has a considerable positive implication in the job satisfaction of the administrative and teaching collaborators of the higher education institute, understanding that by exercising effective leadership in the institution it allows strengthening interpersonal relationships, to continue persevering in achieving the vision of the institution, cooperation, team participation and creativity were encouraged, reflecting a favorable attitude of the worker about their employment with respect to their environment and working conditions, improving the way in which work is performed and that There are other factors that also influence job satisfaction.

Keywords: Creativity, transformational leadership, motivation, job satisfaction, institution.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, ejercer el liderazgo en el ámbito educativo es fundamental para el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas, el logro de estándares educativos superiores y comprometer a los colaboradores a alcanzar excelentes resultados. En la literatura se pueden encontrar diferentes perspectivas relacionadas con el liderazgo transformacional en el ámbito empresarial y educativo, principalmente por los teóricos McGregor Burns y Bernard Bass, quienes plantearon las bases para un modelo de liderazgo exitoso (Lussier y Achua, 2016). Luego, investigaciones realizadas por Kennet Leithwood y Doris Jantzi reveló que este estilo de liderazgo es el más apropiado para organizaciones educativas dado que contribuyen en el logro de objetivos con el cambio cultural y la resolución de problemas (Coronel, 2020, p.125).

Para Lussier y Achua (2016) expresan que, en el transcurso de los años, las organizaciones requieren cada vez más líderes capaces de formular e implementar con éxito estrategias ambiciosas que les otorguen ventajas competitivas para enfrentar los desafíos globales. El liderazgo transformacional refiere un proceso de creación de una visión que busca modificar y transformar tanto a las organizaciones y a sus integrantes, para ello, se ganan la confianza, el compromiso y el respeto de los seguidores para lograr la aceptación colectiva de su visión. Este estilo de liderazgo conduce a efectos positivos en el desempeño laboral, a una mayor creatividad y conducta innovadora del colaborador.

En tanto, Newstrom (2011) menciona que el mayor desafío para los gerentes es tratar con trabajadores que esperan cada vez más un respeto especial por sus opiniones y cualidades, así como en la retribución de recompensas y reconocimientos. La actitud

que les interesa mucho a los dirigentes de equipos es la satisfacción laboral. Aunque diversos de los factores que la determinan están bajo el control de los gerentes, es importante recordar las características individuales de cada colaborador al integrarse a la organización. Para Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) expresan “una actitud de las personas hacia su empleo. Se deriva de la percepción que tiene de sus labores y el grado de correspondencia entre el individuo y la organización” (p.86).

Robbins y Judge (2013) manifiestan que el tema de la formación y el desarrollo del liderazgo se ha convertido en una preocupación de científicos y académicos. A Pesar de que las organizaciones tienen destacados líderes lamentablemente cada vez es más frecuente encontrar empleados insatisfechos. Al respecto, Calle (2008) explica que, esto sucede por la falta de comprensión por parte de sus superiores, no encontrar compañeros con quienes llevarse bien, ocasiona que los trabajadores solo cumplan con sus labores por obligación para no ser despedidos, pero sin preocuparse por alcanzar las metas organizacionales.

En el contexto internacional, Saavedra (2017) expresa que el liderazgo de las instituciones educativas de los diferentes niveles educativos en América Latina está firmemente ligada al desarrollo y evolución de la educación en cada país de la región para promover la excelencia institucional. Serrano y Martín (2016) describen que las dificultades a las que se enfrenta el director es la insuficiente capacitación en liderazgo y dinámica de grupos, falta de conocimiento en gestión administrativa, escaso reconocimiento institucional, en ocasiones no reciben el apoyo necesario de la administración central para abordar eficazmente los desafíos y responsabilidades que enfrentan en sus roles , poco respaldo en la implementación de decisiones importantes y en ocasiones el excesivo trabajo ha causado estrés.

Peves (2021) manifiesta que en las Instituciones de Educación Superior en el Perú , se evidencia la ausencia o limitaciones de liderazgo en los directivos, es decir, falta de capacidad gerencial en el manejo de conflictos, solución de problemas y retrasos en

la toma de decisiones sobre temas esenciales para el desarrollo de la organización ocasionando insatisfacción en la comunidad universitaria por ineficiencia administrativa, incumplimiento de metas, falta de un buen ambiente de trabajo y falta de identidad organizacional.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2018) ostenta que solo uno de cada cinco docentes de los Institutos Superiores Pedagógicos de Lima se esfuerzan en sus actividades laborales por vocación, sin embargo la mayoría de docentes realizan su trabajo según la cantidad de su remuneración lo que evidencia que no puede haber educación de calidad con educadores mal pagados ocasionando una actitud poco proactiva en desempeñar sus funciones, asimismo un tercio de los docentes demuestran una actitud desfavorable en las relaciones interpersonales con sus colegas lo que demuestra que existe carencias de habilidades sociales, poco compañerismo, no se les capacita frecuentemente en programas orientados a utilizar medios audiovisuales y otros recursos de enseñanzas.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas es un centro de formación superior acreditada en la región Tumbes, encamina sus actividades académicas en instruir profesionales en educación inicial, física, informática e idiomas, promoviendo el liderazgo y la práctica de valores alineados con la visión y misión que orientan las labores de la institución, contribuyendo así al logro de sus objetivos. Tiene como visión, ser una institución superior licenciada que forma docentes expertos en gestión de aprendizajes y en ejercicio pleno de ciudadanía ética. A través de sus prácticas preprofesionales implementar modernos enfoques psicopedagógicos, curriculares y de investigación que garantiza la formación de docentes innovadores en el marco de las exigencias del modelo de servicio de la educación superior (Unidad académica, Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “J.A.E”, 2022).

Asimismo, tiene como misión, es una institución ética y competitiva en formación inicial, en programas formativos docentes de educación básica, líder en procesos pedagógicos e investigación sostenible que atienden las demandas educativas globales, nacionales y locales. Desarrolla en sus estudiantes un pensamiento innovador, crítica y reflexivo desde las prácticas profesionales en un ambiente de convivencia e infraestructura apropiada.

Sin embargo, se ha observado desfavorables situaciones como carencias en las relaciones interpersonales entre el personal directivo y los colaboradores de las diferentes áreas de la institución , brindan poca o ninguna orientación a los trabajadores en el desempeño de sus funciones solo se limitan a las exigencias del puesto, asimismo no involucran a los trabajadores en la toma de decisiones, sino que son ellos quienes las deciden ocasionando que no sean admirados y respetados por los colaboradores, además no se fomenta la visión y misión de la institución.

El personal no interactúa constantemente con sus colegas y sus jefes, además actúa con apatía por su rutinaria labor. Se observo impuntualidad en la hora de ingreso al centro de trabajo por parte de los trabajadores administrativos, cierta incomodidad por parte del personal al estar expuestos al ruido del entorno perturbando su concentración, algunos demuestran estar en desacuerdo con su sueldo, dado que no está acorde con sus funciones ejecutadas y no reciben el reconocimiento merecido.

El Instituto de Educación Superior Pedagógico J.A.E se encuentra en el proceso de lograr ser una institución licenciada por el Ministerio de Educación, entonces es fundamental aplicar un estilo de liderazgo efectivo para dirigir, realizar una gestión académica eficaz, motivar y brindar a los trabajadores administrativos y docentes las condiciones necesarias de trabajo para que cumplan eficientemente con sus funciones y lograr los objetivos de la organización ya que, los colaboradores son la pieza clave para el éxito o el fracaso de muchas organizaciones e instituciones por eso es importante bríndales un trato justo, brindarles un ambiente laboral agradable para que se sientan felices realizando sus labores y sacar lo mejor de ellos.

La presente investigación se fundamenta en las teorías administrativas propuestas por Madrigal (2013), Lussier y Achua (2016), así como Hellriegel y Slocum (2009). Además, se examinaron las dimensiones de cada variable para comprender su relevancia en el desarrollo de la investigación. Desde un enfoque metodológico, se emplea procedimientos, técnicas e instrumentos de medición. Este estudio adopta un enfoque descriptivo-correlacional, se emplea la encuesta como técnica, la cual se implementa a través de la aplicación de un cuestionario a los 62 trabajadores de la institución, se evalúa la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, y se mide la correlación entre variables con el coeficiente Rho de Spearman, los resultados permiten lograr los objetivos trazados y contribuir al conocimiento en las áreas de estudio relacionadas.

Asimismo, pretende optimizar las relaciones laborales entre los trabajadores administrativos y docentes de la institución, contribuir a lograr que el lugar de trabajo sea una experiencia agradable para todos, promover la participación activa de todos los miembros del equipo en las actividades orientadas a la mejora de la comunidad educativa. Además, el estudio representa una contribución intelectual valiosa para investigaciones futuras y podría ser de interés por los funcionarios del sector educación.

Por su relevancia social, el estudio permitirá beneficiar a los docentes, trabajadores administrativos, estudiantes, ya que al existir un buen liderazgo permitirá mejorar la satisfacción laboral, la cual se verá reflejada en la comodidad de los colaboradores en su lugar de trabajo al reducir los niveles de insatisfacción laboral, un buen trato entre todos, contribuir al buen funcionamiento de la institución para brindar un excelente servicio educativo a los futuros profesionales en educación inicial y física, computación e idiomas. Además, justificación económica, el estudio arribará a conclusiones, la cual permitirá optimizar la eficiencia en el trabajo, entonces el colaborador realizará sus labores en el menor tiempo posible, el uso eficiente de los recursos, además se logrará ahorrar en costos en la rotación de personal y gastos en materiales de oficina.

Ante este escenario descrito anteriormente y ante la búsqueda de realizar estudios sobre la situación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, la presente investigación titulada “Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022”.

Se plantea las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes,2022? Y de manera específica ¿Cuál es la implicancia del carisma en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público J.A.E?, ¿Cuál es la implicancia de la motivación inspiradora en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público J.A.E? , ¿Cuál es la implicancia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público J.A.E?, ¿Cuál es la implicancia de la creatividad en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público J.A.E?

Siendo el objetivo del estudio determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022. Y de manera específica analizar la implicancia del carisma en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público J.A.E. Explicar la implicancia de la motivación inspiradora en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público J.A.E. Describir la implicancia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público J.A.E. Determinar la implicancia de la creatividad en la satisfacción laboral de los colaboradores

administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público J.A.E.

El presente trabajo de investigación está organizado en capítulos. En el capítulo I se ostenta una introducción que aborda la problemática en cuestión, se destaca su importancia y se justifica su relevancia en el campo de estudio de la administración. Además, se establecen los objetivos de la investigación y se expone cómo contribuye al avance del conocimiento en dicho campo. El capítulo II comprende las bases teóricas de las variables de investigación, incluyendo antecedentes de diversos contextos y la definición de los términos clave utilizados en el estudio. El Capítulo III se presentan las hipótesis planteadas, se especifica la población y muestra de estudio, así como las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos. También se aborda el procesamiento y análisis de los datos recolectados. El capítulo IV se describen los resultados alcanzados y se lleva a cabo una discusión en base a los hallazgos de la investigación. El capítulo V ofrece una explicación detallada de las conclusiones obtenidas, las cuales proporcionan respuestas al problema de investigación y logran alcanzar los objetivos establecidos en el presente estudio. El capítulo VI contiene recomendaciones para mejorar futuras investigaciones. El Capítulo VII contiene las referencias bibliográficas de los autores mencionados en el estudio. Finalmente, se incluye los anexos, que contienen información complementaria y de apoyo para la investigación.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 BASES TEÓRICO – CIENTÍFICAS

Los estudios sobre el modo de guiar a los individuos son muy antiguos en lo que se refiere a liderazgos políticos y sociales, desde Aristóteles a Maquiavelo en su ilustre obra “El Príncipe” hasta el enfoque humanista del liderazgo propuesto por MacGregor (Raboin, 2013). En 1978, el teórico James MacGregor Burns fue el primero en plantear la idea de un liderazgo transformacional y transaccional, respaldando esta propuesta con una investigación que científicamente demostró que la aplicación de este modelo de liderazgo conduce a resultados significativos (Lussier y Achua, 2016).

2.1.1 Liderazgo transformacional

a) Teoría del liderazgo transformacional

Lussier y Achua (2016) refieren que, las primeras teorías de liderazgo concebían a los líderes como transaccionales, aquellos que ganan el apoyo de sus seguidores, mediante el establecimiento de metas y el uso de recompensas por el cumplimiento de objetivos o determinar la forma adecuada de realizar una tarea, creando así una dependencia entre el liderazgo y los subordinados. Sin embargo, a través de diversas investigaciones realizadas por expertos, se determinó que los líderes transformacionales mostraban mayor eficacia, un destacado desempeño, mayores oportunidades de ascenso y una mayor habilidad para interactuar interpersonalmente en comparación con los líderes transaccionales. Entonces, el liderazgo transformacional se desarrolló a partir del liderazgo transaccional.

Fischman (2017) describe que estos líderes se centran en inspirar y motivar a los seguidores para lograr un cambio significativo tanto en ellos mismos como en la organización en su conjunto. Este estilo de liderazgo implica la capacidad de visualizar un futuro deseado y comunicar esa visión de manera convincente, lo que inspira y motiva a otros a trabajar hacia esa meta común, es decir, se enfoca en el desarrollo de las personas y de su entorno.

Para Koontz, Weyrich y Cannice (2012) precisan que es aquel líder que inspira a sus seguidores, comunica una visión, está al servicio de los demás de manera desprendida, también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización, crear un entorno propicio para el cambio organizacional y la excelencia en la iniciación del cambio del ambiente. En tanto, Noguera, Pitarch y Esparcia (2009) manifiestan que, es un estilo de liderazgo dinámico, adaptable a nuevas circunstancias, en el que se busca desarrollar el trabajo en equipo, transmitiéndoles motivación, haciendo que se impliquen, analizando su potencial y buscando el modo de desarrollarlo, ya que ello contribuirá al interés y progreso de la organización.

Por lo tanto, el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que implica influir en los seguidores a través de un conjunto complejo e interconectado de conductas y habilidades en el que los líderes obtienen continuamente respuestas emocionales de sus seguidores. Además, son personas afectuosas y empáticas, así como personas de gran integridad que impulsan cambios reales en los seguidores de la organización, se anticipan al futuro y promueven la participación de todo el personal de la organización. Estos líderes logran inspirar a todo el equipo, uniendo a todos los colaboradores con una visión y objetivos comunes, instruir a sus colaboradores para que se conviertan en mejores líderes, guía al grupo a formar una comunidad de personas desafiantes y sean recompensadas.

Ramos (2005) enfatiza la importancia del liderazgo transformacional en las reacciones emocionales de los empleados en respuesta a su visión trascendental, fomenta la lealtad, el compromiso de los colaboradores, guía al equipo hacia la autorrealización, logran motivar a los empleados comprometiéndolos a que se interesen en desarrollar su potencial, estimula intelectualmente al seguidor, todo dentro de una visión que antepone los intereses del grupo a los del individuo.

Según Lussier y Achua (2016) menciona de acuerdo a investigaciones realizadas se ha comprobado que, a nivel organizacional, el liderazgo transformacional tiene impactos favorables en el rendimiento, la cultura y el aprendizaje organizacional. Estos líderes tienden a fomentar el trabajo en equipo, la cooperación, la innovación y todos los elementos de una cultura de aprendizaje. A nivel individual, se ha observado que este estilo de liderazgo tiene un efecto positivo en el compromiso hacia la organización, se refiere a la lealtad y disposición de los colaboradores para lograr los objetivos de la organización. Entonces, en un entorno tan dinámico, la clave del éxito puede ser encontrar líderes que asuman riesgos y piensen en el futuro, mantienen motivados de los colaboradores, para ello asume el compromiso y la responsabilidad con su trabajo.

Dimensiones

La presente investigación se tomó el fundamento teórico de Madrigal (2013), la dimensión carisma, trabajo en equipo, creatividad, de Lussier y Achua (2016), la dimensión motivación inspiradora.

Carisma

Aguilar (2020) sostiene “es un conjunto de cualidades que combinan actitudes, habilidades de comunicación y la percepción del entorno en el que se encuentra, es decir escucha a los demás en una conversación, es empático, logran ganarse la confianza de los demás” (p.20).

En tanto, Mayer (2019) enfatiza que, es la habilidad posee que una persona para establecer conexiones con los demás y los buenos modales que demuestra. Las personas carismáticas demuestran ser expertos en adaptarse a diversos grupos sociales, ya que tienen la capacidad de ajustarse a diferentes situaciones, logrando que quienes los rodean se sientan bienvenidos e importantes, los demás sienten que es fácil entablar una conversación ya que es agradable, sincero y desenvuelto en su lenguaje corporal y expresión verbal. Desarrollan el potencial de cada uno de los empleados, se destacan por su capacidad de trabajar en equipo, ayudar a los demás y de ser buenos líderes, son reconocidos por su capacidad para comunicarse de manera efectiva.

Sus indicadores son los siguientes:

a. Habilidades comunicativas. Se refiere a las habilidades de una persona en lenguaje, escucha, lectura y escritura. b. Empatía. Es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, demostrando ser receptivo y solidario. c. Influencia. Se refiere a la cualidad que tiene persona para ejercer cierta intervención sobre alguien mediante la aprobación de los demás.

Motivación inspiradora

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) dicen “es la fuerza interna que afecta la conducta de una persona para alcanzar metas o los objetivos organizacionales” (p.615). En tanto, Lussier y Achua (2016) enfatizan que es la capacidad de liderar y motivar a los miembros de su grupo para que busquen constantemente alcanzar los objetivos organizacionales, lograr que sus seguidores vayan más allá de su interés propio por el bien del equipo o la organización, capaces de comunicar una visión clara y convincente que entusiasma a los seguidores y les hace sentir parte de algo importante.

Sus indicadores son los siguientes:

a. Optimismo. Se refiere a la actitud positiva y esperanzadora del colaborador hacia los desafíos laborales. b. compromiso. Es el esfuerzo, responsabilidad y dedicación constante para lograr los objetivos establecidos. c. Entorno motivador: Se describe al conjunto de factores y condiciones que influyen positivamente en las personas, impulsándolas a alcanzar sus metas.

Trabajo en equipo

Ander (2001) expresa “es un pequeño número de personas que, con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para el logro de determinados objetivos y la realización de actividades orientadas hacia la consecución de los mismos” (p.13). Durán (2018) expresa “es el trabajo realizado por un conjunto de seis a ocho personas que se unen para lograr un objetivo común y en cuyo desarrollo se definen reglas, roles y solo uno asume el rol de líder y es el responsable de dirigirlos hasta la meta” (pg.7,11)

Para Caldas, Castellanos y Hidalgo (2018) explican que, el trabajo en equipo permite que la organización alcance sus objetivos de manera eficaz y eficiente , facilita realizar tareas complicadas con éxito, mejora las relaciones interpersonales al integrar diversas formas de pensar y actuar, enriqueciendo así el trabajo y estimulando la creatividad, promueve la responsabilidad compartida y la confianza mutua, brinda a sus miembros la oportunidad de resolver problemas en conjunto, promueve la comunicación activa y la retroalimentación. Para que el trabajo en equipo sea efectivo, es fundamental un liderazgo adecuado y el compromiso de los miembros con los objetivos compartidos.

Sus indicadores son los siguientes:

a. Propósito. Es la razón de ser o el objetivo significativo que guía y da sentido a las acciones y decisiones de una organización. b. Comunicación. Se refiere al intercambio de información entre dos o más personas con el fin de proporcionar información. c. Participación. Es la acción de involucrarse en cualquier actividad de la institución.

Ander (2001) enfatiza las características de un buen equipo de trabajo:

Misión Clara, objetivos comunes y tareas aceptadas: El éxito del equipo requiere que la misión, metas y objetivos comunes estén claramente definidos y aceptados por todos los miembros del equipo que realizan las acciones necesarias para lograr las metas.

Búsqueda del espíritu de equipo: La colaboración en equipo fomenta la aceptación, el sentido de pertenencia e integración, ayuda a mejorar las relaciones efectivas creando un entorno de trabajo positivo , además favorece la eficiencia y la productividad optimizando el tiempo y los recursos.

Comunicación fluida y transparente: En cada grupo de trabajo se realizan diversas actividades y se realizan diversas interacciones por ello, es necesario expresarse de manera concreta, precisa, con autenticidad, transparencia dicho de manera coherente con la intención de transmitir información y que lo dicho sea entendible para expresar una opinión o refutar otro mensaje.

Organización y funciones definidas: El equipo debe tener reglas de trabajo claras y cada miembro debe cumplir, los procedimientos de trabajo siempre deben estar determinados de lo contrario surgirá el caos en el trabajo diario.

Creatividad

Tarapuez y Lima (2013) declaran “esa es la capacidad para generar nuevas soluciones originales, una capacidad que los seres humanos pueden desarrollar y mejorar” (p.5). Lussier y Achua (2016) se refiere que, la capacidad de un líder en desafiar las suposiciones, asumir riesgos y solicitar nuevas ideas a los seguidores a ser creativos e innovadores. Promueven en sus colaboradores la búsqueda de nuevas ideas, de innovación; no critican las ideas del colaborador incluso si no están de acuerdo con la opinión del líder. Al alentar nuevas formas de pensar, los líderes alientan a sus seguidores a desafiar sus suposiciones y a explorar soluciones creativas e innovadoras a los problemas.

López (2007) expresa que un líder creativo encuentra nuevas formas de abordar los problemas, aprovechar las oportunidades y mejorar los procesos y productos de la organización. El líder fomenta un ambiente de trabajo creativo e innovador, donde se valore y se promueva la generación de nuevas ideas y se brinde apoyo para llevarlas a la práctica. Además, el líder está dispuesto a experimentar y tomar riesgos calculados para explorar nuevas oportunidades y enfoques. Asimismo, Schnarch (2020) expresa “el líder tiene su visión puesta en el futuro y dirige su energía hacia el cambio positivo con una actitud proactiva y optimista, muestra integridad y compromiso, busca el bien de todos, no solo el suyo propio, se guía por sus principios y valores” (p. 268).

Sus indicadores son los siguientes:

a. Conocimiento. Se refiere a la información almacenada como resultado de la experiencia o el aprendizaje de una persona. b. Capacidad. Es el conjunto de habilidades que necesita un individuo para realizar una tarea específica. c. Solución de problemas. Se refiere a la acción del trabajador para resolver problemas de forma innovadora.

b) El proceso de transformación

Lussier y Achua (2016) sugieren cuatro etapas ante una crisis severa o colapso total, el líder de la organización debe implementar una estrategia de cambio. La primera etapa comienza con el reconocimiento de la necesidad de cambio como respuesta a una situación de carácter excepcional por crisis directivas, problema o, puramente, como parte de una estrategia para optimizar los procesos. Luego, Inspirar una visión, esto proporciona la oportunidad para que el líder formule e introduzca una visión nueva en la organización que promete un mejor futuro, en comparación con el presente. Después, liderar la transición, después de adoptar la visión, en esta etapa tiene como objetivo inculcar en los líderes un sentido de cambio, toma de decisiones, apoyo, colaboración, empoderar a los trabajadores, concienciar a los seguidores de la necesidad de cambio y generar seguridad, confianza, evitar la tentación de actuar con rapidez y aceptar, tratar en forma abierta el componente emocional de la resistencia al cambio. Posteriormente, implantar el cambio, la última etapa es institucionalizar el cambio para que no sea una transformación temporal, y además fortalecer a los empleados con una actitud de grandeza.

Liderazgo transformacional en el ámbito educativo

Rodríguez (2019) indica cuatro pilares del liderazgo en el ámbito educativo planteadas por Kenneth Leithwood. Primero las personas, esta es la razón de ser de un líder transformacional, se refiere a la identificación de grupos o individuos con los que se desea intervenir en sus habilidades, comportamientos, aptitudes y ofrecer apoyo individualizado. Luego, propósito, es la visión compartida con la que los miembros de la organización, es decir, la voluntad de las personas para crear y aceptar el cambio. Después, estructura, se refiere a que el líder delega responsabilidades, concede a los trabajadores la libertad de tomar decisiones dentro de su ámbito de acción y facilitando la planificación curricular permitiendo a la organización desarrollar e implementar programas de formación. Cultura, se refiere al proceso el cual se implementan modificaciones en la filosofía de la organización que, en muchos casos, se alinean con

la visión y misión de la organización, es decir el líder promueve una cultura propia y colaborativa.

Para Martínez (2014) manifiesta que, en el ámbito educativo, la imagen del director se considera como un líder que tiene experiencia en apoyar el trabajo didáctico en la medida en que tiene una competencia pedagógica superior debido a que posee mayor experiencia por las contingencias enfrentadas a lo largo de su carrera profesional. La conducta del director es un modelo a seguir para el docente, por eso reconocen en el director la autoridad y no cuestionen el comportamiento profesional del director, aceptando sus sugerencias de trabajo, fomentando la participación y la innovación en el trabajo institucional. Para Robbins y Judge (2013) menciona que el liderazgo transformacional está estrechamente relacionado con bajas tasas de rotación de personal, mayor productividad y aumento de la satisfacción laboral.

2.1.2 Satisfacción laboral

Según Robbins y Judge (2013) definen “es una sensación positiva sobre el propio trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene un sentimiento positivo acerca de su trabajo” (p.74). En tanto, Gibson et al. (2011) expresan “es una actitud que los individuos tienen acerca de su empleo; teniendo en cuenta las percepciones de su puesto laboral en el que están basándose en factores del ambiente laboral, la supervisión, las políticas, procedimientos, compañerismo, las condiciones de trabajo” (p.102).

Spector (2010) explica que, es el grado en que a las personas les gusta su trabajo en general, así como varios aspectos de su trabajo. Se han establecido dos enfoques para medir la satisfacción laboral, un enfoque general que percibe la satisfacción laboral como una percepción común y única del trabajo, luego un enfoque alternativo, que incluye abordar los diferentes aspectos como el sueldo, las relaciones interpersonales, condiciones de trabajo y la naturaleza del trabajo. Para, González (2006) expresa “es un conjunto de actitudes que tiene un individuo

hacia la tarea asignada en la organización determinadas por las características del puesto de trabajo y la forma en que el sujeto realiza su trabajo” (p.117).

Entonces, la satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona con respecto las características del puesto de trabajo y su entorno, ocurre cuando el colaborador siente que ha obtenido estabilidad con sus metas profesionales, cumpliendo con sus expectativas personales, entonces si un trabajador se siente feliz con su estabilidad laboral, crecimiento profesional constante, recompensas obtenidas, reconocimientos y un buen salario conforme a las exigencias del puesto, de manera que retribuirá al desarrollo de la empresa con su esfuerzo.

Dimensiones

En el presente estudio se tomará el fundamento teórico de Hellriegel y Slocum (2009), las dimensiones como satisfacción social, crecimiento, condiciones físicas y salario para conocer las condiciones de trabajo percibidas por los colaboradores.

Social

Hellriegel y Slocum (2009) explican que, esta dimensión hace referencia al grado de competencia y apoyo entre compañeros, las capacidades del supervisor para demostrar interés y preocupación por los empleados es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Para Cuartas (2015) enfatiza que, todo empleado en su lugar de trabajo desea ser tratado por sus jefes, compañeros y las demás con amabilidad, cortesía y cordialidad, que le permitan sentirse cómodo, ser recibidos calurosamente sin prejuicios y que sientan que se están convirtiendo en parte integrante del espíritu colectivo, actuar con naturalidad, libertad y sin obstáculos.

Sus indicadores son los siguientes:

a. Interacción. Se refiere a es la acción realizada simultáneamente entre dos o más miembros de la institución. b. supervisión. Las actividades realizadas por el jefe de alguna área de la institución para controlar o dirigir el trabajo de un grupo de colaboradores. c. Apoyo. Se refiere a las acciones de orientación y acompañamiento individualizado a los trabajadores para ser impartidas por profesionales especializados en el puesto de trabajo.

Crecimiento

Hellriegel y Slocum (2009) resaltan “se refiere a las oportunidades de formación o también con el criterio adoptado por las promociones o ascensos ofrece una oportunidad de crecimiento personal, mayor responsabilidad y posición social “(p.230). Para Robbins y Judge (2013) precisa que, son las oportunidades de desarrollo que brinda la organización a sus trabajadores para fortalecerlos de forma profesional por medio de un capacitador y de ascender del nivel jerárquico dentro de una organización.

Sus indicadores son los siguientes:

a. Capacitaciones. Se refiere a las diversas oportunidades que les brinda la institución a los colaboradores para ampliar sus conocimientos y mejorar sus habilidades. b. Ascensos. El trabajador trata de escalar dentro del nivel jerárquico de una organización. c. Desarrollo profesional. Se refiere al proceso continuo de la aspiración del empleado de mejorar en su carrera.

Condiciones físicas de trabajo

Para Hellriegel y Slocum (2009) explican que, es todo aquello que se encuentra en el medio físico en que se desenvuelven los trabajadores, pueden influir en la eficiencia del personal. A los trabajadores les interesa el ambiente físico del trabajo, la ausencia de ruido e inferencias en general, son necesarias, así mismo que exista el espacio

necesario, disposición de equipos, materiales u otros elementos, adecuada iluminación y ventilación.

Sus indicadores son los siguientes:

a. Entorno físico. Se incluye la estructura física de la institución o tangibles que utiliza el colaborador para la realización de las tareas. b. Condiciones ambientales. Se refiere a la ergonomía ambiental como la temperatura, el ruido o la iluminación que pueden afectar la comodidad, salud y rendimiento laboral del colaborador. c. Disponibilidad de materiales. se refiere a la cantidad y variedad de recursos que el empleado tiene a su disposición para realizar sus tareas y responsabilidades con eficacia.

Sueldo

Ivancevich et al. (2006) expresan “es la cantidad recibida y la equidad de la retribución percibida que recibe el individuo por el trabajo realizado” (p.86). Para Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que se enlaza principalmente con los factores de remuneración usualmente económica es decir el salario, los incentivos y las bonificaciones son las recompensas que reciben los empleados por su trabajo.

Sus indicadores son los siguientes:

a. Sueldo actual. Se refiere a la cantidad de dinero que recibe mensualmente el colaborador por la realización de alguna tarea específica. b. Gastos. Es el dinero que destina el trabajador para cubrir una necesidad. incentivos. Se refiere al ingreso para recompensar y motivar el desempeño de los trabajadores.

Efectos positivos de la satisfacción laboral

Según Newstrom (2011) explica la importancia de la satisfacción laboral por parte de los trabajadores resulta esencial para las organizaciones. Dado que conlleva una dedicación notable por parte de los empleados, lo cual resulta en altos niveles de productividad, un desempeño sobresaliente y una baja rotación, así como una ausencia reducida. Además, es más probable que los empleados comprometidos adopten los valores y creencias de la empresa, demostrando un mayor grado de innovación y creatividad al enfrentar desafíos. Incluso están dispuestos a asumir tareas adicionales o colaborar con otros miembros del equipo, lo que crea una experiencia agradable para todos en el lugar de trabajo.

2.2 ANTECEDENTES

Internacionales

Villarroel (2020) realizó una investigación titulada “Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés”. Tuvo por objetivo determinar la relación entre liderazgo y satisfacción laboral de los integrantes de la universidad. Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, y un diseño no experimental. Se empleó una muestra censal de 22 estudiantes, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando su instrumento de medición el cuestionario. Obteniéndose como resultado, el Rho de Spearman de 0.820, indicando que sí existió relación significativa entre ambas variables. Concluyó, un liderazgo óptimo, basado en el respeto e integración, fomenta un entorno laboral positivo, de manera que se evita situaciones de bajos niveles de insatisfacción laboral. Por lo tanto, los trabajadores se desempeñan en su labor de manera efectiva y cumplen con los objetivos trazados en la gestión.

Nacional

Pineda (2019) en su tesis titulada "Influencia del liderazgo transformacional de la directora en la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa primaria N° 70003 Sagrado Corazón de Jesús Puno 2018". Tuvo por objetivo identificar la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en docentes de la Institución. Investigación de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, no experimental. Se empleo una muestra censal de 38 docentes, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando su instrumento de medición el cuestionario, determinando su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Obteniéndose como resultado, el 31.58% de los encuestados indico que se ejerce un buen liderazgo transformacional en la institucion , en tanto , el 65.9% manifesto que el lider solo se limita a cumplir con sus funciones generando insatisfacción laboral. Concluyo, que es necesario cultivar un liderazgo ejemplar, fomentando el compromiso de los docente para juntos lograr la excelencia que demanda la organización.

Quispe (2020) en su tesis titulada "El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui Del Centro Poblado De Collpapampa Lircay, Angaraes, Huancavelica, 2020". Tuvo por objetivo medir el liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa. Investigación de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional. Se empleo una muestra censal de 30 docentes, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando como instrumento de medición el cuestionario. Obteniéndose como resultado, el Rho de Spearman de -0.034 indicando que se encuentra en un nivel de correlación negativa baja entre ambas variables. Concluyo, que en dicha institución no se práctica el liderazgo transformacional por la falta de habilidades de los directivos para liderar y tienen una actitud negativa para adaptarse al cambio, lo que afecta negativamente a la satisfacción laboral de los docentes, por eso no se facilita el proceso del liderazgo para estimular al personal en el desarrollo de sus actividades.

Del Castillo (2022) en su investigación "Gestión de la innovación y la satisfacción laboral del personal de seguridad ciudadana del Distrito de Miraflores – Lima 2019". Tuvo por objetivo determinar establecer la relación de la gestión de innovación y la satisfacción laboral del personal de Seguridad Ciudadana. Investigación de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño correlacional y de corte transversal. Se empleo una muestra de 123 trabajadores, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando su instrumento de medición el cuestionario, determinando su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Obteniéndose como resultado, el Rho de Spearman de 0.916 indicando correlación positiva perfecta entre ambas variables. Concluyó, que la variable gestión de la innovación se relaciona con la satisfacción laboral del personal. Además, se halló que existe correlación positiva perfecta entre las dimensiones creatividad, invención, procesos, incubación con la variable satisfacción laboral. Esto se refleja resultados alentadores la adopción de una cultura de innovación puede tener un impacto positivo en las actitudes de los colaboradores, lo que a su vez puede generar ventajas competitivas en el mercado actual.

Montes (2022) en su investigación sobre "Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal De La Municipalidad Provincial De Barranca". Tuvo como objetivo establecer de qué manera el trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral del personal en la Municipalidad. Investigación de tipo básico, nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Se empleo una muestra no probabilístico censal de 171 colaboradores, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando su instrumento de medición el cuestionario estructurado por 34 interrogantes. Obteniéndose como resultado, el Rho de Spearman de 0.700 indicando una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Concluyó, que el trabajo en equipo influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores. En la institución se fortalecen la confianza mutua, se implementan programas que fomentan un ambiente de respeto, libertad y seguridad, facilitando así el desarrollo de las capacidades individuales y promoviendo la colaboración efectiva del personal como equipo.

Local

Saldarriaga (2021) realizó una investigación con el título “Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021”. Tuvo por objetivo determinar de qué manera influye el liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de la M.P.Z. Investigación de tipo descriptiva, correlacional, no experimental, aplicada, cuantitativa. Se empleó una muestra censal compuesta por 89 trabajadores administrativos, utilizando la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de medición. Obteniéndose como resultado, el Rho de Spearman de 0,680 indicando una asociatividad significativa entre ambas variables. Concluyó, que los líderes transformacional mejoran el desempeño de sus trabajadores motivando, inspirando y capacitando a los trabajadores para que alcancen su máximo potencial.

Lamadrid (2020) con su investigación titulada “Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Zarumilla, Región Tumbes, 2018”. Tuvo por objetivo determinar de qué manera la motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos. Investigación de tipo descriptiva, correlacional, cuantitativa, diseño no experimental de tipo transversal. Se empleo una muestra censal de 21 administrativos, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando su instrumento de medición el cuestionario. Obteniéndose como resultado el Rho de Spearman de 0,699 indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables. Concluyo, que el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, el respeto mutuo entre los colaboradores, el cumplimiento de las normas legales y un ambiente laboral positivo son factores clave para disfrutar del trabajo. Sin embargo, se identificó que la autoestima, la responsabilidad y las competencias profesionales carecen de una definición clara, lo cual dificulta la satisfacción laboral.

Crespo (2020) en su tesis titulada “Caracterización del liderazgo y clima laboral en Mypes Sector Educación Primaria Rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, Año 2018”. Tuvo por objetivo determinar la caracterización del liderazgo y clima laboral en MyPes sector educación primaria rubro I.E.P. Investigación de tipo descriptivo, nivel cuantitativo y diseño no experimental. Se empleo una muestra censal de 18 docentes, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando su instrumento de medición el cuestionario. Obteniéndose como resultado, el 66.7% se siente satisfecho por la labor que desempeñan; el 72.2% aplica un estilo de liderazgo democrático. Concluyo, las cualidades que presentan los directivos se basan en la capacidad de adaptación al cambio, ejecución de actividades integrales y el desarrollo de un clima de participación.

Requejo (2019) realizó una investigación con el título “Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla - Tumbes, 2018”. Tuvo por objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la MPZ. Investigación cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Se empleo una muestra de 113 colaboradores, aplicando la técnica de la encuesta y utilizando su instrumento de medición el cuestionario. Obteniéndose como resultado, el 38.05% ostenta un nivel parcial de satisfacción, el 27.43% presenta un nivel regular, el 21.24% muestra una alta satisfacción laboral. Concluyo, que los trabajadores experimentan un nivel de satisfacción laboral parcial, esto es debido por las insuficientes capacitaciones y la comunicación interna es deficiente.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Actitudes. “Sentimientos positivos o negativos acerca de la vida, el trabajo, los estudios, el liderazgo y los problemas” (Lussier y Achua, 2016, p.45).

Actividad. “Elemento que consume tiempo de un programa o el esfuerzo que debe realizarse entre sucesos” (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012, p. 609).

Competencias. “Conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y otras características para el desempeño eficaz del trabajo” (Aamodt, 2010, p. 606).

Equipos. “Grupos de personas con habilidades complementarias trabajando juntos para lograr un objetivo común, ayudándose unos a otros y asumiendo la responsabilidad compartida” (Chiavenato, 2015, p. 299).

Liderazgo. “Es el proceso de influir en las personas para que participen de manera voluntaria y con entusiasmo en actividades relacionadas con las tareas hacia el logro de las metas” (Koontz, Weihrich, y Cannice, 2012, p. 413).

Motivación. “Representa las fuerzas que actúan dentro de una persona y provocan que se comporte de determinada manera hacia la meta” (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 126).

Objetivos establecidos. “Declaraciones oficiales que hace la organización de las metas que asegura perseguir y que desea alcanzar” (Robbins y Coulter, 2014, p. 222).

Seguidores. “Conductas que ayudan a un individuo a ser un subordinado eficaz para un líder” (Newstrom, 2011, p. 530).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 HIPÓTESIS

Hipótesis general

La implicancia del liderazgo transformacional es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022.

Hipótesis específicas

a. La implicancia del carisma es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

b. La implicancia de la motivación inspiradora es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público José Antonio Encinas.

c. La implicancia del trabajo en equipo es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

d. La implicancia de la creatividad es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

3.2 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

a. Tipo de estudio

Este estudio fue de tipo aplicada, ya que su propósito fue abordar y resolver la problemática identificada en el ámbito del liderazgo y la satisfacción en el Instituto Superior Pedagógico Público J.A.E, ubicado en la Región Tumbes. A través de la propuesta de soluciones, se busca ofrecer aportes prácticos y significativos para mejorar la situación identificada en la institución educativa.

Se realizó una investigación de alcance descriptivo-correlacional, centrándose en una detallada descripción de las propiedades y características de las variables de interés. Además, se analizó la asociación entre las variables en estudio con el propósito de determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral.

b. Diseño de investigación

Se optó por un diseño no experimental, ya que se analizó el comportamiento de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral, tal como se manifiestan en el entorno real, es decir, sin la intención de la manipulación de una variable, para luego analizarlos. Asimismo, de diseño transversal, ya que la recolección de datos se llevó a cabo durante un periodo específico, correspondiente al año 2022. Al respecto, Carrasco (2005) explica “este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (p.72).

Según se muestra a continuación:

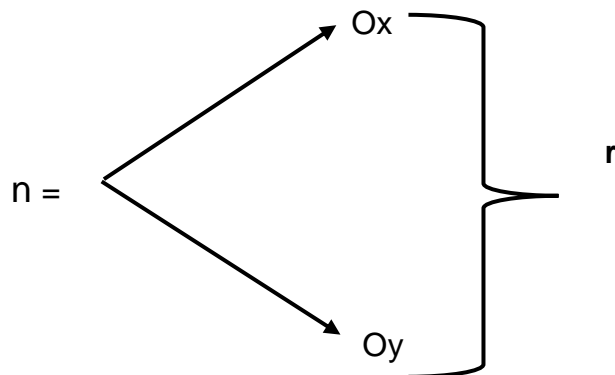


Figura 1

Diseño descriptivo- correlacional

n = Muestra de estudio

Ox = Observación de la variable independiente liderazgo transformacional

Oy = Observación de la variable dependiente satisfacción laboral

r = Relación entre las variables de estudio

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1 Población

Según Bernal (2016) indica que “es la totalidad o el conjunto de todos los sujetos o elementos que tienen ciertas características similares y a los cuales se refiere la investigación” (p.213). La población de estudio comprendió a 62 trabajadores compuesta por los trabajadores administrativos, docentes nombrados, docentes contratados, que laboran en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “J.A.E” (Anexo 6 y 7).

Tabla 1

Población laboral de la institución

Categoría laboral	N.º
Trabajadores administrativos	25
Docentes nombrados	15
Docentes contratados	22
Total	62

Fuente: Unidad académica, Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "J.A.E" (2022).

3.3.2 Muestra

La muestra es una parte o subconjunto de la población que se selecciona, cuando la población es reducida y consecuentemente la muestra es muy pequeña no se efectúa el cálculo de muestra, comprende los procedimientos de muestra censal, no probabilística (Vara, 2012). Por lo tanto, en este estudio, la muestra es censal, ya que incluye a la totalidad de los 62 trabajadores administrativos y docentes de la institución que ocupan cargos de directivo, técnico administrativo, auxiliar administrativo, los docentes nombrados y contratados.

Criterios de Inclusión. Trabajadores administrativos y docentes que se encuentren laborando en la institución por más de 6 meses.

Criterios de exclusión. Trabajadores administrativos, docentes que están ausentes por licencia o vacaciones y personal que trabajan en la institución por menos de 6 meses.

3.3.3 Muestreo

Santesteban (2014) dice “son los métodos, procedimientos y técnicas utilizados para seleccionar a los componentes de la muestra del total de población” (p.262). Según la característica de la muestra, se empleó el muestreo no probabilístico dado que se seleccionara a los individuos según las características de la investigación , por conveniencia porque se aplicó la encuesta a todos los elementos de la población en este caso el muestreo se realizará a 62 colaboradores del Instituto Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas , a quienes se le aplicará el cuestionario tipo entrevista de forma anónima solo una vez en un tiempo de 20 minutos para responder , en sus referentes puestos de trabajo en su jornada laboral.

3.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Método

Baena (2017), precisa que el método es el procedimiento o camino para investigar mediante una serie de sistematizaciones y reglas establecidas con anticipación, las cuales deben seguirse para lograr un cometido en la investigación, se empleó los siguientes métodos:

a. Deductivo

El estudio del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral se fundamentó en base a las teorías de la doctrina administrativa relacionadas al tema investigado y se emplearon a los casos objeto de estudio.

b. Inductivo

Se siguió un procedimiento que comenzó con la recopilación de datos empleando como instrumento el cuestionario dirigida a los colaboradores del Instituto Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas con el propósito de elaborar las conclusiones generales de la investigación.

c. Cuantitativo

Se recopiló y analizó datos numéricos relacionados con las variables, para medir dichas variables en estudio, se utilizó el programa estadístico SPSS para emplear el modelo Rho Spearman permitiendo evaluar la correlación entre ambas variables, mientras que el coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó para determinar la confiabilidad de los instrumentos de medición empleados y el programa Microsoft Excel para realizar las tablas de frecuencia para explicar el comportamiento de las variables.

d. Problemático- hipotético

La investigación se sustentó en la identificación de una problemática que generó interrogantes, los cuales se buscaron responder a través de la formulación de hipótesis con el propósito de buscar soluciones. Además, se considera empírica debido a que se basó en la realidad para contrastar las hipótesis.

e. Analítico

En el estudio se interpretó los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores, que junto con el sustento teórico se lograron los objetivos, se responderá las interrogaciones presentadas, lo que conseguirá conclusiones y recomendaciones correspondientes.

3.4.2 Técnicas

Tamayo (2004) expresa que es la parte operativa del diseño de investigación, se explica el procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de datos. Se empleó siguientes técnicas:

a. Encuesta

Para el presente estudio se diseñó un cuestionario para cada variable en estudio, consta de 12 interrogaciones que se estructuran en base a sus respectivas dimensiones e indicadores. La encuesta se aplicará tipo entrevista a 62 colaboradores comprendida por los trabajadores administrativos y los docentes de la institución Superior Pedagógico J.A.E en Tumbes en horario laboral, de manera presencial y en un determinado tiempo de 20 minutos para responder la encuesta por única vez, la cual nos permitirá acceder a evaluar la problemática de la investigación. (ver anexo 8,9 y 12)

b. Análisis documental

Para el estudio se realizó una revisión exhaustiva de varias fuentes de información, que incluyeron libros, artículos de revistas, tesis, publicaciones especializadas, archivos institucionales y textos relevantes para las variables objeto de estudio. Se buscó específicamente la información relacionada con las variables investigadas para obtener una comprensión completa del tema en cuestión.

3.4.3 Instrumento

Ñaupas et al. (2014) refiere “Son las herramientas conceptuales o materiales que sirven a las técnicas de investigación especialmente a las técnicas de recolección de datos” (p.136). En este estudio en particular, se aplicó un cuestionario como herramienta, el cual sustenta la validez y confiabilidad de la técnica a través de una serie de interrogaciones.

a. Cuestionario

En el presente estudio se empleó el instrumento diseñado por Vega y Zavala (2004) y Palma (2005) adaptándolo a nuestro estudio, que sustenta la validez y confiabilidad de la técnica a través de una serie de interrogaciones según las dimensiones e indicadores de la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral que constara de 12 Ítems para cada variable dirigido para los trabajadores del instituto Superior Pedagógico José Antonio Encinas, empleándose la escala de Likert: : (DA=3) de acuerdo, (I=2) indeciso y (ED=1) en desacuerdo. Esto permitió cuantificar y medir el grado de intensidad en que se manifiestan las actitudes, acorde a las variables liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. (Ver anexo 8 y 9).

b. Fichas bibliográficas

Se utilizaron fichas bibliográficas para registrar la información de las fuentes consultadas. Esto permitió tener una lista completa de todas las referencias utilizadas en la investigación, incluyendo libros, revistas, artículos e informes.

3.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

3.5.1 Procesamiento de datos

Posteriormente de la recolección de datos obtenidos de la muestra, se ha seguido una serie de procedimientos. Primero, se realizará la revisión del cuestionario para identificar y corregir las ambigüedades, respuestas ilegibles o indicadores desconocidos, omisiones o inconsistencias en el cuestionario aplicado a los encuestados. Luego, se procederá a la codificación del instrumento, se utilizará el programa Microsoft Excel 2016 para para la tabulación de los datos, agrupar o asignar los códigos numéricos valorado con la escala de Likert a las respuestas de las preguntas cerradas de cada categoría con el fin de facilitar el trabajo estadístico con los datos. Después, esta registración del Excel se exportará el software estadístico de ciencias sociales (SPSS) versión 22 para su procesamiento.

3.5.2 Análisis

Se ejecuto en base a la estadística inferencial y descriptiva.

Análisis inferencial

Se utilizo el software SPSS versión 22 permitiendo realizar un análisis estadístico preciso y riguroso de los datos para el cálculo del coeficiente de Spearman para medir al grado de correlación entre variables ordinales, probar las hipótesis de investigación, asimismo para la confiabilidad del cuestionario del instrumento de investigación.

En este estudio, se empleo el Rho de Spearman para analizar la asociación o correlación entre las variables, este estadístico de prueba se empleó para probar la hipótesis planteada. Abarca un rango de -1.0 a +1.0, y su interpretación es la siguiente: valores cercanos a +1.0 indican una fuerte asociación entre las clasificaciones, lo que significa que a medida que una categoría aumenta, la otra también lo hace; valores cercanos a -1.0 indican una fuerte asociación negativa

entre las clasificaciones, es decir, a medida que una categoría aumenta, la otra disminuye. Cuando el valor es 0.0, no existe correlación entre las variables jerarquizadas (Hernández y Mendoza, 2018, p.368).

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de Rho de Spearman

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.01 a + 0.10	Correlación positiva muy débil
0.11 a + 0.25	Correlación positiva débil
0.25 a + 0.50	Correlación positiva media
0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Adapato de (Hernandez y Mendoza, 2018, p. 346).

Análisis descriptivo

Se empleo la base de datos estructurada de acuerdo con las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral, asimismo con sus respectivas dimensiones e indicadores; además, se utilizará el programa informático Excel para jerarquizar cada uno de los resultados, utilizando los resultados del análisis de datos se asignó a cada valor de la variable su correspondiente nivel de bajo, medio o alto según los criterios establecidos. Asimismo, permitió obtener los principales hallazgos de la

investigación mediante tablas, cuadros, gráficas correspondientes de la investigación para presentar de manera clara y concisa los resultados obtenidos, lo que facilitó la interpretación de los patrones y tendencias observados en los datos cuantitativos. Posteriormente, los resultados fueron explicados a través de la discusión, utilizando la interpretación teórica y comparando similitudes o diferencias con otras investigaciones anteriores, respaldando así la validez y relevancia de los hallazgos actuales en el contexto de la literatura existente.

Análisis de confiabilidad

Según Palella y Martins (2012) manifiestan “el alfa de Cronbach es una técnica empleada para evaluar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición partir de la consistencia interna de los ítems” (p.168). En este estudio, la confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante dicho coeficiente, centrándose en las 12 preguntas de escala de Likert asociadas a cada variable, utilizando la muestra piloto. Los resultados de la prueba piloto proporcionaron una indicación valiosa de la validez del cuestionario, ya que permitieron una evaluación preliminar de la claridad, relevancia y comprensibilidad de los ítems del cuestionario. Cabe señalar que, la validación del instrumento es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61 en adelante cercano a 1, se puede asegurar que es mayor la confiabilidad.

Tabla 3

Rangos de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rango	Interpretación
0,81 a 1	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Media
0,21 a 0,40	Baja
0 a 0,20	Muy baja

Fuente: Palella y Matins (2012)

Para determinar la confiabilidad del instrumento utilizado para medir la variable de liderazgo transformacional, se realizó una prueba piloto con la participación de 10 colaboradores que comprende trabajadores administrativos y docentes del Instituto Superior Pedagógico “José Antonio Encinas”, Región Tumbes.

Tabla 4

Confiabilidad de liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,821	12

Fuente: Encuestas

El coeficiente Alfa de Cronbach de las 12 interrogaciones de la variable liderazgo transformacional muestra un valor de 0.821, indicando que existe un nivel de confiabilidad muy alta del instrumento de medición, los resultados se acercan a 1, conforme a la teoría.

Por consiguiente, se realizó la aplicación de un cuestionario para evaluar la variable de satisfacción laboral mediante una muestra piloto de 10 colaboradores que comprende trabajadores administrativos y docentes del Instituto Superior Pedagógico J.A.E, Región Tumbes.

Tabla 5

Confiabilidad de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0,826	12

Fuente: Encuestas

El coeficiente Alfa de Cronbach para la variable satisfacción laboral fue de 0.826, lo que indica que el instrumento tiene un nivel muy alto de confiabilidad para su aplicación en la muestra investigada.

3.6 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

3.6.1 Variable independiente

Este liderazgo se caracteriza por enfocarse en la fuerza movilizadora que un líder despierta al dirigir con entusiasmo y coherencia hacia un propósito inspirador. Su objetivo es empoderar a las personas mediante la creación de una cultura inspiradora, con la finalidad de alcanzar resultados asombrosos (Lamka, 2020). Para Hitt, Black, y Porter (2006) dicen “es el liderazgo que motiva a los seguidores a dejar de lado su interés propio a trabajar por el bien común de la organización, para alcanzar logros notables” (p.393).

Definición operacional

La medición de la variable liderazgo transformacional se realizó a través de sus dimensiones: carisma, motivación inspiradora, trabajo en equipo y creatividad, de sus bases teóricas se realizó un cuestionario de 12 ítems , empleando la escala de Likert: (3) de acuerdo, (2) indeciso y (1) en desacuerdo, aplicándose mediante el cuestionario a los 62 colaboradores comprendidos por el personal administrativo y docentes que trabajan en la Instituto de Educación Superior Pedagógico “J.A.E”, en sus pertinentes oficinas en horario laboral.

Tabla 6*Dimensiones de liderazgo transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de Likert
Carisma	- Habilidades comunicativas - Empatía - Influencia	1,2,3	Cuestionario (3) De acuerdo,
Motivación inspiradora	- Optimismo - Entorno motivador - Compromiso	4,5,6	(2) Indeciso (1) En desacuerdo
Trabajo en equipo	- Propósito - Comunicación - Participación	7,8,9	
Creatividad	- Conocimiento - Iniciativa - Solución de problemas	10,11,12	

Fuente: Cuestionario

3.6.2 Variable dependiente

Definición conceptual

Arnold y Randall (2012) expresan “es más que la magnitud de disfrute del individuo en las tareas del trabajo, asimismo depende de cuán importante es el trabajo para la persona y cómo se alinea con sus objetivos a largo plazo” (p.213). Para Amorós (2007) precisa “es la actitud de un individuo hacia su trabajo, la diferencia entre la cantidad del sueldo que recibe un empleado y la cantidad que cree que debería recibir” (p.18).

Definición operacional

La variable satisfacción laboral se refiere a la percepción del personal sobre su trabajo, se midió en cuatro dimensiones: social, crecimiento, condiciones físicas del trabajo y satisfacción con el sueldo, a partir de lo cual se generó un test de 12 ítems, utilizando la escala de Likert: (3) de acuerdo, (2) indeciso, (1) desacuerdo, el cuestionario se aplicó a los 62 trabajadores comprendido por el personal administrativo y docentes que trabajan en la Instituto de Educación Superior Pedagógico "J.A.E".

Tabla 7

Dimensiones de satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de Likert
Social	- Interacción - Supervisión - Apoyo	1,2,3	Cuestionario (3) De acuerdo,
Crecimiento	- Capitaciones - Asensos - Desarrollo profesional	4,5,6	(2) Indeciso (1) En desacuerdo
Condiciones físicas de trabajo	- Entorno Físico - Condiciones ambientales - Disponibilidad de materiales	7,8,9	
Sueldo	- Sueldo actual - Gastos - Incentivos	10,11,12	

Fuente: Cuestionario

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Contrastación de la hipótesis del objetivo general: La implicancia del liderazgo transformacional es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022.

Tabla 8

Correlación de la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig.(bilateral)	.	,001
		N	62	62
Satisfacción laboral		Coefficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig.(bilateral)	,001	.
		N	62	62

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

Fuente: Cuestionario

Resultados obtenidos a través del Rho de Spearman de 0.562 indicando una correlación positiva considerable entre la variable liderazgo transformacional y satisfacción laboral, obteniendo un P-Valúe de 0.001, confirmando que la hipótesis planteada del objetivo general ha sido aceptada. Es decir, que a medida que aumenta el liderazgo transformacional, también aumenta la satisfacción laboral de los empleados en la muestra de datos estudiada. Entonces, cuando se incrementa el nivel

de liderazgo transformacional en un entorno laboral, la satisfacción de los trabajadores tiende a mejorar.

Para el objetivo general: Determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022.

Tabla 9

Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral

Nivel	Liderazgo transformacional			Satisfacción laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 - 36	49	79%	53	85%
Medio	20 - 27	12	19%	8	13%
Bajo	12 - 19	1	2%	1	2%
Total		62	100%	62	100%

Fuente: Cuestionario

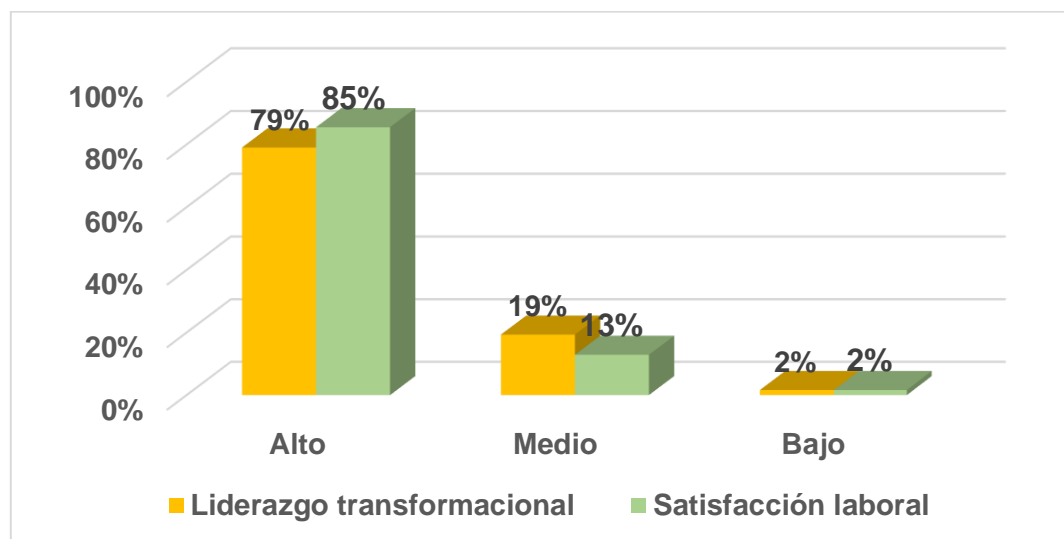


Figura 2

Distribución porcentual del liderazgo transformacional y satisfacción laboral

Fuente: Encuesta

En la tabla 9 y la figura 2 se observa que la variable del liderazgo transformacional se distingue con un alto nivel de participación, representando un 79% de las respuestas, esto indica una presencia significativa de liderazgo transformacional en el entorno laboral, se identifica un 19% de participaciones en el nivel medio y un 2% en el nivel bajo; por consiguiente, la variable satisfacción laboral obtuvo un 85% de participaciones situándose en un nivel alto, señalando la aceptación y conformidad del colaborador con su entorno y las condiciones laborales; un 13% se encuentra en un nivel medio y un 2% en un nivel bajo. Estas cifras demuestran que la institución se enfoca en mejorar las actitudes de los colaboradores a través de la implementación del liderazgo transformacional, se logra que los colaboradores se sientan reconocidos y valorados en su trabajo, generando así una mayor satisfacción laboral.

Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 1: La implicancia del carisma es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 10

Correlación de la dimensión carisma y satisfacción laboral

Correlaciones			Dimensión carisma	Satisfacción laboral
Rho Spearman	Carisma	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig.(bilateral)	.	,002
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig.(bilateral)	,002	.
		N	62	62

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

Fuente: Cuestionario

En la prueba de la hipótesis específica, se evidencia con el cálculo del Rho de Spearman de 0.380; indicando la existencia de una correlación positiva media entre la dimensión carisma y la variable satisfacción laboral, confirmando la aceptación de la hipótesis planteada, es decir, el carisma tiene una implicancia positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público J.A.E.

Para el Objetivo específico 1: Analizar la implicancia del carisma en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 11

Implicancia de la dimensión carisma en la satisfacción laboral

Nivel	Carisma			Satisfacción laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 - 36	47	76%	53	85%
Medio	20 - 27	12	19%	8	13%
Bajo	12 - 19	3	5%	1	2%
Total		62	100%	62	100%

Fuente: Cuestionario

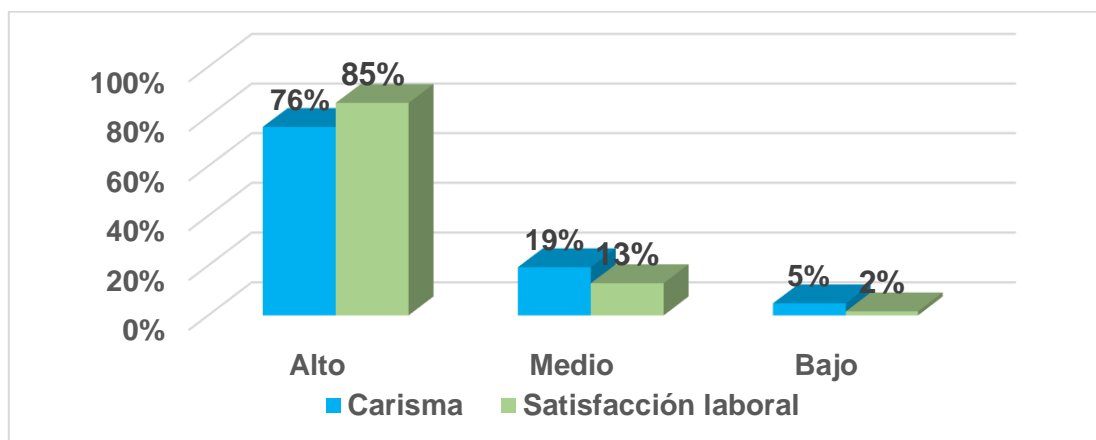


Figura 3

Distribución porcentual del carisma y satisfacción laboral

Fuente: Encuesta

En la tabla 11 y figura 3 se observa a la dimensión carisma con un 76% de las participaciones situándose en el nivel alto, con 19% en el nivel medio y de 5% para el nivel bajo, por consiguiente , la variable satisfacción laboral obtuvo 85% situándose en el nivel alto ,mientras que en el nivel medio un 13% y en el nivel bajo el 2% de las contestaciones de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “J.A.E”. Observándose que, el establecimiento de buenas relaciones interpersonales, la confianza y la empatía entre todos los miembros del instituto contribuyen a mantener una actitud positiva en el trabajo y, por lo tanto, favorecer la satisfacción laboral.

Contrastación de la hipótesis del específico 2: La implicancia de la motivación inspiradora es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 12

Correlación de la dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral

Correlaciones			Dimensión motivación	Satisfacción laboral
Rho Spearman	Motivación inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,396**
		Sig.(bilateral)	.	,001
		N	62	62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,396**	1,000
		Sig.(bilateral)	,001	.
		N	62	62

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

Fuente: Cuestionario

Se mostró el cálculo del coeficiente de un Rho Spearman de 0.396 indicando que existe una correlación y/o asociación positiva media entre la motivación inspiradora y la satisfacción laboral, lo que nos indica la aceptación de la hipótesis de investigación,

ratificando que la motivación inspiradora tiene una implicancia positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Para el Objetivo específico 2: Explicar la implicancia de la motivación inspiradora en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 13

Implicancia de la dimensión motivación inspiradora en la satisfacción laboral

Nivel	Dimensión motivación			Satisfacción laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 - 36	52	84%	53	85%
Medio	20 - 27	10	16%	8	13%
Bajo	12 - 19	0	0%	1	2%
Total		62	100%	62	100%

Fuente: Cuestionario

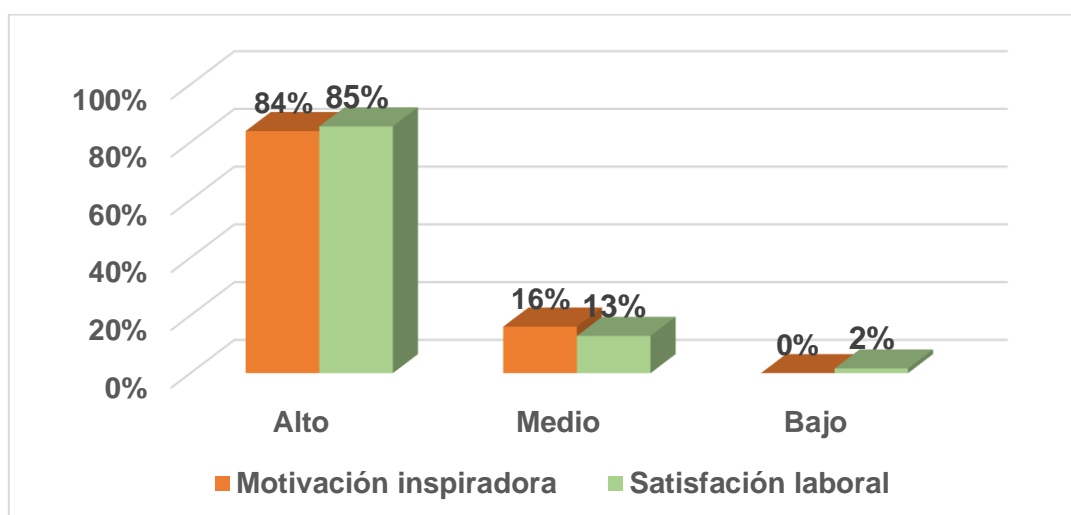


Figura 4

Distribución porcentual de la motivación inspiradora y satisfacción laboral

Fuente: Encuesta

En la tabla 13 y figura 4, se presentó a la dimensión motivación inspiradora del 84% de las respuestas situándose en el nivel alto, del 16% para el nivel medio y del 0% para el nivel bajo, por consiguiente, la variable satisfacción laboral situada en el nivel alto de 85%, en el nivel medio un 13% y en el nivel bajo de 2% de las respuestas de los encuestados. Estos resultados resaltan la relevancia de la dimensión de motivación inspiradora en la satisfacción laboral, es decir, que al mantener a los trabajadores motivados sentirán confianza, optimismo para desarrollar sus funciones y lograr los objetivos de la organización.

Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 3: La implicancia del trabajo en equipo es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 14

Correlación de la dimensión trabajo en equipo y satisfacción laboral

Correlaciones		Trabajo en equipo	Satisfacción laboral
Rho Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	,476**
		N	,001
			62
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,476**
		Sig.(bilateral)	1,000
		N	,000
			62

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

Fuente: Cuestionario

Los resultados obtenidos del coeficiente de Spearman son de 0.476 entre la dimensión trabajo en equipo y satisfacción laboral, mostrando una correlación positiva media. indicando que la hipótesis del objetivo específico del estudio ha sido aceptada confirmando que el trabajo en equipo tiene una implicancia positiva en la satisfacción

laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Para el Objetivo específico 3: Describir la implicancia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 15

Implicancia dimensión trabajo en equipo en la satisfacción laboral

Nivel	Trabajo en equipo			Satisfacción laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 - 36	55	89%	53	85%
Medio	20 - 27	7	11%	8	13%
Bajo	12 - 19	0	0%	1	2%
Total		62	100%	62	100%

Fuente: Cuestionario

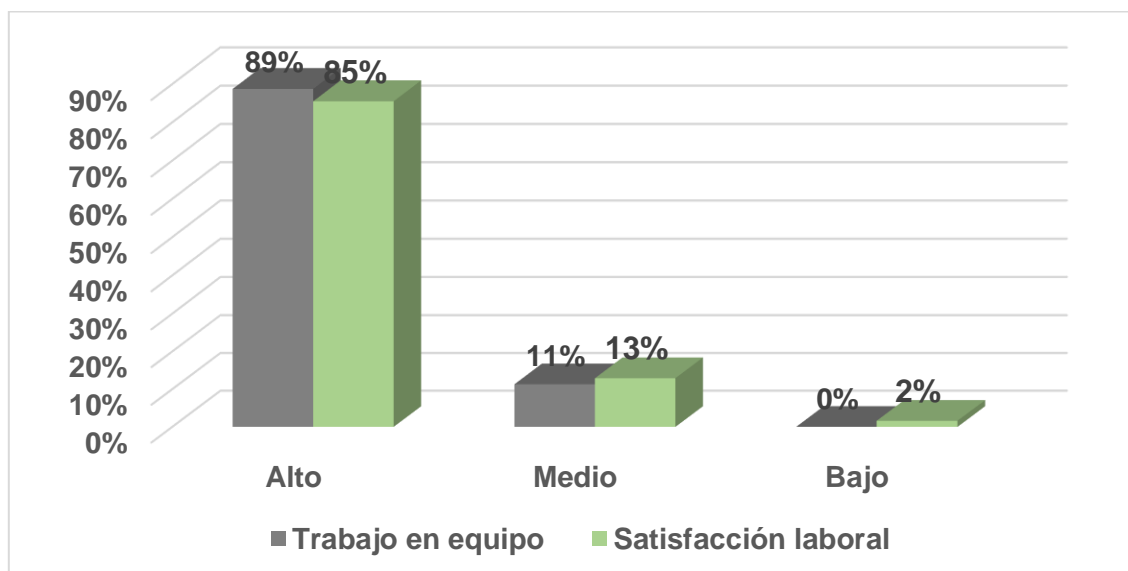


Figura 5

Distribución porcentual del trabajo en equipo y satisfacción laboral

Fuente: Encuesta

En la tabla 15 y figura 5, se aprecia a la dimensión trabajo en equipo con un 89% de las participaciones ubicándose en el nivel alto, con 11% en el nivel medio y en el nivel bajo con 0%, por consiguiente, la variable satisfacción laboral reflejado por el 85% de respuestas en el nivel alto, en el nivel medio un 13% y en el nivel bajo 2% de las manifestaciones del personal. Estos hallazgos resaltan la importancia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral, observándose que la cooperación entre todos los miembros permite que desarrollen habilidades de liderazgo hacia un objetivo común y contribuye a crear un entorno laboral más agradable.

Contrastación de la hipótesis del objetivo específico 4: La implicancia de la creatividad es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 16

Correlación de la dimensión creatividad y satisfacción laboral

Correlaciones		Dimensión creatividad	Satisfacción laboral
Rho Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	,392**
		N	,002
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	62
		Sig.(bilateral)	,392**
		N	,002
			1,000
			,002
			62

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

Fuente: Cuestionario

Los resultados obtenidos del Rho de Spearman de 0.392 entre la dimensión trabajo en equipo y satisfacción laboral, mostrando una correlación positiva media, indicando que la hipótesis planteada del objetivo específico 4 de la presente investigación ha sido aceptada confirmando que el trabajo en equipo tiene una implicancia positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Para el Objetivo específico 4: Determinar la implicancia de la creatividad en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Tabla 17

Implicancia de la dimensión creatividad en la satisfacción laboral

Nivel	Dimensión creatividad			Satisfacción laboral	
	Puntuación	N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	28 - 36	41	66%	53	85%
Medio	20 - 27	17	27%	8	13%
Bajo	12 - 19	4	6%	1	2%
Total		62	100%	62	100%

Fuente: Cuestionario

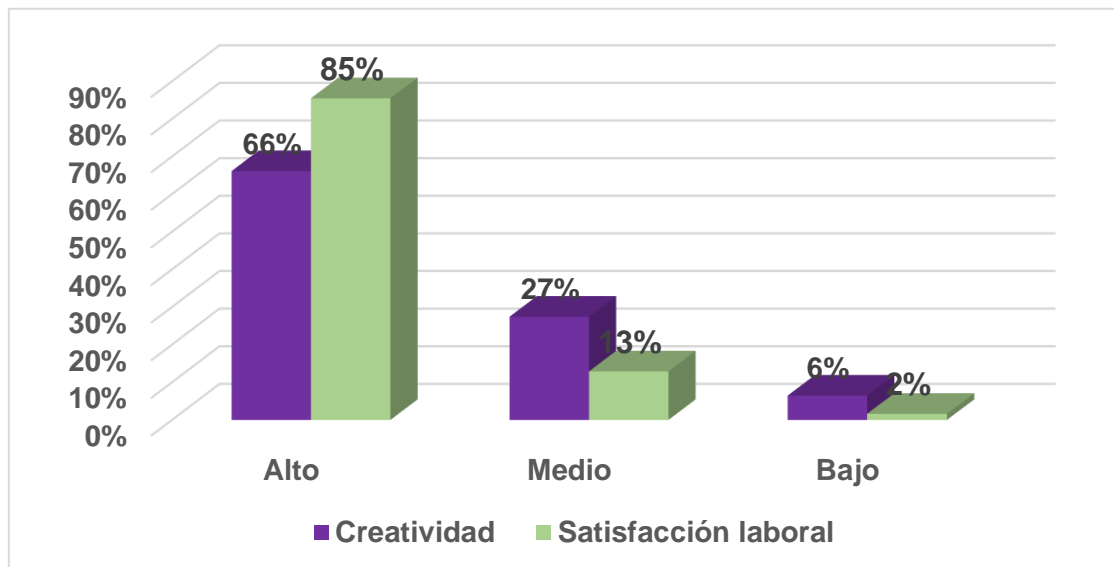


Figura 6

Distribución porcentual de la creatividad y satisfacción laboral

Fuente: Encuesta

En la tabla 17 y figura 6, se contempla a la dimensión creatividad con un 66% de las contestaciones situándose en el nivel alto, con 27% en el nivel medio y en el nivel bajo con 6%, por consiguiente, la variable satisfacción laboral, presenta un 85% de las

respuestas en el nivel alto, en el nivel medio un 13% y en el nivel bajo 2% de las manifestaciones de los empleados de la institución superior. Estos hallazgos indican que, al fomentar la búsqueda de soluciones y la exploración de nuevas formas de realizar las tareas, los empleados experimentan una mayor satisfacción en su trabajo. Esto se debe a que se les brinda la oportunidad de expresar su creatividad y contribuir con ideas innovadoras, lo que les genera un sentido de logro y reconocimiento.

4.2 DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis del objetivo general: La implicancia del liderazgo transformacional es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022.

Para corroborar las afirmaciones anteriores se obtuvo un Rho de Spearman de 0.562 revelando una correlación positiva considerable y significativa que implica, que este estilo de liderazgo conduce a mejorar las relaciones interpersonales, trabajadores motivados, participación y colaboración de trabajo en equipo, una mayor creatividad y conducta innovadora del colaborador se alcanzara mayores niveles de satisfacción laboral.

Los hallazgos del estudio coinciden con lo investigado por Villarroel (2020), quien, en su tesis determino un Rho de Spearman de 0.82 indicando una relación significativa positiva entre la variable satisfacción laboral y el liderazgo demostrando la presencia y desarrollo exitoso de estos elementos como el carisma, trato personal, motivación inspiradora, estimulación intelectual, estructura contribuyen a que los colaboradores experimentan altos niveles de satisfacción laboral tienden a mostrar un mejor desempeño en sus funciones.

Por su parte, Quispe (2020) en su tesis encontró como resultado un Rho de Spearman de -0.034 siendo esta negativa débil, explicando que la investigación realizada ante una deficiencia del liderazgo transformacional se asocia con la baja satisfacción laboral de lo investigado en la institución educativa, reflejando que existe una insuficiente gestión administrativa, falta de compromiso de los docentes con el desempeño efectivo de las labores, no se fomenta la creatividad.

Considerando los resultados obtenidos en la investigación y en los autores citados anteriormente, se puede asumir lo fundamental es el liderazgo de los directivos en una institución para garantizar el trabajo efectivo del personal para ello es necesario que los colaboradores administrativos y docentes estén felices en su empleo.

En lo que respecta al objetivo general: Determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022.

Según Lussier y Achua (2016) entienden al liderazgo transformacional es un proceso enfocado en motivar, incentivar la creatividad y el trabajo en equipo en el logro de los objetivos organizacionales con un pensamiento innovador que genere cambios favorables para el éxito. Y de acuerdo con Hellriegel y Slocum (2009) describen la satisfacción laboral como la actitud de un colaborador hacia su trabajo, reflejando su aprobación con las condiciones de trabajo, el pago, el trato y el rol que desempeña dentro de una organización.

Se ha evidenciado que la variable liderazgo transformacional comprende las dimensiones carisma, motivación, trabajo en equipo, creatividad alcanzo un 79% de las participaciones, por consiguiente, la variable satisfacción laboral obtuvo 85% ambas situadas en el nivel alto. Estas cifras demuestran que, al enfocarse en mejorar las actitudes de los colaboradores a través de la implementación del liderazgo

transformacional, se logra que los colaboradores se sientan reconocidos y valorados en su trabajo, generando así una mayor satisfacción laboral.

En cuanto a la hipótesis del objetivo específico 1: La implicancia del carisma es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto Superior de Educación Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.38 expresando una correlación y/o asociación positiva media y significativa, implica que, el establecimiento de buenas relaciones interpersonales, la confianza y la empatía entre todos los miembros del instituto contribuyen a mantener una actitud positiva en la realización de sus funciones y, por ende, favorecen la satisfacción laboral.

Se han encontrado aproximaciones en los resultados obtenidos en la investigación ejecutada por Pineda (2019) quien en su tesis determino la asociatividad entre la dimensión carisma y satisfacción laboral con un Rho de Spearman de 0.738 indicando una asociatividad positiva moderada entre ellas, es decir a mayor Carisma mayor Satisfacción laboral. Por lo tanto, al fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar el trabajo en equipo, se promueve el liderazgo del equipo a través de la capacidad del líder para influir de manera positiva en las personas.

En lo que respecta al objetivo específico 1: Analizar la implicancia del carisma en la satisfacción laboral de los colaboradores del Instituto De Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Mayer (2019) entiende el carisma es la capacidad de atraer e influir en aquellos que nos rodean, comprende la comunicación verbal y no verbal, incluyendo actitudes, contacto visual, gestos, forma de vestir e imagen proyectada, con el propósito de transmitir confianza en uno mismo. La clave para desarrollar un carisma efectivo reside en dominar tanto la comunicación verbal como la no verbal, creando una sinergia que transmita confianza, autenticidad y liderazgo para inspirar a la acción. En tanto,

González (2006) menciona a la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes positivas que un individuo tiene hacia su trabajo. Estas actitudes se basan en el sentimiento y percepción que el trabajador tiene sobre el entorno de trabajo y su propio desempeño, así como sus expectativas profesionales.

Se evidencio que la dimensión carisma alcanzo el 76% de las participaciones, por consiguiente, la variable satisfacción laboral obtuvo un 85%, ambas situadas en un nivel alto. Observándose que, existe buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores demostrando confianza, respeto y empatía entre todos los miembros, es posible mantener una actitud positiva en el trabajo.

En cuanto a la hipótesis del objetivo específico 2: La implicancia de la motivación inspiradora es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Se obtuvo un Rho de separan de 0.396 expresando una asociación positiva media y significativa que implica, que motivando a los trabajadores ayudara a que se sienten más cómodos y felices en la realización de sus funciones en su lugar de trabajo.

Los resultados de la investigación presentan similitudes en las conclusiones con lo investigado por Lamadrid (2020) quien en su tesis determino un Rho de Spearman de 0.699 indicando una asociatividad positiva moderada entre la variable motivación y la satisfacción laboral revelando en este resultado a colaboradores motivados producto de las experiencias laborales en la UGEL, buenas relaciones interpersonales, reconocimiento por el trabajo efectivo, trabajar en un ambiente laboral positivo, la estima propia como consecuencia tener una actitud favorable en el puesto de trabajo que les permite lograr una productividad laboral efectiva y eficaz.

En lo que respecta al objetivo específico 2: Explicar la implicancia de la motivación inspiradora en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) entiende a la motivación como la determinación o fuerza de voluntad que impulsa a una persona a una determinada acción aportando su energía y esfuerzo para lograr un objetivo. La motivación es un factor crucial para el éxito en cualquier ámbito laboral permite una mayor productividad, mayor persistencia, creatividad y satisfacción personal. Por ende, las personas motivadas se sienten más realizadas y contentas con su trabajo. Y de acuerdo con Spector (2010) se entiende a la satisfacción laboral como el grado de conformidad del colaborador le agrade o no le guste su empleo dado que de esto depende que se sienta motivado, contento y cómodo en su lugar de trabajo. Un trabajador satisfecho con su trabajo estará más motivado para realizarlo de forma eficiente y eficaz.

Se pudo observar que la dimensión de motivación inspiradora obtuvo un 84% de las respuestas, mientras que la variable de satisfacción laboral se ubicó en un 85%, ambas en un nivel alto. Estas cifras indican que los trabajadores se sienten motivados, experimentan mayor compromiso y optimismo en el desarrollo de sus funciones, lo que les permite alcanzar los objetivos de la organización de manera más efectiva. Además, esta motivación contribuye a su satisfacción personal en el entorno laboral.

En cuanto a la hipótesis del objetivo específico 3: La implicancia del trabajo en equipo es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.476 expresando una correlación y/o asociación positiva media y significativa que implica, que promoviendo el trabajo colaborativo se lograra la participación, cooperación, buenas relaciones interpersonales de todos logrando la tranquilidad del trabajador en su puesto laboral

Existen semejanzas entre los resultados de la actual investigación y los hallazgos de la tesis de Montes (2022) quien en su tesis encontró que un Rho de Spearman de 0.700 de los evidenciando el personal trabaja de manera colaborativa, organizada entre los miembros del equipo con el fin de alcanzar metas en común obteniendo como resultado una satisfacción laboral demostrando una actitud positiva en la realización de sus labores .Concluyendo que el trabajo en equipo influye favorablemente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad en referencia.

En lo que respecta el objetivo específico 3: Describir la implicancia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Según Ander (2001) entiende trabajo en equipo como un grupo reducido de individuos que poseen diversas habilidades comprometidos con un propósito común y para ello comparte las responsabilidades, la experiencia es más gratificante y satisfactoria, fomenta la colaboración, el compañerismo y el sentido de pertenencia. Y de acuerdo con Gibson et al. (2011) describe la satisfacción laboral como el resultado de las diferentes actitudes de los empleados hacia su trabajo depende de varios factores específicos, como la supervisión, el compañerismo, el salario, la promoción y las condiciones laborales.

Se evidencio que la dimensión de trabajo en equipo obtuvo el 89% de las participaciones por parte del personal, mientras que la variable de satisfacción laboral se situó en un 85%, ambas en un nivel alto. Estas cifras revelan que la cooperación, participación de todos los miembros del equipo permite el desarrollo de sus habilidades de liderazgo en busca de un objetivo común, lo cual contribuye a crear un entorno laboral más agradable para todos los involucrados.

En cuanto a la hipótesis del objetivo específico 4: La implicancia de la creatividad es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Se obtuvo un Rho de Spearman de 0.392 expresando una correlación y/o asociación positiva media y significativa que implica, que al poner en práctica la capacidad creativa se lograra una sensación de bienestar laboral al encontrar nuevas formas de conseguir tus objetivos profesionales.

Los resultados de nuestro estudio presentaron aproximaciones a los encontrados por Del Castillo (2022) quien en su tesis encontró rho de Spearman de 0.916 indicando correlación positiva perfecta entre la gestión de la innovación y la satisfacción laboral. Así mismo, su investigación determino la asociatividad positiva perfecta entre la dimensión creatividad y satisfacción laboral. Revelando que el personal desarrolla su capacidad de ser creativos, de crear e imaginar en la superación de desafíos que se presentan en el trabajo como resultado una mayor satisfacción laboral permitiendo alcanzar los objetivos institucionales.

En lo que respecta al objetivo específico 4: Determinar la implicancia de la creatividad en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.

Según Tarapuez y Lima (2013) entienden la creatividad como la capacidad de pensar, encontrar nuevas soluciones y generar ideas de manera innovadora ya sea de forma individual o en colaboración con otros impulsado por la curiosidad, el deseo de aprender y el interés por explorar nuevas posibilidades, rompiendo con los patrones establecidos. Y de acuerdo con Robbins y Judge (2013) describen la satisfacción laboral como una percepción subjetiva positiva que proviene en gran parte de la experiencia del empleado en su lugar de trabajo, incluyendo las posibilidades de cumplir sus objetivos profesionales.

Se evidencio que la dimensión creatividad alcanzo el 66% de las participaciones del personal, mientras que la variable de satisfacción laboral se situó en un 85%, ambas en un nivel alto. Estas cifras indican que los subordinados experimentan mayor satisfacción en su trabajo al sentirse involucrados y valorados en la resolución de problemas y al encontrar enfoques innovadores para realizar las tareas asignadas.

V. CONCLUSIONES

- a. Se determinó un Rho de Spearman de 0.562 revelando una correlación positiva considerable entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, obteniendo un P-Valúe de 0.001, aceptando la hipótesis planteada, reflejando que, el liderazgo transformacional caracterizado por sus dimensiones carisma, motivación inspiradora, trabajo en equipo y creatividad influyen en cierta medida a mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores, sin embargo estos resultados también revelan que otros factores además del liderazgo transformacional pueden influir en la satisfacción laboral de los colaboradores en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.
- b. Se analizó la dimensión carisma obteniendo un coeficiente Rho de Spearman de 0.380 indicando que existe una correlación positiva media entre el carisma y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes, aceptando la hipótesis planteada. Los hallazgos revelan la importancia de seguir fomentando un buen trato, comprensión, respeto y confianza entre todos los miembros de la institución, es posible mantener una actitud positiva en el trabajo.
- c. La dimensión motivación inspiradora alcanzó un coeficiente Rho de Spearman de 0.396 indicando que existe correlación positiva media entre ambas aceptando la hipótesis planteada. Esta dimensión explica que los colaboradores demuestran entusiasmo al comprometerse en realizar los esfuerzos necesarios para alcanzar los objetivos de la institución. Sin embargo, aún existe necesidad de implementar acciones específicas adicionales para alcanzar un estado óptimo de motivación que conduzca a una mayor satisfacción laboral.

- d. En la dimensión trabajo en equipo se obtuvo un Rho de Spearman de 0.476 señalando que existe correlación positiva media entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis planteada. Refiriendo que el trabajo en equipo tiene cierta implicancia en la satisfacción laboral de los colaboradores revelando la importancia de continuar fomentando el trabajo cooperativo y la coordinación, participación entre todos los miembros del equipo, quienes están comprometidos con el logro de objetivos compartidos.

- e. El estudio determinó que la dimensión creatividad obtuvo un Rho de Spearman de 0.392 indicando una correlación positiva media entre la dimensión trabajo en equipo y satisfacción laboral; aceptando la hipótesis planteada, los resultados revelan la necesidad de fortalecer aún más los elementos asociados con la creatividad, como compartir conocimientos con otros, fomentar el pensamiento creativo y tener la capacidad de proponer soluciones innovadoras para afrontar una situación determinada. De esta manera, los colaboradores pueden sentirse satisfechos con cada acción que realicen.

VI. RECOMENDACIONES

- a. Los directivos del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas deben de considerar posteriormente realizar estudios para identificar otros factores determinantes que implican en la satisfacción laboral perfecta, como el clima laboral, comunicación interna, carga de trabajo, sentido de pertenencia, recompensas y reconocimiento el cual permitirá comprender mejor las necesidades y expectativas del personal, se podrán implementar estrategias y políticas más efectivas para mejorar el ambiente laboral y promover un mayor nivel de satisfacción entre los colaboradores.

- b. Implementar talleres orientados a brindar apoyo y orientación al personal administrativo de la unidad administrativa, académica, de bienestar y empleabilidad y también a los docentes de educación inicial, educación física, idiomas de inglés, computación e informática a mejorar sus habilidades de comunicación, tanto verbal como no verbal. Esto incluye técnicas de escucha activa, expresión clara de ideas, emociones, y construcción de mensajes persuasivos. Además de realizar ejercicios de role-playing, dinámicas de grupo y discusiones abiertas que fomenten la empatía y confianza mutua entre el grupo de trabajo para promover una mejor satisfacción en las relaciones interpersonales durante la jornada laboral.

- c. Realizar programas que fomenten la motivación, al ofrecer premios de reconocimiento por los méritos alcanzados por el colaborador, realizar actividades recreativas de integración, brindar cursos gratuitos complementarios que aumentara el conocimiento y mejorara las habilidades del personal administrativo de la unidad administrativa, académica, de bienestar y

empleabilidad, asimismo para los docentes de educación inicial, educación física, idiomas de inglés, computación e informática. Todas estas iniciativas ayudarán a que los empleados se sientan satisfechos por realizar su trabajo de manera efectiva y estimularán su deseo de superarse a nivel personal.

- d. Fomentar la participación y la colaboración efectiva entre los miembros del personal organizando mensualmente reuniones de retroalimentación sobre los objetivos definidos, revisar, verificar y coordinar junto a cada grupo de trabajo que los procedimientos para el logro de los objetivos educativos han sido completamente efectuados, permitiendo mantener la satisfacción de los colaboradores con las actividades que desarrolla para la institución.
- e. Planificar y realizar reuniones de Brainstorming o lluvia de ideas con los miembros de la institución para el debate de opiniones y encontrar soluciones a los problemas que se aborden desde una perspectiva diferente. A si mismo se propicia un ambiente de trabajo más cómodo y sin tensiones para los colaboradores.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning.
- Aguilar, S. (2020). *Los Ingredientes Secretos del Carisma: Desarrolla una personalidad más admirada y atractiva de manera natural entendiendo los elementos claves del carisma*. Copyright.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Ander, E. (2001). *El trabajo en equipo*. Espartaco Córdoba.
- Arnold, J., Randall, R., & Patterson, F. (2012). *Psicología del trabajo*. México: Pearson educación.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. México: Eumed.net.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (Tercera ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Cuarta ed.). Bogotá D.C., Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Caldas, M., Castellanos, A., & Hidalgo, M. (2018). *Formación y orientación laboral*. Edítex.
- Calle, R. (2008). *¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral*. Madrid: Turpial.S.A.

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de La Investigacion Cientifica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2015). *Introducción a la teoria general de la administración* (Octava ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Coronel, J. (2020). *La investigación sobre el liderazgo y procesos de cambio en centros educativos*. España: Universidad de Huelva.
- Crespo, E. (2020). *Caracterización del Liderazgo y Clima Laboral en Mypes Sector Educación Primaria Rubro I.E.P. – Puyango – Tumbes, Año 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/17169>
- Cuartas, F. (2015). *Salarios: Aspectos a considerar en su administración y manejo* (Primera ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Del Castillo, C. (2022). *Gestión de la innovación y la satisfacción laboral del personal de seguridad ciudadana del Distrito de Miraflores – Lima 2019*. Tesis de Grado, La Universidad Peruana de Las Américas, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/123456789/3455>
- Díaz, A. (2009). *Diseño estadístico de experimentos* (Segunda ed.). Medellín: Universidad De Antioquia.
- Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. España: Elearning.
- Fischman, D. (2017). *El líder transformador I*. México: Planeta.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones:Comportamiento, estructura y procesos* (Decimotercera ed.). México: McGraw Hill.
- Gonzalez, M. (2012). *Habilidades Directivas*. España: Innovación y Cualificación.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimosegundo ed.). México: Cengage Learning Latin America.

- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de investigación* (Sexta ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hitt, M., Black, J., & Porter, L. (2006). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional* (Séptima ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración : Una Perspectiva Global Y Empresarial (14a. ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Lamadrid, C. (2020). *Influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Zarumilla, Región Tumbes, 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/123456789/2180>
- Lamka, D. (2020). *Las 5 virtudes del líder transformacional*. Quito: Cámara Ecuatoriana del Libro.
- López, A. (2007). *Liderazgo creativo: Hacia el logro de la excelencia personal*. Brujas.
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Sexta ed.). México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Madrigal, B. (2013). *Líderes y liderazgo*. Guadalajara , México: Universitaria. Obtenido de <https://riudg.udg.mx/handle/20.500.12104/73846>
- Martínez, Y. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Revistas Pontificia Universidad Católica del Perú*, 7-28.
- Mayer, A. (2019). *Descubre los secretos usados por los líderes más carismáticos para influir, persuadir, atraer y ganarte el respeto de los demás*. Copyright.

- Montes, M. (2022). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral del personal de la municipalidad provincial de Barranca*. Tesis Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6683>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (decimotercera ed.). México: McGraw - Hill Interamericana.
- Noguera, J., Pitarch, D., & Esparcia, J. (2009). *Gestión y promoción del desarrollo local*. Valencia, España: Universitat de València.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (Cuarta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (Enero de 2018). *Una Mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: Punto & Gráfica S.A.C. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917/PDF/260917spa.pdf>. multi
- Parella, S., & Matins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (Tercera ed.). Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Palma, S. (2005). *Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Lima. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/escala_clima_laboral_cl_spc_manual_1o_edici%C3%B3n
- Peves, L. (2021). *Liderazgo y Gestión de la Innovación en la Dirección General de Administración de una Universidad Pública del Perú*. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao, Callao. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5512>

- Pineda, J. (2019). *Influencia del liderazgo transformacional de la directora en la satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa primaria N° 70003 “Sagrado Corazón de Jesús” Puno 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10367>
- Quispe, R. (2020). *El liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Carlos Mariátegui Del Centro Poblado De Ccollpapampa, Lircay – Angaraes – Huancavelica - 2020*. Tesis pregrado, Universidad De Huanuco, Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2603>
- Raboin, R. (2013). *Lideres de alto impacto* (Primera ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. España: Universitat de Valencia.
- Requejo, C. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Zarumilla - Tumbes, 2018*. Universidad Los Ángeles de Chimbote, Tesis de Licenciatura, Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/12004>
- Reza, J. (2005). *Equipos de trabajo efectivos y altamente productivos*. México: Panorama.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinto ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez Sánchez, Y. (2020). *Metodología de la investigación . Enfoque por competencias DGB*. México: Klik Soluciones Educativas, S.A. de C.V.
- Rodríguez, Á. (2019). *Liderazgo en la gestión de las organizaciones escolares: transiciones paradigmáticas de la gestión educativa*. Colombia: Unimagdalena. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/70463>

- Saavedra, A. (2017). El liderazgo en la gestión educacional latinoamericana. *Gestión y Región*, 23- 40. Obtenido de <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/gestionyregion/article/view/64/58>
- Saldarriaga, L. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Sánchez, J., & Otálora, J. (2006). *Fundamentos de trabajo en equipo para equipos de trabajo*. España: McGraw-Hill.
- Santiesteban, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Las Tunas, Cuba: Académica Universitaria.
- Schnarch, A. (2020). *Creatividad e innovación* (Segunda ed.). Bogotá: Alfa Omega.
- Serrano, R., & Martín, A. (2016). Diagnóstico de la problemática actual de las direcciones escolares. *Complutense de Educación*, 1193-1210. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5209/RCED.51637>
- Spector, P. (2010). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.S.A. de C.V.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica : Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (Cuarta ed.). México: Limusa S.A. de C.V.
- Tarapuez, E., & Lima, C. (2013). *Creatividad empresarial* (Segunda ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Vara, A. (2012). *La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima: Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*.

Tesis Pregrado, Universidad de Chile. Obtenido de
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405>

Villarroel, S. (2020). *Liderazgo Y Satisfacción Laboral En Los Integrantes De La Federación Universitaria Local De La Universidad Mayor De San Andrés*. Tesis de grado, Universidad Mayor De San Andrés, La Paz. Obtenido de
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24986>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la implicancia del carisma en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas?</p> <p>b. ¿Cuál es la implicancia de la motivación inspiradora en la satisfacción laboral de los colaboradores</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Analizar la implicancia del carisma en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p> <p>b. Explicar la implicancia de la motivación inspiradora en la satisfacción laboral de los</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La implicancia del liderazgo transformacional es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. La implicancia del carisma es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p> <p>b. La implicancia de la motivación inspiradora es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carisma - Motivación inspiradora - Trabajo en equipo - Creatividad <p>Variable Dependiente</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción social - Satisfacción con el crecimiento - Condiciones físicas de trabajo - Sueldo 	<p>Tipo aplicada</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p>

<p>administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas?</p> <p>c. ¿Cuál es la implicancia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas?</p> <p>d. ¿Cuál es la implicancia de la creatividad en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas?</p>	<p>colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p> <p>c. Describir la implicancia del trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p> <p>d. Determinar la implicancia de la creatividad en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p>	<p>Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p> <p>c. La implicancia del trabajo en equipo es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p> <p>d. La implicancia de la creatividad es positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos y docentes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas.</p>		
--	---	---	--	--

ANEXO 2: Matriz de operacionalización

Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones e indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Liderazgo transformacional	Lussier y Achua (2016), explican “los líderes se caracterizan por mover y cambiar las organizaciones de manera significativa, inculcando en sus seguidores una visión inspiradora del futuro y de cómo ser líderes responsables, al potenciar sus más altos ideales y anhelos” (p. 328).	El liderazgo transformacional se medirá bajo 4 dimensiones las cuales son: carisma, motivación inspiradora, trabajo en equipo y creatividad que contará con 12 indicadores.	Carisma	1,2,3	Instrumento: Cuestionario Escala de Likert: De Acuerdo (DA) = 3 Indeciso (I) = 2 En Desacuerdo. (ED)=1
			<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas - Empatía - Influencia 	4,5,6	
			Motivación Inspiradora	7,8,9	
			<ul style="list-style-type: none"> - Optimismo - Entorno motivador - Compromiso 	10,11,12	
			Trabajo en equipo		
			<ul style="list-style-type: none"> - Propósito - Comunicación - Participación 		
			Creatividad		
			<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Capacidad - Solución de problemas 		

Satisfacción laboral	Hellriegel y Slocum (2009) expresa “es un conjunto de numerosas actitudes que se adoptan ante diversos aspectos del trabajo y representa una actitud general” (p.56).	se refiere a la percepción del personal sobre su trabajo, se medió en 4 dimensiones: Social, crecimiento, condiciones físicas de trabajo y sueldo que contará con 12 indicadores.	Satisfacción con lo social	1,2,3	Instrumento: Cuestionario Escala de Likert: De Acuerdo (DA) = 3 Indeciso (I) = 2 En Desacuerdo. (ED)=1
			- Interacción - Supervisión - Apoyo		
			Satisfacción con el crecimiento	4,5,6	
			- Capitaciones - Asensos - Desarrollo profesional		
			Condiciones físicas de trabajo	7,8,9	
			- Entorno Físico - Condiciones ambientales - Disponibilidad de materiales		
			Sueldo	10,11,12	
			- Sueldo actual - Gastos - Incentivos		

ANEXO 3: Carta de solicitud de autorización para ejecución de tesis

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 13 de julio del 2022

Carta N° 010 – 2022/ SSGN

Señor: Lic. Pedro Alberto Quijano Arellano
Director (e) del I.E.S.P.P. "José A. Encinas" Tumbes



Asunto: Autorización para Ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que la suscrita estudiante del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, presenta el proyecto de tesis: "**Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el Instituto Superior Pedagógico "José Antonio Encinas", Región Tumbes, 2022**"; para optar el título de Licenciado en Administración, Para alcanzar el objetivo académico se requiere de información pertinente de su institución. Por tal motivo solicito a usted la debida autorización para la aplicación de técnicas de recolección de datos, como encuestas y otros conexas y de esta manera culminar con éxito el trabajo de investigación.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo".

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Sandra Saray Gonzales Naira".

Sandra Saray Gonzales Naira

Tesista

DNI N.° 74947810

Celular: 957956667

Fuente: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "J.A.E" (2022).

ANEXO 4: Autorización para la ejecución de tesis



Instituto de Educación Superior Pedagógico Público
"José Antonio Encinas"
Tumbes

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tumbes, 14 de julio del 2022

OFICIO No. 141 -2022-GR-TUMBES-DRET-ISP "JAE"-DG

SEÑORA : SANDRA SARAY GONZALES NAIRA
ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION
Ref. : Carta No. 010-2022/SSGN

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle el saludo institucional y asimismo para hacerle conocer que de acuerdo al documento de la referencia nuestra institución le Autoriza a aplicar los instrumentos respectivos solicitados con el documento de la referencia.

Expreso a usted las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

PAQA/DISP "JAE"
Norma de S.




[Firma]
D^o Pedro Alberto Quijano Arellano
TUMBES DIRECTOR GENERAL (E)

Av. Tumbes Norte No. 1254 - Telefax - 072-523626- dispjae1@hotmail.com.

Fuente: Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "J.A.E" (2022).

ANEXO 5: Lista de colaboradores docentes de la institución



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"JOSÉ ANTONIO ENCINAS"
TUMBES**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

**RELACIÓN DE DOCENTES NOMBRADOS Y CONTRATADOS
2022**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
01	ABANTO SALAS, Jorge Abel	
02	AGUIRRE ROMERO, Maryuri	
03	BÁRCENES VEGAS, Yessenia	
04	BRUNO SARMIENTO, Gaby	
05	CALLE CASTILLO, Miguel	
06	CASTRO RUIZ, César Manuel	
07	CÓRDOVA AGUIRRE, Gladys Roxana	
08	CÓRDOVA ARENA, Manuel Gian Edgardo	
09	CORONEL MONTALVO, Juana de la Asunción	
10	CHANCAFE RAMIREZ, Eber	
11	DEL AGUILA ALLAIN, Mayte	
12	DELGADO SOSA, Aracelly	
13	ESPINOZA PRECIADO, Germán Leonardini	
14	GARCÍA ORTIZ, Natividad	
15	GONZALEZ URBINA, Armando Alfredo	
16	LA TORRE RAMIREZ, Luis	
17	LOCONI ENRIQUEZ, Wilmer Enrique	
18	OLIVERA JIMÉNEZ, Tania	
19	OLIVOS DIOS, Yelicsen	
20	ORTIZ CABRERA, Pablo	
21	ORTIZ MARÍN, Silvia Lilet	
22	QUIJANO ARELLANO, Pedro Alberto	
23	REYES CORONADO, Sara	
24	REYES RUEDA, Clorinda	
25	RIOJA FUENTES, Tania Enith	
26	ROJAS CRUZ, Nora Ruth	
27	SALDARRIAGA MORÁN, José del carmen	
28	SANDOVAL LEÓN, Norley Melissa	
29	SEMINARIO GONZÁLEZ, Lucy	
30	SEMINARIO LUNA, Yudith	
31	SERNA ZÁRATE, Roxana Maribel	
32	TUÑOQUE CORONADO, Mauro	
33	VALLADARES BAZAN, Evelyn	
34	VALLADARES PACHERREZ, Karina	
35	VALLADARES RIVERA, Reneé	
36	VEGAS DIEZ, Gladys Esperanza	
37	YACILA CHORE Karla	

Fuente: Unidad académica, Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "J.A.E" (2022).

ANEXO 6: Lista de trabajadores administrativos de la institución



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"JOSÉ ANTONIO ENCINAS"
TUMBES

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RELACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADOS Y CONTRATADOS 2022

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
01	ALAMA FERNÁNDEZ, Patty	
02	BRICEÑO ATOCHE, Maritza	
03	CASTILLO LÓPEZ, Eddy	
04	COSTA BARRETO, Katherine Fiorella	
05	CUBA PÉREZ, Concepción	
06	DIOSES VELÁSQUEZ, Teodoro	
07	FERNÁNDEZ MOGOLLÓN, Emilsen	
08	INFANTE SOCOLA, Germán	
09	LEÓN PEÑA, Norma	
10	MENDOZA PEÑA, Betty Milagros	
11	MORAN TORRES, Ciro	
12	NOBLECILLA CORTEZ, Delia Rosa	
13	PAIVA LÓPEZ, Pedro Benito	
14	PEÑA CURAY, Walter Manuel	
15	POLO PÉREZ, Yuliana Matilde	
16	REYES PIEDRA, Deyanira del Carmen	
17	RUIZ SUAREZ, Ruth	
18	SÁNCHEZ TORRES, Marco Antonio	
19	QUEZADA ÁVILA, David	
20	DAVIS VALLADARES Fabiola	
21	CÉSPEDES AGUILAR, Marlon	
22	RODRÍGUEZ PALACIOS, Hugo	
23	SILVA CRUZ, Javier	
24	VARGAS GARCÍA, Juan	
25	PAIVA LÓPEZ, Edú	

Fuente: Unidad académica, Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "J.A.E" (2022).

ANEXO 7: Cuestionario de la variable liderazgo transformacional

I. Presentación:

Estimado señor (a).

Es un placer dirigirme a usted y saludarlo cordialmente. Agradecemos sinceramente su disposición para colaborar en la presente encuesta, la cual tiene como objetivo recolectar información para la investigación: Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022. Sus contestaciones serán tratadas de manera confidencial y anónima, garantizando así su privacidad y protección de datos.

II. Instrucciones:

Seleccione una de las opciones que se proporcionan a continuación marcando con una "x". Recuerde elegir solo una alternativa para cada pregunta según su opinión.

1: En desacuerdo

2: Indeciso

3: De acuerdo

II. Datos generales

Complete la siguiente información personal:

Cargo: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo de servicios: _____

Test de escala: Liderazgo transformacional

N°	Pregunta	De acuerdo 3	Indeciso 2	En desacuerdo 1
	Carisma			
01	Se posee los conocimientos, destrezas para entablar y mantener una conversación, demostrando interés por el otro.			
02	Demuestra tener capacidad de percibir con precisión lo que siente otra persona.			
03	Tiene la capacidad de influir, persuadir, atraer y ganarse el respeto de los demás.			
	Motivación inspiradora			
04	Muestra ser una persona optimista, persistente y perseverante para lograr los objetivos de la organización.			
05	En la institución existe un compromiso activo de motivar al personal a trabajar en conjunto para ofrecer un buen servicio educativo.			
06	Se motiva al personal a entender y comprometerse a compartir la visión de la institución.			
	Trabajo en equipo			
07	Los equipos de trabajo alcanzan los objetivos establecidos por la institución.			
08	La comunicación con los miembros de la institución, la considera transparente, íntegra y constante permitiendo intercambiar opiniones, datos o información sobre un tema determinado.			
09	Se revisa los procedimientos y normas de trabajo del centro educativo con todos los miembros del equipo presente.			
	Creatividad			
10	El líder ostenta tener predisposición para compartir sus conocimientos y experiencias laborales al personal.			
11	Se asigna comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades intelectuales de cada uno.			
12	Demuestra tener predisposición a desafiar suposiciones y aprender a resolver problemas de manera creativa e innovadora.			

ANEXO 8: Cuestionario de la variable satisfacción laboral

I. Presentación:

Estimado señor (a).

Es un placer dirigirme a usted y saludarlo cordialmente. Agradecemos sinceramente su disposición para colaborar en la presente encuesta, la cual tiene como objetivo recolectar información para la investigación: Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022. Sus contestaciones serán tratadas de manera confidencial y anónima, garantizando así su privacidad y protección de datos.

II. Instrucciones:

Seleccione una de las opciones que se proporcionan a continuación marcando con una "x". Recuerde elegir solo una alternativa para cada pregunta según su opinión.

1: En desacuerdo

2: Indeciso

3: De acuerdo

II. Datos generales

Complete la siguiente información personal:

Cargo: _____

Edad: _____

Sexo: _____

Tiempo de servicios: _____

Test de escala: satisfacción laboral

N°	Pregunta	De acuerdo 3	Indeciso 2	En desacuerdo 1
	Social			
01	La relación que tiene con sus compañeros de trabajo es cordial y sincera.			
02	El trato que recibe de su superior es justo y con respeto.			
03	El supervisor guía y apoya al colaborador para mejorar el desempeño laboral.			
	Crecimiento			
04	La institución promueve capacitaciones, eventos para incentivar la creatividad y mejorar las habilidades para el buen desarrollo de funciones.			
05	El personal demuestra tener capacidad para lograr ascender a un mejor puesto laboral.			
06	El puesto de trabajo en el que esta le permite mejorar sus destrezas y ampliar sus conocimientos.			
	Condiciones físicas			
07	Tiene el espacio físico apropiado para desarrollar su labor en forma segura, eficiente y correcta.			
08	Las oficinas conservan una correcta iluminación, ventilación, y escasa exposición al ruido.			
09	Cuenta con los equipos y materiales necesarios para desempeñar de forma efectiva sus funciones.			
	Sueldo			
10	Considera que es justa su remuneración por todo lo que aporta a la institución.			
11	El salario que recibe le permite cubrir sus necesidades económicas.			
12	La institución otorga algún incentivo a los colaboradores por desempeñar su labor de manera efectiva.			

Por su cooperación ¡Muchas gracias!

ANEXO 9: Análisis de confiabilidad del liderazgo transformacional

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Ítems
1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	34
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	34
4	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	29
5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
7	2	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	26
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	32
VARP	0.09	0.16	0.00	0.09	0.65	0.44	0.24	0.16	0.45	0.09	0.16	0.00	10.21

Formula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{s_t^2} \right]$$

$$k = 12$$

$$k - 1 = 11$$

$$\sum S_i^2 = 2.53$$

$$s_t^2 = 10.21$$

$$\alpha = \underline{\underline{0.821}}$$

ANEXO 10: Análisis de confiabilidad de la satisfacción laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	Suma Ítems
1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	33
3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	24
4	3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	2	1	26
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	28
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	32
8	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	29
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	28
VARP	0.16	0.16	0.21	0.44	0.16	0.09	0.09	0.09	0.45	0.64	0.29	0.76	14.56

Formula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{s_t^2} \right]$$

$$k = 12$$

$$k - 1 = 11$$

$$\sum S_i^2 = 3.54$$

$$s_t^2 = 14.56$$

$$\alpha = \underline{\underline{0.826}}$$

ANEXO 11: Evidencias de aplicación de las encuestas







ANEXO 12: Certificado de originalidad de tesis

CERTIFICACIÓN

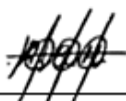
Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina, docente ordinario de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, del departamento de Administración.

CERTIFICA:

Que la tesis titulada "**Implicancia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público José Antonio Encinas, Región Tumbes-2022**", presentada por la Bachiller **Sandra Saray Gonzales Naira** como requisito para obtener el título profesional en administración, ha sido asesorada por mi persona. Se ha llevado a cabo conforme a lo establecido en el reglamento de tesis, y se ha verificado la originalidad a través del reporte del software de antiplagio turnitin para la tesis mencionada. Según los criterios de originalidad establecidos, no se ha detectado ningún indicio de plagio intencional.

Se expide el presente certificado con el propósito de continuar con los trámites correspondientes.

Tumbes, 12 de febrero del 2024



Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina
Asesor del Proyecto de Tesis
ORCID. 0000-0002-3017-7945