

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO**

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**



TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL WAYTAQUCHA
DE PARURO CUSCO 2020**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. ROSA NOEMÍ TACO ROMERO

ASESOR:

Dr. JORGE ALBERTO SOLIS QUISPE

CUSCO - PERÚ

2022

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a Dios por guiar mi camino, darme la fortaleza necesaria para continuar con los proyectos trazados.

A mi amado esposo William y a mi hija Luz Abigail son mis motores y motivos de mi superación profesional.

A mis padres Mónica y German, quienes me inculcaron el valor de la perseverancia, a mis hermanos Joel, Urpi, Mayka y Daniel, por su motivación y amor infinito.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco donde concluí mis estudios de Pregrado y Posgrado.

A la escuela de Posgrado y a mis docentes de la Maestría en mención Gestión de la Educación quienes impartieron sus sabias enseñanzas en mi proceso de aprendizaje.

A mi asesor por el apoyo permanente durante el proceso de investigación, por su aporte y recomendaciones para culminar la presente investigación.

Al coordinador de la RER Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento de Cusco y a los docentes por brindarme su tiempo necesario para aplicar los instrumentos de investigación.

PRESENTACIÓN

Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Pongo a su consideración la tesis que tiene por título: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL WAYTAQUCHA DE PARURO CUSCO - 2020”.

El siguiente trabajo de investigación contribuirá en mejorar a los líderes transformacionales y la satisfacción laboral de la RED WAYTAQUCHA, porque se identificó, el nivel directivo transformacional y la satisfacción que tiene los docentes.

El desarrollo de la tesis es de suma importancia debido a que un líder transformador no sólo realiza la ejecución de las actividades administrativas como planear, organizar, dirigir, controlar, puesto que, abarca mucho más, un líder transformacional es alguien que: motiva, ejemplifica, fomenta un ambiente de trabajo ético con valores, prioridades y estándares claros.

RESUMEN

Para lograr gestión educativa de calidad, en las instituciones educativas del país, estas deben estar dirigidas por personal que haya desarrollado habilidades y destrezas en el manejo instrumentos y normativas de gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunal; así mismo deben lograr en su condición de líder, un liderazgo transformacional, de modo que oriente los propósitos de la institución de acuerdo a la misión y visión expresada en el Proyecto Educativo Institucional. La presente investigación tiene como propósito, determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020. La investigación es de tipo teórico-básico, con diseño correlacional transversal, se ha trabajado con una muestra de 44 sujetos muestrales, entre directores, profesores y personal administrativo, el tamaño muestral representa a toda la población de estudio. Para el recojo de datos de ambas variables se ha utilizado el cuestionario de encuesta y los resultados se han procesado aplicando la técnica del Rho de Spearman, del software estadístico del SPSS- v-26. Los resultados arribados indican que, el liderazgo transformacional del personal directivo se relaciona en forma directa con la satisfacción laboral de los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020. La conclusión en mención, es en base a los resultados obtenidos, ya que el “p” valor es menor que alfa ($0,039 < 0.05$), lo que ratifica la relación directa entre las variables en estudio.

ABSTRAC

To achieve quality educational management, in the educational institutions of the country, these must be directed by personnel who have developed abilities and skills in handling instruments and regulations of institutional, administrative, pedagogical and community management; Likewise, they must achieve transformational leadership as leaders, so that they guide the purposes of the institution according to the mission and vision expressed in the Institutional Educational Project. The purpose of this research is to determine the level of relationship that exists between the transformational leadership of management personnel and job satisfaction in teachers, of the Waytaqucha Educational Network of the Ccapi district, province of Paruro, department of Cusco, 2020. The research is of a theoretical-basic type, with a cross-sectional correlational design, we have worked with a sample of 44 sample subjects, including directors, teachers and administrative staff, the sample size represents the entire study population. To collect data for both variables, the survey questionnaire was used and the results were processed by applying the Spearman's Rho technique, from the SPSS-v-26 statistical software. The results obtained indicate that the transformational leadership of the managerial staff is directly related to the job satisfaction of the teachers of the Waytaqucha Educational Network of the Ccapi district, province of Paruro, department of Cusco, 2020. The conclusion in question, It is based on the results obtained, since the "p" value is less than alpha ($0.039 < 0.05$), which confirms the direct relationship between the variables under study.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el liderazgo transformacional es un requisito, es primordial porque con el desarrollo en los centros laborales, los directivos logran incentivar a los trabajadores a perdurar por un lapso ilimitado en la entidad, asimismo brindarle oportunidades de mejora, de esa manera el cambio del colaborador por un deficiente entorno se va reduciendo.

Un líder transformador tiene ideales y propone acciones a su gente, basado en el carisma, estimulación intelectual, una consideración individualizada y la motivación inspiracional.

Un líder transformador debe estar consciente de su papel y de las consecuencias que sus acciones pueden promover sobre sus seguidores.

El siguiente trabajo de investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral desde la perspectiva de los docentes. El liderazgo transformacional implica anticipar tendencias futuras, inspirar en los docentes una visión institucional, para que comprendan y asuman compromisos de cumplimiento. El director como líder y el equipo directivo deben motivar a sus colegas a realizar más de lo que esperan, con la finalidad de producir cambios en la institución educativa, a su vez busca el crecimiento personal.

Para el desarrollo de la siguiente investigación se revisó, distintas fuentes bibliográficas, de las cuales se han extraído las citas pertinentes para el desarrollo del marco teórico, la investigación está estructurada en cuatro capítulos.

El capítulo I, contiene el planteamiento del problema considerando descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación.

El capítulo II, marco teórico conceptual aborda antecedentes de la investigación, bases teóricas filosóficas, bases conceptuales, hipótesis de la investigación, operacionalización de variables.

El capítulo III, metodología de la investigación comprende tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, unidad de análisis, población de estudio, selección de muestra, tamaño de muestra, técnicas de recolección de datos e información, análisis e interpretación de la información.

El capítulo IV, resultados y discusión está establecido por los resultados del, prueba de hipótesis, discusión de resultados.

Finalmente se presenta las conclusiones que se llegó del trabajo de investigación, sugerencias, bibliografía y los anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
PRESENTACIÓN	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Problema general	4
2.2.2. Problemas Específicos:	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8
2.1. BASES TEÓRICAS	8
2.1.1. Liderazgo Transformacional	8
2.1.1.1. Liderazgo	9
2.1.1.2. Líder	10
2.1.1.3. Importancia del liderazgo transformacional	11
2.1.1.4. Teoría de liderazgo transformador	12

2.1.1.5. Características del liderazgo transformacional.....	14
2.1.1.6. Dimensiones del liderazgo transformacional.....	14
2.1.2. Satisfacción Laboral.....	16
2.1.2.1. Teorías relacionadas con satisfacción laboral.....	17
2.1.2.2. Importancia de la satisfacción laboral	25
2.1.2.3. Motivaciones de la Satisfacción laboral	25
2.1.2.4. Efectos de la Satisfacción laboral	26
2.1.2.5. Factores determinantes de la satisfacción laboral.....	26
2.1.2.6. Consecuencias de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral	28
2.1.2.7. Insatisfacción laboral	29
2.1.2.8. Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	30
2.2. BASES CONCEPTUALES.....	32
2.3. ANTECEDENTES EMPIRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	32
CAPÍTULO III.....	40
HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
3.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1. Hipótesis general.....	40
2.4.1. Hipótesis específicas	41
3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES.....	42
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42
CAPÍTULO IV	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA	44
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	44
4.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	44
4.4. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	45
4.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO	45
4.6. TAMAÑO DE MUESTRA	45
4.7. TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA	46
4.8. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	46
4.9. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	51

4.10. TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS	52
CAPÍTULO V.....	53
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	53
5.1. RESULTADOS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	53
5.2. RESULTADOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	57
5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	61
5.4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	69
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES.....	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	75
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Liderazgo Transformacional	42
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral.....	42
Tabla 3. Dimensión Carisma	53
Tabla 4. Dimensión Inspiración.....	54
Tabla 5. Dimensión Estimulación intelectual.....	54
Tabla 6. Dimensión Consideración personal.....	55
Tabla 7. Liderazgo transformacional global.....	56
Tabla 8. Dimensión Sueldo.....	57
Tabla 9. Dimensión Seguridad	58
Tabla 10. Dimensión Social.....	58
Tabla 11. Dimensión Supervisión.....	59
Tabla 12. Dimensión Crecimiento.....	59
Tabla 13. Satisfacción laboral global.....	60
Tabla 14. Tabla cruzada Liderazgo transformacional*Satisfacción laboral.....	¡Error!
Marcador no definido.	58
Tabla 15. Correlaciones Liderazgo transformacional*Satisfacción Laboral.....	62
Tabla 16. Correlaciones transformacional*Sueldo.....	64

Tabla 17. Correlaciones Liderazgo transformacional*Seguridad	65
Tabla 18. Correlaciones Liderazgo transformacional*Social.....	¡Error! Marcador no definido.63
Tabla 19. Correlaciones Liderazgo transformacional*Supervisión	67
Tabla 20. Correlaciones Liderazgo transformacional*Crecimiento.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo transformacional global	56
Figura 2. Satisfacción laboral global.....	61

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La realidad que vivenciamos hoy en día con el problema mundial del COVID 19, sobre todo en las instituciones educativas de la educación básica, de los niveles primaria y secundaria, tienen que darse grandes cambios en el sistema de trabajo y con mayor énfasis en el desarrollo de competencias digitales en el personal directivo y docente para dar una respuesta de contingencia inmediata al cumplimiento de las actividades académicas y de gestión institucional a fin de lograr resultados cada vez más satisfactorios en el logro de los objetivos y metas previstas en la institución educativa. Se tiene que promover la capacitación docente hacia la mejora de los nuevos perfiles de competencia docente. Según Castillo, (2008), las entidades educativas escolares se originan como una organización, por tanto su modelo de administración debe enfocar sus actividades hacia la consecución de los

propósitos establecidos, sus directivos son considerados como gerentes, son los que deben congregar un conglomerado de requerimientos y condiciones dentro de su perfil, como el avance de liderazgo que le permita no sólo realizar la ejecución de las actividades administrativas fundamentales como planear, organizar, dirigir, controlar, además de direccionar la capacidad del talento humano y la organización educativa para optimizar su desempeño profesional como unidad principal obteniendo el objetivo trazado.

La acción directiva del personal directivo en las instituciones educativas, debe acogerse en una clase de liderazgo conveniente que ayude a responder a las circunstancias de complejidad y desbalance que pueda tener la entidad y también responder a los grandes cambios que se puedan dar en el contexto de la institución. Hay una serie de razones por las que la administración de una escuela debe estar estructurada y basada en la acción dirigida para conocer, aprender y poner en práctica un conglomerado de enfoques apropiados para conseguir los propósitos educativos, como se ha señalado anteriormente.

En su calidad de gestores de la gestión de educación, los jefes de las entidades educativas deben ser capaces de considerar las disposiciones más apropiadas y pertinentes, ser hábiles, suficientes y capaces de proceder y administrar correspondientemente, determinar compromisos y capacidades; asimismo, infundir respeto fundando entornos de familiaridad y colaboración, discernimientos básicos para infundir y producir un efecto en el desempeño de los maestros y así mejorar seguidamente sus habilidades evaluativas; y finalmente, asignar responsabilidades y competencias.

El Ministerio de Educación en los últimos años ha planteado modificaciones funcionales y estructurales en las normativas para actualizar el sistema de educación. Debido

a estos obstáculos señalados, es evidente que una dirección educativa capaz de actuar eficazmente ante estos problemas debe encargarse de algo más que de guiar la institución educativa.

En la Red Educativa Rural Waytaqucha del distrito de Ccapi de la provincia de Paruro del departamento de Cusco, en los últimos años en el cuerpo directivo se observa que escasean de los saberes obligatorios en materia de gerencia para efectuar una apropiada administración, porque al asumir sus funciones no se percibe el adecuado desempeño de su administración, por tanto los comentarios alcanzados de forma casual determinan la carencia de planificación actualizada y contextualizada sin considerar las demandas de la entidad, fabricando los planes pedagógicos generales comunitarios sin conocimiento de la comunidad educativa, en su mayoría los documentos de gestión institucional se elaboran de forma limitada, por cumplir en lo administrativo.

Recientemente se han producido algunos cambios en la definición de liderazgo. Ahora que se espera que los directivos cumplan con nuevos discernimientos y perfiles basados en la nueva fase, deben demostrar que tienen la habilidad de gobernar una entidad con una mentalidad general y, al mismo tiempo, inculcar a sus empleados el amor por el aprendizaje y el impulso de crecimiento y mejora. Por otra parte, la variable satisfacción laboral en el contexto de la docencia es muy importante dentro de la organización educativa, dado a que el aporte humano es importante para alcanzar la eficacia, la eficiencia y pertinente efectividad en las diversas agrupaciones del siglo presente. Actualmente en Latinoamérica los grados de líder se suscitan, como fundamento a la discrepancia social, la escasa estabilidad de las entidades del estado que benefician la ilegalidad y la corrupción con un

enfoque político establecido. Se supone que el liderazgo en este contexto es el de un líder transformador, que cumple una función importante en la empresa, aporta conocimientos a los demás y se gana el apoyo de los colaboradores de la organización. Si se quiere tener una visión común y una cultura de trabajo colaborativa que fomente la profesionalización y el desarrollo del profesorado, es importante definir los valores y creencias de la organización.

En la institución educativa en estudio el cuerpo directivo que dirige, muchas veces evade estas características esenciales del líder transformador, porque no efectúan con los requerimientos del perfil establecido para el triunfo de la entidad. Se visualiza un líder que evita su papel principal que la comunidad les ha concedido, ser “Patrones vivenciales” de su entidad. Es indispensable que la parte gerencial tenga la capacidad de convertir esa circunstancia, atrayendo respeto y atención de sus trabajadores (influencia idealizada), mostrar interés y cuidado por los individuos a quienes manda (consideración personalizada), incorporar de modo relevante la visión de la entidad, impulsando la consecución de emociones positivas (motivación intelectual e inspiracional).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación del liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020?

2.2.2. Problemas Específicos:

- ¿Cuál es el nivel el liderazgo transformacional en el personal directivo de la Red Educativa Rural de Waytaqucha?

- ¿Cómo es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa Rural de Waytaqucha?
- ¿Cómo es la relación de la dimensión carisma del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha?
- ¿Cómo es la relación de la dimensión inspiración del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha?
- ¿Cómo es la relación de la dimensión estimulación intelectual del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha?
- ¿Cómo es la relación de la dimensión consideración personal del cuerpo directivo con la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

a. Justificación teórica:

El desarrollo del estudio permitirá coadyuvar en la mejora de la gestión de personas y de equipos a nivel de la red educativa, porque se identificará el nivel de desarrollo del liderazgo transformacional que tiene el cuerpo directivo que dirige la institución y por otra parte también se conocerá el nivel de satisfacción laboral que tiene los docentes. Además, la sistematización teórica constituirá de fundamento y contribución para el inicio y/o procedimiento de otros estudios análogos, además de desarrollar los saberes teóricos de liderazgo transformacional y la correspondiente satisfacción en las entidades en procedimiento de competencia pública.

b. Justificación metodológica:

El estudio, desde el punto de vista metodológico ayudará a la comprensión de la asociación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral, así mismo ayudará con un procedimiento metodológico sobre estas variables, ayudar a otros a realizar investigaciones sobre la relación existente entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en su organización, proporcionando los métodos, las vías, los recursos de estudio de datos y las tácticas que pueden utilizar como modelo para su propio trabajo, así como para el trabajo de otros académicos, estudiantes de posgrado y directivos.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de desarrollo que tiene el liderazgo transformacional del personal directivo, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha
- Determinar la relación que existe entre la dimensión carisma del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.
- Establecer la relación que existe entre la dimensión inspiración del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.
- Establecer la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

- Determinar la relación que existe entre la dimensión consideración personal del cuerpo directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. BASES TEÓRICAS

2.1.1. Liderazgo Transformacional

Chiavenato (2009), detalla que “el liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores, emplean tácticas que producen altos niveles de identificación e interiorización, así como mejor desempeño”. (p. 363)

Bass (1985), detalla que este líder es el que asiste al empleado a concientizarse respecto a sus habilidades y partes fuertes en beneficio de la entidad y de su crecimiento individual como experto.

Conforme con Slocum (2009), “El liderazgo transformacional implica”: “...anticipar las tendencias futuras, inspirar a los seguidores para que comprendan y adopten una nueva visión de posibilidades, desarrollar a terceros para que sean líderes o mejores líderes y desarrollar una organización o grupo de modo que sea una comunidad de personas que aprendan, se enfrentan a retos y reciben recompensas”. (p 301).

Según Ruíz (2016), es la manera de engrandecer el éxito de los seguidores, el avance de la autoconciencia, beneplácito del trabajo organizado, resaltando más allá de su propio beneficio, por el agrado del equipo, del mismo modo los autores coinciden que los líderes transformacionales sostienen un evidente propósito referente a las aspiraciones para el futuro de la organización. Por ende, incentiva a sus seguidores a lograr sus objetivos, incentiva a un trabajo colaborativo con el personal y el líder, busca la unidad de las metas colaborativas a largo plazo, marcha sin buscar su propio interés. Cabe precisar que la finalidad del transformador de estos líderes sobresale en las entidades, equipos como personas.

El líder transformacional es un líder que explora modificaciones que permitan transformar los ideales, ambiciones y valoraciones de su equipo. Quesada (2012), hace referencia que el “líder transformacional pretende transformar a los trabajadores y la forma en que la empresa opera. No se centra en resultados, sino en las personas que hacen posible esos resultados”.

2.1.1.1. Liderazgo

Arce (1963), menciona que es el, “fenómeno social. Esto quiero decir que es un fenómeno que resulta de las relaciones reciprocas de seres humanos en interacción” (p. 54).

Blejmar, Nirenberg y Perrone (1998), definen al liderazgo como “muestra, de acuerdo al contexto, están enlazados con el “poder” en el camino de intervenir respecto del comportamiento de los otros y con el de "gerencia", comprendiéndose, la gestión efectiva de elementos y actividades para alcanzar los propósitos” (p. 2).

Aguera (2004), lo detalla como “el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p.24).

Quiroga (2010), así mismo relata que “es una actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso, pero en compañía de los demás individuos” (p.22).

2.1.1.2. Líder

Lopez y Aparicio (2001), hace referencia que ser guía es poseer un apropiado temperamento y manifestar un excelso grado de competitividad o de habilidad en lo que realiza.

Lopez (2013), menciona que la responsabilidad del líder es acordar, preparar, principalmente incentivar, asimismo motivar para alcanzar sus objetivos y metas, reúne 3 habilidades para la creación, consolidación y aumentar su posicionamiento. Estas son:

- Una habilidad técnica: Es el saber muy valioso de la labor, capacidad en manejo de técnicas como de instrumentos, una capacidad a la hora de componer de manera más apropiada las materias primas, maquinas, etc.
- Una habilidad humana: Se refiere fundamentalmente a la labor realizada por el hombre.
- Capacidad intelectual: Es el comprender la entidad como una totalidad y en la persuasión de los elementos importantes en general que logran contribuir.

2.1.1.3. Importancia del liderazgo transformacional

El valor del liderazgo transformacional es: como, la mayoría de las personas pasan su tiempo en las actividades de las empresas, esto contribuye en la convivencia diaria, en cambio, cuando no existe un buen clima de trabajo, genera disgustos más aún, si labora en una entidad donde el entorno de trabajo no tiene la ejecución adecuada para su crecimiento, al mismo tiempo no se halla apropiadas asociaciones interpersonales.

La relevancia de este liderazgo se orienta en la conducta de las personas como resultado de las empresas ya presentes, sino que tienen dependencia las consideraciones que reciba cada colaborador de estos contextos. Siendo así que la condición profesional conduce en la interrelación a través de las particularidades individuales y de la entidad.

El liderazgo transformacional es primordial porque con el desarrollo en los centros laborales, los directivos logran incentivar a los trabajadores a perdurar por un lapso ilimitado en la entidad, asimismo brindarle oportunidades de mejora, de esa manera el cambio del colaborador por un deficiente entorno se va reduciendo.

El liderazgo transformacional nos da la facultad de percibir el deseo de resolver las normativas de bienes humanos. El régimen se puede utilizar, como herramienta de valoración de los distintos estilos de gestión, cuando es viable hacer comparaciones de los logros sectores o grupos.

2.1.1.4. Teoría de liderazgo transformador

A. Liderazgo transformacional de Burns

James MacGregor fue la primera persona en demostrar el liderazgo transformacional. Este libro fue escrito por Gregor Burns en 1978, y en él presenta las ideas del liderazgo transaccional además de tener en cuenta los fundamentos del liderazgo transformacional. En cuanto al primero, considera que la transacción que se produce entre los colaboradores y el líder anima a los seguidores a actuar de acuerdo con sus propios intereses y requisitos para obtener una recompensa o un castigo; se entiende como una transacción, una cosa a cambio de otra. Si se pretende mejorar los niveles de motivación y moralidad de una o ambas entidades como parte del proceso de modificación de las mismas, entonces el proceso se clasificará como transformacional o transformador. Burns detalla que ambas entidades son opuestas en la misma línea, pero Bass cree que la totalidad de los líderes poseen los 2 rasgos, aunque en proporciones desiguales (Ayobud 2010, p. 69). Por ello, se puede llegar a la

conclusión de que el líder es una personalidad que inspira a los seguidores para que se transformen, cultivando en ellos una capacidad inherente de liderazgo y estableciendo en ellos un sentido de moral como de los valores.

B. Liderazgo participativo de Kouzes y Posner

El liderazgo participativo de Kouzes y Posner Cinco técnicas fueron identificadas en 1987 por Kouzes y Posner en su estudio sobre el liderazgo transformador eficaz: Motivar a las personas para que pasen a la acción inspirándolas a compartir una misma visión (promoviendo la colaboración y delegando responsabilidades); inspirar (reconocer y fomentar las aportaciones personales); predicar con el ejemplo (las creencias y los valores de la entidad sirven como ejemplo); y afrontar el proceso (los líderes asumen peligros (Flores, 2015, p. 194).

El liderazgo participativo de Kouzes y Posner Cinco técnicas fueron identificadas en 1987 por Kouzes y Posner en su estudio sobre el liderazgo transformador eficaz: Motivar a las personas para que pasen a la acción inspirándolas a compartir una misma visión (promoviendo la colaboración y delegando responsabilidades; transmitir fortaleza (contemplar e incentivar a los aportes personales); formar las vías (virtudes y convicciones de las organizaciones, ser como ejemplo); y afrontar las fases (los líderes expuestos a los peligros) (Flores, 2015, p. 194).

C. Liderazgo transformacional de Bass y Avolio

Como continuación de la investigación realizada por James Mac Gregor Burns (1978), así como de la teoría weberiana del carisma de 1947. Se pone en marcha una

corriente integradora en el cerebro similar a la de Bernard Bass. Avolio (Bass y Avolio, 2006) ve el liderazgo transformacional como un vástago del liderazgo transaccional (Flores, 2015, p. 202). El impacto idealizado de un líder (tanto atribuido como conductual), la inspiración motivacional, la estimulación intelectual y la preocupación individual son algunas de las cuatro características que considera esenciales para todos los líderes transformacionales. Es esta conexión entre el líder y sus colaboradores con respeto, en la que se alinean las emociones, los valores y los objetivos futuros de la organización, lo que nos permite describir el liderazgo transformacional como la "influencia" de un directivo líder sobre las creencias, los valores y la modificación interna del participante (Flores, 2015, p.197). Existe una diferencia entre el liderazgo transaccional y el liderazgo laissez-faire, que es un estilo de liderazgo que no asume la responsabilidad de la empresa; mientras que el liderazgo transaccional requiere un cambio de beneficios entre el gerente y sus colaboradores.

2.1.1.5. Características del liderazgo transformacional

Conforme con Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006), citado de Horn y Marfán (2013), menciona que es “establecer consensos amplios en torno a metas significativas para la organización y hacer todo lo necesario, empujando y apoyando a las personas para movilizarlas en esa dirección”. Desde este punto de vista, se considera que el liderazgo transformacional establece una guía para la empresa que impulsa sus energías hacia el crecimiento de los individuos para incluir la visión del negocio; se arriesga por lo que los individuos pueden hacer. El líder transformacional crea desafíos estimulantes, origina aceptación hacia los individuos que constituyen el grupo; el líder transformador ocasiona un

ambiente de creatividad y alentador donde los individuos compiten, demostrarse a sí mismo logrando cualquier cosa con sus aptitudes para el bienestar de la entidad (p.11).

2.1.1.6. Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Chiavenato (2009), se reconoce 4 particularidades de esta clase:

- **El Liderazgo Carismático:** Facilita una perspectiva y significado de propósito, inculca orgullo y suscita cordialidad. En atención al párrafo previo, “es líder los que, a través de su visión y su fuerte personalidad, estos tienen un verdadero impacto en los subordinados”. “Los resultados del esfuerzo del líder en el entorno de trabajadores no solo llevan a actuaciones esperadas, sino que actúan más allá de lo que se espera de ellos”. “El líder carismático desarrolla fuertes relaciones emocionales con sus subordinados que se identifican con el líder, son entusiastas hacia sus ideas, y trabajan duro para apoyarle”. (Chiavenato, 2009).
- **Liderazgo de Inspiración:** “es aquel que comunica propósitos importantes, utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, a través de medios simples”. Se detalla que “el liderazgo inspiracional, se basa sobre todo en la comunicación de una visión de futuro atractiva para los trabajadores o subordinados. Esta visión se mueve utilizando señas para enfocar al subordinado o trabajador a esforzarse”. (Chiavenato, 2009).
- **Liderazgo de motivación Intelectual:** esta clase “apunta a la innovación de los trabajadores o subordinados al hacerles reflexionar sobre sus creencias, marcos de

actuación y estrategias para abordar viejos problemas y tomar decisiones”. “Se evita la crítica, sobre todo en público y se anima a que los subordinados tomen riesgos para aumentar su creatividad”. “Los subordinados son involucrados en el planteamiento de los problemas y la toma de decisiones”. (Chiavenato, 2009).

- **Liderazgo consideración individual:** Brinda un cuidado individualizada, así como recompensas, consejos y ánimos a cada persona. A la luz de la investigación descrita, teniendo en consideración lo que afirma el autor, “se caracteriza por una aceptación de las diferencias individuales de los subordinados”. “El líder crea oportunidades de aprendizaje para el subordinado y le ofrece apoyo y coaching. Las interacciones con los seguidores son personalizadas, el líder escucha activamente al subordinado y delega tareas que ofrecen retos y desarrollan a los subordinados”. (Chiavenato, 2009).

Asimismo, debido a las clases de líder mencionados en los párrafos anteriores se han asociado en cuatro modelos que hacen referencia al liderazgo carismático, de incitación mental, de inspiración y consideración individual.

Lo que vamos percibiendo establecido por diferentes autores es que “existe una necesidad importante de adoptar estilos consistentes con el modelo líder ya que este modelo implica la participación del subordinado en el proceso de toma de decisiones y una relación más personal y cercana con sus seguidores”.

2.1.2. Satisfacción Laboral

Davis y Newstrom, citado en Fuentes (2012), “definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p.12).

Conforme con Slocum (2009), “La satisfacción laboral refleja el grado al que las personas encuentran en su trabajo. La satisfacción laboral se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación de trabajo” (pag.53).

La actitud que una persona tiene hacia su trabajo determina su grado de satisfacción con el mismo, según Giménez (1999). Esta actitud, a su vez, está influenciada por una serie de factores, como el salario, la supervisión, las oportunidades de ascenso, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, el sentido de la responsabilidad y las políticas de la empresa, que pueden encontrarse tanto en el contenido del trabajo como en su contexto.

Locke, citado en Díaz (2012), la detalla como un “estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados” (p.15).

2.1.2.1. Teorías relacionadas con satisfacción laboral

Este aspecto es un bien común e individual, ya que una organización debe presentar perfiles que respondan a las demandas de sus empleados, como lo detallan los testimonios:

los colaboradores descontentos se ausentan de sus lugares de trabajo y/o desisten, mientras que los trabajadores satisfechos gozan de buena salud, permanecen durante años y no detallan signos de estrés. Según Alonso (2008), la satisfacción en el trabajo es uno de los aspectos de la calidad de vida laboral que más ha interesado a los estudiosos. Los puntos de vista que se presentan a continuación refutan lo dicho en los párrafos anteriores y definen con detalle la motivación y la satisfacción laboral (p. 27).

A. Teoría de las necesidades: Abraham Maslow

La teoría cree que, al momento de satisfacer las necesidades a través de las labores y su entorno, se generará satisfacción en el trabajo, dando como resultado una jerarquía de demanda que se constituye de 5 grados de satisfacción que van desde el menos importante al más importante. Cuando un individuo alcanza un grado de satisfacción, ingresará a un grado superior, y así continuamente. El grado primero está relacionado con las demandas físicas del individuo relacionadas con la conservación, como la nutrición. Siguen los requisitos de seguridad, incluidos los requisitos de prevención de amenazas, estabilidad laboral, prevención de riesgos y daños físicos. El tercer grado son las demandas sociales, como la aceptación y relación con los demás, la complicidad, el trabajo en grupo, etc.

El nivel 4 es la necesidad de respeto, donde los colaboradores buscan el autorreconocimiento (logro, capacidad de labores, confianza, etc.) y externo (estatus, estima y popularidad), y últimamente la necesidad de realización propia, donde las

necesidades son apreciadas. Desarrollo, expresión propia, etc. Se visualiza que las necesidades de los dos primeros niveles son básicas e imposibles de posponer, lo que señala que su satisfacción es relevante y se puede cubrir con facilidad con recursos materiales como el sueldo y el seguro de salud. Se denominan requisitos de bajo nivel. Las 3 últimas son demandas no materiales, que no pueden satisfacerse en su totalidad. Es una necesidad de primer orden. Aunque el empleado ocupe un lugar más elevado en la jerarquía de necesidades de Maslow, experimentará un elevado nivel de satisfacción, lo que le aproximará al logro del éxito individual. Esta hipótesis se fundamenta en la premisa de que, si se satisface una demanda, surgirá otra de mayor grado, lo que motivará al empleado a seguir trabajando.

B. Teoría de X e Y - Douglas Mc Gregor

El sistema de motivación se asocia a la forma de tratar a los empleados. Hay dos tipos, la teoría X y la teoría Y: según los defensores de esta teoría, hay dos tipos de empleados que están básicamente desmotivados (teoría X), no están de acuerdo con los principios, valores y metas de la entidad. Para ellos es relevante un comportamiento estricto para controlar permanentemente su desempeño laboral, por otro lado, los colaboradores son altamente eficientes, les gusta el trabajo y tienen el control, capacidad para motivarse a uno mismo, inteligente, por lo que la organización debe brindar incentivos, el ambiente de trabajo es propicio para el propósito de la entidad, (Aguirre, Andrade y Castro, 2005, p. 82).

C. Teoría de los dos factores: Frederick Herzberg

La idea se enfoca en la propia labor como fuente primaria de satisfacción laboral, con la suposición de que la compatibilidad del individuo con su labor y sus comportamientos causarán satisfacción o descontento. Herzberg (1959) cree que hay 2 motivaciones que promueven la satisfacción personal en el trabajo, uno es producir satisfacción en sí mismo (intrínseco o motivacional), y el otro es producir insatisfacción (externo o higiénico). La primera cita es la finalización exitosa del trabajo, el desempeño, el reconocimiento, la promoción, etc. El segundo impulso es la insatisfacción con las normativas y la gestión de la entidad, las asociaciones interpersonales, los salarios, el estatus, la seguridad, la supervisión y las condiciones laborales.

D. Teoría de las necesidades: David C. McClelland

Se propuso en 1962. Basado en la teoría de Max Weber, David McClelland apoya 3 grados de necesidades personales: necesidades de poder, necesidades de padres e hijos y necesidades de logros. El primero debe considerar el deseo de supervisar a los demás y el anhelo de influir en otros o grupos. En la situación del autoper, se puede obtener el poder de practicar la impulsividad para vencer a los demás; por otro lado, en el caso del "control social", el líder sabe cómo ejercer el poder de forma apropiada para los demás y de la entidad. La pertenencia debe describirse como el anhelo de relacionarse en la comunidad, efectuar acciones grupales, establecer una comunicación cercana y experimentar la integración. Se encuentran interesados en determinar conexiones cálidas con otros individuos. Últimamente, las necesidades de beneficio se refieren al deseo de aparecer, sobresalir y triunfar, los individuos anhelan

conseguir sus propósitos, aunque los grupos menosprecien, el colaborador presenta una actitud positiva, (Amoros, 2007).

E. Teoría del ajuste en el trabajo (Holland).

Se fundamenta en el hecho de que al manifestarse una mayor relación las habilidades del empleado (conocimientos, experticio, actitud y actitud) con los intereses de la actividad o entidad, mayor es la posibilidad de cumplir con estas perspectivas, y por tanto, es considerado satisfactorio por parte de la entidad empleador. De manera similar, cuanto más estímulo funcional u organizacional (recompensa) esté ligado a los principios y valores (reconocimiento, comodidad, estatus, altruismo, remuneración y autonomía) que una persona busca satisfacer a través del trabajo, es más probable que esa persona crea que el trabajo es alegría. La armonía entre el entorno de trabajo y la satisfacción de las necesidades de los empleados es, en última instancia, la plena satisfacción del individuo.

F. Teoría de las expectativas: Víctor H. Vroom

Se utiliza con asiduidad en los negocios, la política, el ejército, etc. El autor señala que los trabajadores viven con esperanzas. Este método plantea que el individuo sea impulsado por 3 percepciones para completar un trabajo satisfactorio: Primero, si todos comprenden el valor de la meta, estarán seguros de que la meta se logra. Este (valor); el segundo es que todo esfuerzo traerá un buen desempeño (expectativa); el tercero es la posibilidad de que la optimización de su desempeño conduzca a mejores resultados (instrumento). Entonces, si el colaborador está incentivado para liderar sus actividades, si considera que existe una asociación entre el desempeño y el esfuerzo,

entonces el trabajo eficaz se convertirá en un motivo para esperar recompensas y las recompensas podrán satisfacer necesidades importantes.

G. Teoría de la equidad: J. Stacey Adams.

Es fundamentada “en las impresiones de un trabajador respecto a con qué valor de equidad se la trata en comparación con los otros colaboradores.” (Alva y Domínguez, 2014), Señala que el colaborador es igual al resto de trabajadores para percibir si es tratado de manera justa con los demás trabajadores, si no, no está satisfecho. Cuando siente un trato desigual, surge la insatisfacción y el trabajador reduce la cantidad de tiempo y / o energía que se concentra en el trabajo. Otra forma de equilibrar el problema es presionar a otra persona para que reduzca su trabajo, puede considerar otras opciones para justifique su labor. En resumen, la teoría de la imparcialidad se fundamenta en el proceso de cotejo social, en el que los individuos comparan a través del esfuerzo, la estimulación y las recompensas. El resultado de esta comparación frente a otros produce satisfacción o insatisfacción con el trabajo, (Montoya, 2014, p. 32).

H. Teoría de la discrepancia - metas y objetivos (Edwin Locke)

Se basa en el hecho de que la satisfacción laboral de los trabajadores es el placer emocional, que es el resultado de la relación entre los valores y las necesidades personales, y se puede lograr a través del buen hacer. De manera similar, la insatisfacción laboral es un estado emocional desagradable debido a una evaluación laboral frustrante o que dificulta la realización del valor del trabajo (Locke, 1968). Se

puede indicar que la satisfacción es el nivel de felicidad que experimentan los trabajadores debido a la labor (Pablos, 2016, p. 61)

La satisfacción y su contraparte provienen de la valoración que realiza el empleado comparando sus valores con los valores que le aporta el puesto. Es así que define las características dinámicas de los valores que varían de individuo a individuo, y el nivel de valores que tiene cada persona. Cada enfoque de la satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de una doble comprensión: el grado de diferencia entre lo que el individuo quiere y lo que gana, y la relevancia referente del valor esperado del trabajador. En resumen, se puede decir que los colaboradores estarán satisfechos o insatisfechos con las metas alcanzadas, las cuales guiarán su trabajo.

En 1976, Locke creía en su investigación que todo el mundo tiene intenciones sabias, establece metas u objetivos en el trabajo, y estas intenciones pueden conducir a la ansiedad y la inseguridad o la posibilidad de fracasar. Lo importante no es el clímax de la meta, sino el cambio que el proceso puede traer a las personas. Por ello, los investigadores consideraron cinco principios básicos que todo trabajador debe cumplir para alcanzar metas u objetivos de manera rentable:

- Claro. -Cuando el objetivo es específico, es más probable que se logre, y la motivación es importante desde el principio.
- Construye desafíos. No hay duda de que cuanto más complicado sea el propósito, mejor será la satisfacción.

- Promesa. -Se le incita a no dar quejas de los malentendidos que puedan suceder en el proceso de obtención de sus metas u objetivos, y prometa hacer que se sienta incentivado, comprometido y perseverante.
- Retroalimentación. Participar en el compromiso y facultar compromisos.
- La complicación de las actividades. - La complicación laboral se puede superar si dividimos en acciones puntuales, es apropiado ser preciso que global en el momento de plantear propósitos (Almeyda., et al, 2016), una meta es aquello que un colaborador se esmera por alcanzar, el propósito de lograr una meta es un principio básico de incentivo laboral. Los propósitos se mencionan al trabajador lo que es preciso ejercer y cuanto esmero se requiera para conseguirlo.

La teoría cree que los objetivos guían eficazmente a los empleados en la dirección correcta. De igual forma, el hecho de alcanzar metas es algo reconfortante para el colaborador y permite ayudar la motivación de logro y la necesidad de respeto y realización propia (Pérez, 2011, p. 27). De manera similar, los propósitos estimularán el crecimiento de la demanda, porque alcanzar una meta generalmente lleva a que un individuo establezca metas más altas. El supuesto básico de la teoría es que cuando hay un objetivo específico que alcanzar, el desempeño del individuo es mejor que cuando no hay ningún objetivo. Son importantes antes y posterior de la actitud deseada. También es relevante tener en cuenta que cuando los empleados colaboran en el establecimiento de propósitos, apreciarán cómo sus esfuerzos producirán un apropiado desempeño, recompensas y satisfacción individual.

I. La teoría de establecimiento de propósitos de Locke en la satisfacción laboral

Los objetivos o metas juegan un papel relevante en nuestras vidas, y son ellos los que orientan e inspiran nuestras actividades. El psicólogo estadounidense Edwin A. Locke examina el papel fundamental de los propósitos de los colaboradores al efectuar la labor. Los propósitos que los empleados persigan y se esfuercen por alcanzar al completar la tarea determinarán el grado de su esfuerzo en el proceso de implementación. Describe la satisfacción laboral como el estado emocional agradable o placentero causado por la evaluación subjetiva de una persona sobre su actividad y la experticia recibida en el mismo (Chiang, Gómez y Salazar 2014, p. 66). Existen dos enfoques: una técnica facetada unidimensional y un enfoque multidimensional.

a) El enfoque unidimensional. - Se enfoca en la satisfacción como cualidad del trabajo del colaborador en general, que no es comparable con la mejora de los procesos que componen el entorno laboral, aunque sean necesarios.

b) El enfoque multidimensional. - Evalúa el bienestar en distintas facetas del deber, afirma que está causado por diversas circunstancias y afirma que cada componente del trabajo puede ser gestionado.

2.1.2.2. Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es muy importante para los trabajadores y la organización para la que trabajan. Al expresar actitudes hacia los elementos asociados con la labor, las organizaciones pueden dar correcciones determinadas a circunstancias peligrosas o destructivas, aumentando así la satisfacción laboral de sus empleados (Giménez, 1999).

La satisfacción mejora el desempeño de los colaboradores y la producción organizacional proporciona un trabajo eficiente y de alta calidad. La primera visión respecto a la asociación satisfacción-productividad se puede resumir en que los trabajadores felices son trabajadores productivos. Los empleados satisfechos están más inclinados a evaluar positivamente la organización, ayudar a otros, superar las expectativas normales del puesto, superar las responsabilidades y esperar pagar por sus prácticas positivas (Fuentes, 2012).

2.1.2.3. Motivaciones de la Satisfacción laboral

Fuentes (2012), menciona que, la “satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona” (p.15). El grado de satisfacción que se obtiene de la vida laboral es muy variable (congruencia con los valores individuales, nivel de compromiso, sensación de éxito, grados de ambición, niveles de libertad que brinda la libertad, etc.). Cuando se considera que la calidad de vida de un profesional es mayor, es menos probable que los trabajadores estén insatisfechos con su trabajo, lo que a su vez se traduce en un menor índice de absentismo.

2.1.2.4. Efectos de la Satisfacción laboral

Conforme con Fuentes (2012), mencionó que la satisfacción tiene diversos efectos para las personas, perturbando sus actitudes hacia la vida, los familiares y uno mismo, el bienestar y la longevidad. Puede (indirectamente) estar relacionado con la fortaleza mental.

Marquina (2011), señaló que los colaboradores no satisfechos tienen más probabilidades de tener diversas incidencias debido a variados motivos como escasa de atención, poco bienestar y estrés.

2.1.2.5. Factores determinantes de la satisfacción laboral

- **Trabajo actual:** está designado para desempeñar el lugar o área de trabajo designada, evaluar el grado de autonomía, la diversidad de habilidades, el sentido de identidad, la visión y la importancia del puesto o actividad en la que se desempeña, y la retroalimentación que recibir (Zelada, 2014, p. 6). Los colaboradores eligen las actividades que les brinden la alternativa de emplear sus capacidades y conocimientos, estos trabajos pueden completar diversas tareas de manera eficiente y con alta calidad, todo lo cual traerá diversión y satisfacción a su labor. (Perez y Rivea, 2015).
- **Trabajo general:** Se detalla, como trabajo que requiere el conocimiento que tiene el empleado, lo que significa que la totalidad de los colaboradores de la organización donde trabaja lo conoce, y también considera todos los aspectos del carácter estructural general, especialmente todos los aspectos del trabajo. (Zelada, 2014, p. 6).
- **Interacción con el jefe inmediato:** Interacción con los supervisores directos: es la interacción entre los trabajadores y los supervisores directos y sus calificaciones laborales, es otro factor importante en la satisfacción de los empleados con el puesto de trabajo. Por tanto, se cree que el éxito y la satisfacción dependen de aceptar y / o rechazar del jefe (Calcina, 2012).

- **Oportunidad de progreso:** Los colaboradores pueden aprovechar estas oportunidades para mejorar o ingresar a otro grado en el interior de la entidad, capacitando perspectivas y desarrollando su potencial personal. (Zelada, 2014)
- **Remuneración y incentivos:** Remuneración u otro reconocimiento que reciben los trabajadores por completar de forma eficaz las tareas asignadas. Sistema de premios o recompensas, salario, promoción, etc. Son los elementos que establecen la satisfacción porque llegan a satisfacer varias de las necesidades a nivel físico de los trabajadores (Calcina, 2012).
- **Interrelación con sus compañeros de actividades:** Es la asociación interpersonal que sostiene con los trabajadores en el puesto de labores, aunque sea con un poco de respeto. Comunicarse, entenderse y ayudarse mutuamente como base para brindar con esmero de calidad. (Calcina, 2012).
- **Ambiente de labores:** “Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal” (Zelada, 2014). “Por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión” (Calcina, 2012). Por tanto, la correcta ejecución de una determinada tarea también requiere voluntad e interés.

2.1.2.6. Consecuencias de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral

Según Zelada (2014), detalla que:

- **Satisfacción y productividad:** Con base en la investigación realizada, concluyeron que los empleados felices en el lugar de trabajo son empleados productivos y eficientes. Tal conclusión se extrae del hecho de que la felicidad se logra haciendo un buen trabajo, y también se extrae del supuesto de que la entidad recompensa la producción. Por lo tanto, una elevada producción conlleva distinciones sociales, económicas como psicológicas. Si un empleado piensa que este tipo de recompensa es "justa", tendrá una elevada satisfacción porque considera que está obteniendo la distinción adecuada. Respecto a esta circunstancia, trabajará más duro por la actividad encargada (Chiang y Ojeda, 2013).
- **Satisfacción y ausentismo:** Se relaciona con el grado de no satisfacción. Cuanto más frecuentes están los trabajadores ausentes o ausentes, más satisfechos están con la puntualidad del trabajo. El modelo apoya la visión de que el absentismo refleja excelente el propósito de absentismo (Mendoza, 2015).
- **Satisfacción y rotación:** Para las personas que se desempeñan bien, están más satisfechas y es menos probable que se vayan; debido a que un empleado muestra un alto desempeño, la organización lo retendrá de cualquier manera, ya sea aumentando su salario, recompensándolo, promoviéndolo, etc. (Zelada, 2014).

2.1.2.7. Insatisfacción laboral

Algunos individuos por situaciones personales o laborales se hallan descontentos profesionalmente. Los motivos pueden ser variados, y las consecuencias son asumidas por la empresa u organización y el propio individuo. Muchos estudios han demostrado que las enfermeras están más insatisfechas. Algunos aspectos relacionados con la insatisfacción:

- Indecisión sobre lo que el profesional espera de su carrera, que suele manifestarse en tratar a otras personas como “asistentes” del médico.
- Escaso reconocimiento y proyección a la sociedad, así como insuficiente compensación y escaso crecimiento individual.
- Falta de elementos motivadores
- Presión y tensión laboral
- Poca intervención en la correspondiente toma de decisiones
- Falta de promoción (Suarez, 2012).

2.1.2.8. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

De acuerdo con Slocum (2009), mide cinco aspectos de la satisfacción laboral, queda claro que los clientes internos están satisfechos con la investigación en estos aspectos:

Satisfacción salarial, aquí se refiere al sistema salarial y la política de ascensos de la entidad.

- **Satisfacción con el Sueldo:** “Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas”. “La percepción de justicia

se ve afectada por la comparación social, los requisitos del trabajo en sí, y las habilidades personales y los estándares salariales sociales” “Satisfacción con el salario”. “Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor”. (Slocum, 2009).

- **Satisfacción con la seguridad:** La satisfacción depende de condiciones laborales que cumplan con los requisitos físicos y brinden metas la realización de la voluntad producirá satisfacción “Es por ello que se hace necesario realizar estudios que contribuyan a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como al mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo, tomando en consideración los niveles de satisfacción que estas políticas generan en los empleados”. (Slocum, 2009).
- **Satisfacción social:** Para lograr el bienestar personal, la sociedad debe primero ver sus necesidades, sus posibilidades y cuestionar la efectividad del sistema, a través de esta búsqueda. “En una situación de crisis generalizada que no provoca otra cosa que malestar y angustia en gran parte de la población se convierta en el punto de partida de un cambio de mentalidad, para dejar atrás los estándares asfixiantes en pos de una flexibilidad que permita vivir bien haciendo uso de los medios actuales”. (Slocum, 2009).
- **Satisfacción con la supervisión:** Siempre que sus superiores, colegas o subordinados les permitan conseguir distinciones, todos los empleados estarán satisfechos con ellas.

De esta forma, estarán más satisfechos con los compañeros que comparten sus puntos de vista, “El éxito empresarial requiere que las personas que forman parte de su estructura informal estén en una permanente transformación: es decir, que sus hábitos de conducta, sus conversaciones y su estilo de actuación se desarrollen favorablemente en contextos siempre cambiantes”. (Slocum, 2009).

- **Satisfacción con el crecimiento:** Establecer propósitos claros con la ayuda de los directivos, estas metas hacen referencia al crecimiento del potencial y el deseo de desarrollo individual de las personas. Involucran los elementos internos de la realización propia. Un colaborador motivado, “con un sentimiento de autorrealización y superación personal es un trabajador más eficiente y productivo, usará todos sus recursos y sus energías hacia la consecución de las metas, en sintonía con el Plan Anual de la empresa”. (Slocum, 2009).

2.2. BASES CONCEPTUALES

- **Líder:** El líder es un modelo a seguir para la totalidad del equipo, es simple, honesto, con capacidad de laborar en equipo, con la capacidad de manifestar sus pensamientos de forma libre, capacidad de respaldar sus propios valores, tener apropiadas relaciones interpersonales y pensar estratégicamente.
- **Liderazgo:** Hace referencia al procedimiento de influenciar, dirigir o guiar a los integrantes del grupo para lograr con éxito las metas de la organización.

- **Satisfacción:** Se entiende por satisfacción el acto de satisfacer una necesidad o deseo.

2.3. ANTECEDENTES EMPIRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. A NIVEL INTERNACIONAL

A. Barragán, Vargas y Gómez (2019), desarrollaron el trabajo de investigación intitulada: “Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz”

El objetivo de esta investigación fue analizar si el liderazgo transformacional se relaciona de alguna manera con la satisfacción laboral de los empleados administrativos que laboran en una empresa maquiladora de giro automotriz ubicada en Ciudad Juárez Chihuahua. El estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional causal, llegando a la siguiente conclusión más importante:

- Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

B. Alicia (2011), desarrolló el trabajo de investigación intitulada: “Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor” investigación realizada en la Universidad Nacional del Rosario Argentina. Tuvo como objetivo examinar las posibles relaciones entre la satisfacción laboral y las percepciones del inspector como un líder transformador, así como comprobar el encargo de la confianza referente tales relaciones. Se llegó a la conclusión principal siguiente:

- Examen de correlaciones mostraron importantes asociaciones entre las diferentes facetas del liderazgo transformador (celebridad individualizada, motivación inspiradora, prestigio idealizada y estimulación intelectual), la familiaridad en el supervisor, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en general. Una determinación de retroceso mediada mostró el papel modulador de la convicción en el inspector en las relaciones entre percepciones de liderazgo transformador y satisfacción laboral. Se enumeran las debilidades y fortalezas del trabajo y se ofrecen sugerencias para futuros estudios

2.3.2. A NIVEL NACIONAL

A. Redolfo, (2017), desarrolló el trabajo de investigación intitulado: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017”, tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, en la universidad Cesar Vallejo. El propósito del trabajo fue, establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017. La metodología, se realizó bajo en enfoque cuantitativo y se utilizó el diseño no experimental de tipo transeccional – correlacional, pues tiene como finalidad determinar la relación entre dos variables, La muestra de estudio estuvo conformada por 154 colaboradores de la Ugel 04, Comas. El instrumento utilizado para recoger datos de la variable 1: liderazgo transformacional y de la variable 2: satisfacción laboral fue con instrumentos válidos y confiables. En cuanto a los resultados, se ha demostrado mediante el estadístico chi cuadrado de Pearson que estadísticamente existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la

Ugel 04 Comas, 2017, ($p - \text{value} = 0.000 < 0.005$). La relación confirma: a un buen liderazgo por parte del directivo, mayor satisfacción laboral en los colaboradores.

B. Huillca (2015), desarrolló el trabajo de investigación intitulado: “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, tesis para optar el Grado Académico de Magíster, Lima, Perú”. El propósito de este estudio es determinar si existe o no una correlación las variables de estudio desde el punto de vista de los educandos. La investigación es fundamental, de diseño no experimental descriptivo-correlacional, la muestra fue 49, basada en un muestreo no probabilístico; se utiliza la encuesta la recolección de datos como técnica e instrumento respectivamente; el grado de fiabilidad del Alfa de Cronbach para el cuestionario primero es de I mientras que el nivel de confiabilidad para el segundo cuestionario es de acuerdo con las opiniones expresadas por los estudiantes de la carrera de Ciencias Históricas y Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, el estudio llega a la conclusión de que se manifiesta asociación en cada una de sus dimensiones. En consecuencia, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Es posible encontrar una visión más positiva del desempeño docente en conjunto con una mejor percepción del liderazgo transformacional. Sobre la base de los resultados, es posible extraer la conclusión de que potenciar el liderazgo transformacional como medio para aumentar el rendimiento docente debería ser una prioridad absoluta.

C. Parraga y Bartolo (2014), quien desarrolló el trabajo de investigación: “Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las Instituciones Educativas Públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”, de la Universidad Cesar Vallejo. Su propósito fue detectar “la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”. De diseño “no experimental de tipo transversal – correlacional, apoyándose en el método hipotético deductivo; la población de estudio estuvo conformado 165 docentes”. Para la recogida de información, se administró un instrumento que incluía preguntas relativas a las variables. De sus descubrimientos detalló que: “existe una correlación positiva muy fuerte y significativa (0,959) y el $p - \text{valor} = .001 < .05$, entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio”, “según la perspectiva de los docentes en las instituciones públicas, de esta manera rechazando la hipótesis nula (H_0) y aceptando la hipótesis alterna”. Llegando a la siguiente conclusión más importante:

- Se ha determinado que los instructores que están empleados en esta institución pública tienen un pobre desempeño en su trabajo. La razón es que no tienen un líder que les dirija y les ayude a alcanzar los objetivos tanto de la institución como de sus propias ambiciones personales.

D. Cervera (2012), realizó el trabajo de investigación titulada: “Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos, tesis para optar el Grado Académico de Doctor, Lima, Perú”. Este estudio pretende demostrar la relación entre

el liderazgo transformacional del director y el entorno organizacional, tal y como lo ven los profesores de las instituciones educativas de la zona de Los Olivos. La metodología es descriptiva, el diseño correlacional, la muestra es de 171 maestros de los grados inicial, primario y secundario de 5 entidades de educación, la muestra es censal, no probabilística de tipo intencional, el instrumento consta de 2 cuestionarios, uno para la medición del liderazgo transformacional realizado por Antuanet Chirinos y otro para la medición del compromiso de la organización con el liderazgo transformacional. En la primera hipótesis, el análisis de fiabilidad da 0,99 según el alfa de Cronbach, mientras que el nivel de fiabilidad para la segunda variable es de 0,98. Se concluye:

- Existe una fuerte correlación entre el liderazgo transformador del director y el clima de la entidad en las entidades de educación. Se da como recomendación realizar una investigación para evaluar empíricamente el impacto de esta clase de liderazgo de los jefes en el entorno de las entidades de educación a fin de identificar posibles soluciones a las dificultades resultantes.

E. Oscco (2015), quien desarrolló el trabajo de investigación denominada: “Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización”, estudio para conseguir el grado de Magíster, Lima, Perú. El propósito de este estudio es investigar la conexión que presenta entre el nivel de responsabilidad social de una organización y el nivel de satisfacción laboral que sienten sus empleados. El estudio es descriptivo con un diseño transversal; comparando los efectos de la valoración con el modelo de Warr, Cook y Wall (1979); la muestra está

conformada por la totalidad de los colaboradores de la entidad conformada por 333 empleados; instrumento es un instrumento de 15 ítems ejecutados a los 2 grupos constituidos por 10 empleados cada muestra; estos sujetos fueron considerados de la entidad a partir de los resultados, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Efectivamente, existe una correlación entre la responsabilidad social y la felicidad laboral; por tanto, tanto la introducción de nuevas iniciativas de responsabilidad social como el crecimiento continuado de las existentes contribuyen a mejorar los niveles de satisfacción de los empleados que trabajan en una empresa. El investigador sugiere que las empresas den prioridad a la promoción de actividades de responsabilidad social.

F. Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012), quienes desarrollaron el trabajo de investigación intitulada: “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, estudio para conseguir el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, Lima, Perú. El propósito de este estudio es ofrecer datos sobre el estado de la satisfacción laboral en la muestra de municipios investigados, así como aportar razones para su mejor conocimiento y potenciación. Para ello, se plantean las preguntas que siguen: En cada uno de los tres municipios, ¿cuál es el porcentaje de empleados que están contentos con su trabajo? ¿Están todos al mismo nivel? La investigación es de carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional, y se realizó sobre una muestra de 82, 126 y 161 empleados de cada uno de los tres municipios objeto de la investigación, que contaban con una población laboral total de 3.179 colaboradores. Para la medición de la satisfacción se empleó el instrumento "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005). Este

cuestionario tiene 4 elementos: (a) Significado de la tarea, (b) Circunstancias de la labor, (c) Relevancia individual y/o comunitaria, y (d) Bondades financieras; el estudio de validación y fiabilidad se efectuó con el software SPSS, y se ejecutó la metodología de mitades, el análisis factorial y el método de consistencia interna. El efecto principal es que:

- No existen discrepancias significativas en el grado laboral intermedio de los colaboradores en cada uno de los tres municipios, y que este nivel puede tomarse en consideración medio; así mismo, que presentan discrepancias significativas por situación profesional en relación al grado de satisfacción en sus distintos elementos en cada uno de ellos. De acuerdo con las conclusiones del estudio, es preferible realizar un trabajo coordinado a nivel de municipios, ya sea de forma directa o por medio de entidades que los conglomeren de forma que puedan cooperar las apropiadas actividades en la administración de individuos. Esto se debe a que es más probable que se supere el nivel medio utilizando este método.

G. Beltrán (2014), realizaron el trabajo de investigación titulado: “Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una Institución Educativa a partir de la gestión del clima laboral, tesis para Obtener el Grado de Magíster en Dirección de Personas, Lima, Perú”. El propósito de este estudio es desarrollar estrategias para mejorar la gestión del clima laboral en la institución educativa Santísima Virgen de la Puerta. De tener éxito, estas estrategias tendrán un efecto beneficioso en el nivel de satisfacción laboral experimentado por el personal docente de la institución. Debido a que el ambiente en el que se trabaja es uno de los factores más importantes para

determinar el nivel de satisfacción laboral, queremos saber cómo las condiciones de trabajo en la institución educativa Santísima Virgen de la Puerta afectan el nivel de satisfacción laboral que experimenta el profesorado. El estudio se ajusta a un método mixto, en la que prima lo cualitativo respecto a lo cuantitativo, con un estudio descriptivo, siendo el diseño transversal no experimental; la muestra es un censo compuesto por 25 maestras y 20 maestros, y la unidad de estudio son los maestros de los niveles inicial, primario y secundario. Para la recopilación de información se emplea el cuestionario de clima laboral elaborada por Sonia Palma y se utilizan las siguientes herramientas de trabajo: grupos focales, entrevistas y observaciones de comportamiento:

- La organización educativa obtuvo un resultado adverso al utilizar el instrumento de medida del clima y confirmado con el grupo focal y las entrevistas en profundidad. Obtuvieron una puntuación de 90 a 129 en el nivel global, con un promedio de entre 130 y 169 puntos. En consecuencia, se aconseja que las actividades ofrecidas se pongan en marcha de forma escalonada para alcanzar mayores niveles de productividad entre los instructores.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación directa significativa entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.

2.4.1. Hipótesis específicas

- El nivel de desarrollo en el liderazgo transformacional del personal directivo de la Red Educativa Rural de Waytaqucha, es bajo.

- El nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa Rural de Waytaqucha, es bajo.

- La relación es directa significativa entre la dimensión carisma del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

- La relación es directa significativa entre la dimensión inspiración del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha.
- La relación es directa significativa entre la dimensión estimulación intelectual del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.
- La relación es directa significativa entre la dimensión consideración individual del cuerpo directivo y la satisfacción docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

a. Primera Variable

Liderazgo transformacional

b. Segunda Variable

Satisfacción laboral

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Liderazgo Transformacional

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Item	Escala de medida	Grado de Rango
El "Liderazgo transformacional se basa	Carisma		1 al 4		Alto (17-13) Medio (12-9)

más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores, emplean tácticas que producen altos niveles de identificación e interiorización, así como mejor desempeño”. (Chiavenato, 2009, p. 363).	Inspiración	Puntuación conseguida en el instrumento de Liderazgo transformacional	5 al 8	Intervalo	Bajo (8-1)
	Estimulación Intelectual		9 al 12		Alto (17-13)
	Consideración personal		13 al 17		Medio (12-9)
					Bajo (8-1)

Tabla 2*Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral*

Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Item	Escala de medida	Grado de Rango
La satisfacción laboral representa el grado de satisfacción de los individuos con su trabajo. La satisfacción laboral se ha relacionado con la retención de los empleados y la baja rotación (Slocum, 2009, p. 53).	Sueldo		1 al 7		Alto (24-20) Medio (19-14) Bajo (13-1)
	Seguridad	Puntuación conseguida en el instrumento de Satisfacción laboral	8 al 13		Alto (24-20) Medio (19-14) Bajo (13-1)
	Social		14 al 16	Intervalo	Alto (24-20) Medio (19-14) Bajo (13-1)
	Supervisión		14 al 16		Alto (24-20) Medio (19-14) Bajo (13-1)
	Crecimiento		20 al 24		Alto (24-20) Medio (19-14) Bajo (13-1)

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA

El estudio se realizó en la región de Cusco, provincia Paruro, distrito de Ccapi, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha, ubicado a 3 197 metros de altitud con las coordenadas geográficas de latitud: 13° 51' 11" Sur y longitud: 72° 4' 56" Oeste.

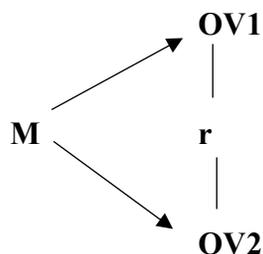
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es teórica o sustantiva, porque a través del desarrollo de la investigación se sistematizó información sobre las variables en estudio a fin de contribuir con la información actualizada.

El nivel de investigación es el descriptivo, porque cada una de las variables se describe in situ a la luz del conocimiento científico y teniendo en cuenta sus características particulares.

4.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Debido a la naturaleza del estudio, el diseño de investigación corresponde al diseño correlacional transversal. El esquema del diseño se describe a continuación:



Donde:

M = Muestra

O = Observación sobre las variables

V1 y V2 = Las variables.

r = Niveles de relación existentes entre las variables.

4.4. UNIDAD DE ANÁLISIS

Lo constituyen el personal docente y directivo de la Red Educativa Rural de Waytaqucha, en base a las dos variables de estudio.

4.5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La población de estudio la constituyen las 44 personas que integran como personal directivo, docente y administrativo de la Red Educativa Rural de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro.

4.6. TAMAÑO DE MUESTRA

A fin contar con una muestra representativa, el tamaño de la muestra corresponde a 11 directores, 31 docentes y 3 personas del área administrativa de la Red Educativa Rural de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro.

4.7. TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE MUESTRA

Para la determinación de la muestra de estudio, se aplicará la técnica de muestreo no probabilístico, es decir los sujetos muestrales se determinará de manera intencional, haciendo que la muestra sea representativa de la población en estudio.

4.8. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Los procedimientos que permitió la recogida de datos a nivel de campo para ambas variables es la técnica de la encuesta, el cuestionario de la encuesta se utilizó como instrumento. El cuestionario tiene opciones de respuesta bajo el sistema Likert.

Instrumentos:

El cuestionario se utilizó como instrumento de investigación, también conocido como herramienta de investigación, para recoger información de la muestra que ha sido elegida con el fin de resolver el tema de la investigación, lo que facilitará la solución del problema de marketing. Las escalas para varias unidades de medida conforman los instrumentos (Moreno, Esteban).

1) Ficha técnica del instrumento de la variable 1

Ficha técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario de Liderazgo transformacional

Autor: Chiavenato I.

Año: 2009

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Efectuar el análisis correspondiente al Liderazgo transformacional en la entidad respectiva.

Población: Personas adultas

Numero de ítem: 17

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 20 minutos

Normas de aplicación: El participante realiza la marcación de cada apartado conforme a lo que crea apropiado.

Niveles o rango: Conforme con, McDaniel y Gates (1999), respectivamente citado por Bernal A. “es el proceso de asignar números o marcadores a objetos, personas, estados o hechos, según reglas específicas para representar la cantidad o cualidad de un atributo” (p. 294).

Abad (1997 p. 179) De acuerdo con la escala tipo Likert ayuda a los participantes a manifestar sus ideas respecto a la calidad de un bien o servicio.

Validez y Confiabilidad.

Validez.

Conforme con Zavando (2010), “La validez es utilizado para significar todos los atributos positivos que posee un instrumento de medición o clasificación, lo cual genera confusión y puede resultar en una legitimación apresurada de un método o instrumento en particular, que bien podría inducir a falsas estimaciones”.(p.75).

Se emplearon los correspondientes elementos de valoración:

Indicadores : Criterios

Claridad : Está estructurado de manera específica como

	apropiada.
Objetividad	: Se manifiesta en comportamientos visibles.
Actualidad	: Apropiado al progreso de la tecnología y la pertinente ciencia.
Suficiencia	: Abarca los elementos calidad como cantidad.
Intencionalidad	: Apropiado para la valoración de elementos tácticos.
Consistencia	: Fundamentado en elementos teóricos como científicos.
Coherencia	: Entre los pertinentes índices, los correspondientes indicadores y las apropiadas dimensiones.
Metodología	: Da respuesta al objetivo del análisis.
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el correspondiente objetivo del estudio.

Confiabilidad de los instrumentos

El alfa de Cronbach, que evalúa las dos variables, se utilizó para determinar el nivel de fiabilidad del estudio.

El enfoque más común y directo para determinar si una prueba de medición es fiable o no es utilizar el alfa de Cronbach. Sólo se puede utilizar este método cuando se trata de instrumentos que son escalas de constructo, los cuales miden ideas a través de un conjunto de elementos. Un instrumento se considera fiable cuando existe una fuerte correlación entre los datos que produce. ($r > 0,5$). (Vara, 2010, p. 298).

2) Ficha técnica del instrumento de las variables 2

Ficha técnica:

Nombre del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral.

Autor: Slocum

Año: 2009

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Efectuar el análisis correspondiente a la Satisfacción en la entidad respectiva.

Población: Personas adultas

Numero de ítem: 24

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 35 minutos

Normas de aplicación: El participante realizará la marcación de cada apartado conforme a lo que crea apropiado.

Niveles o rango: Conforme con McDaniel y Gates (1999), correspondientemente recurrido por Bernal A., “es el proceso de asignar números o marcadores a objetos, personas, estados o hechos, según reglas específicas para representar la cantidad o cualidad de un atributo” (p. 294).

Abad (1997, p. 179). De acuerdo con la escala tipo Likert ayuda al participante a manifestar sus ideas respecto a la calidad de un bien o servicio.

Validez y Confiabilidad**Validez**

De acuerdo con Zavando (2010), “La validez es utilizado para significar todos los atributos positivos que posee un instrumento de medición o clasificación, lo cual genera confusión y puede resultar en una legitimación apresurada de un método o instrumento en particular, que bien podría inducir a falsas estimaciones”.(p.75).

Se emplearán los correspondientes elementos para validar:

Indicadores	: Criterios.
Claridad	: Está estructurado de manera específica como apropiada.
Objetividad	: Se manifiesta en comportamientos visibles.
Actualidad	: Apropiado al progreso de la tecnología y la pertinente ciencia.
Suficiencia	: Abarca los elementos calidad como cantidad.
Intencionalidad	: Apropiado para la valoración de elementos tácticos.
Consistencia	: Fundamentado en elementos teóricos como científicos.
Coherencia	: Entre los pertinentes índices, los correspondientes indicadores y las apropiadas dimensiones.
Metodología	: Da respuesta al objetivo del análisis
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el correspondiente objetivo del estudio

Confiabilidad de los instrumentos

Con la técnica estadística del alfa de Cronbach, se determinó el índice de confiabilidad para los dos instrumentos que permite recoger datos a nivel de campo; el reporte de la confiabilidad se presenta a continuación:

-Para el instrumento de la variable liderazgo transformacional, aplicando el Alfa de Cronbach sobre ella, se ha obtenido el valor de 0,792. De acuerdo a Vara (2010), el instrumento es confiable, cuando tiene la tendencia de aproximarse a 1 o estar por encima de 0,5; según el valor obtenido está próximo a 1, por tanto, los ítems del instrumento esta correlacionados y tiene alta confiabilidad.

-Para el instrumento de la variable satisfacción laboral, aplicando el Alfa de Cronbach sobre ella, se ha obtenido el valor de 0,803. De acuerdo a Vara (2010), el instrumento es confiable, cuando tiene la tendencia de aproximarse a 1 o estar por encima de 0,5; según el valor obtenido está próximo a 1, por tanto, los ítems del instrumento esta correlacionados y tiene alta confiabilidad.

4.9. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó el SPSS versión 26, empleando el estadístico adecuado, en este caso el Rho de Sperman, que ayudó a evaluar la fuerza de la asociación entre las variables investigadas.

4.10. TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS PLANTEADAS

Para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis de investigación, previamente se han planteado las hipótesis estadísticas (hipótesis alterna e hipótesis nula), luego se aplicó la técnica estadística del Rho de Spearman para determinar la existencia de correlación entre las variables en estudio y tomar la decisión final sobre las hipótesis estadísticas planteadas.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

a) Resultados del liderazgo transformacional por dimensiones

Tabla 3

Dimensión Carisma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	28	66,7	66,7	66,7
	Alto	14	33,3	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 3, se presentan los resultados de la dimensión Carisma, de la variable liderazgo transformacional, en ella se percibe que, el 66,7% de los docentes encuestados estiman que el carisma se encuentra en el nivel medio y solo el 33,3% de los docentes restantes consideran en el nivel alto al carisma. Estos resultados nos permiten inferir que, los directores de las instituciones educativas en mención, son regularmente carismáticos, lo que significa que despliegan fuertes relaciones emocionales con sus colegas profesores que se identifican con él, además son entusiastas hacia sus ideas, y trabajan duro para apoyarle

Tabla 4*Dimensión Inspiración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	31	73,8	73,8	73,8
	Alto	11	26,2	26,2	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 4, se presentan los resultados de la dimensión Inspiración, de la variable liderazgo transformacional, en ella se percibe que, el 73,8% de los docentes encuestados estiman que la inspiración se encuentra en el nivel medio y solo el 26,2% de los docentes restantes consideran en el nivel alto a la inspiración. Estos resultados nos permiten inferir que, los directores de estas instituciones educativas en su condición de líderes, comunican siempre los propósitos importantes, utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, a través de medios simples y su comunicación siempre es con visión de futuro.

Tabla 5*Dimensión Estimulación intelectual*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	22	52,4	52,4	52,4
	Alto	20	47,6	47,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 5, se presentan los resultados de la dimensión Estimulación intelectual, de la variable liderazgo transformacional, en ella se percibe que, el 52,4% de los docentes encuestados estiman que la estimulación intelectual se encuentra en el nivel medio y solo el 47,6% de los docentes restantes consideran en el nivel alto a la

estimulación intelectual. Estos resultados nos permiten inferir que, los directores de estas instituciones en su condición de líderes, apuntan a la innovación en su personal docente y les hace reflexionar sobre sus creencias, marcos de actuación y estrategias para abordar viejos problemas y tomar decisiones, evitando la crítica sobre todo en público.

Tabla 6

Dimensión Consideración personal

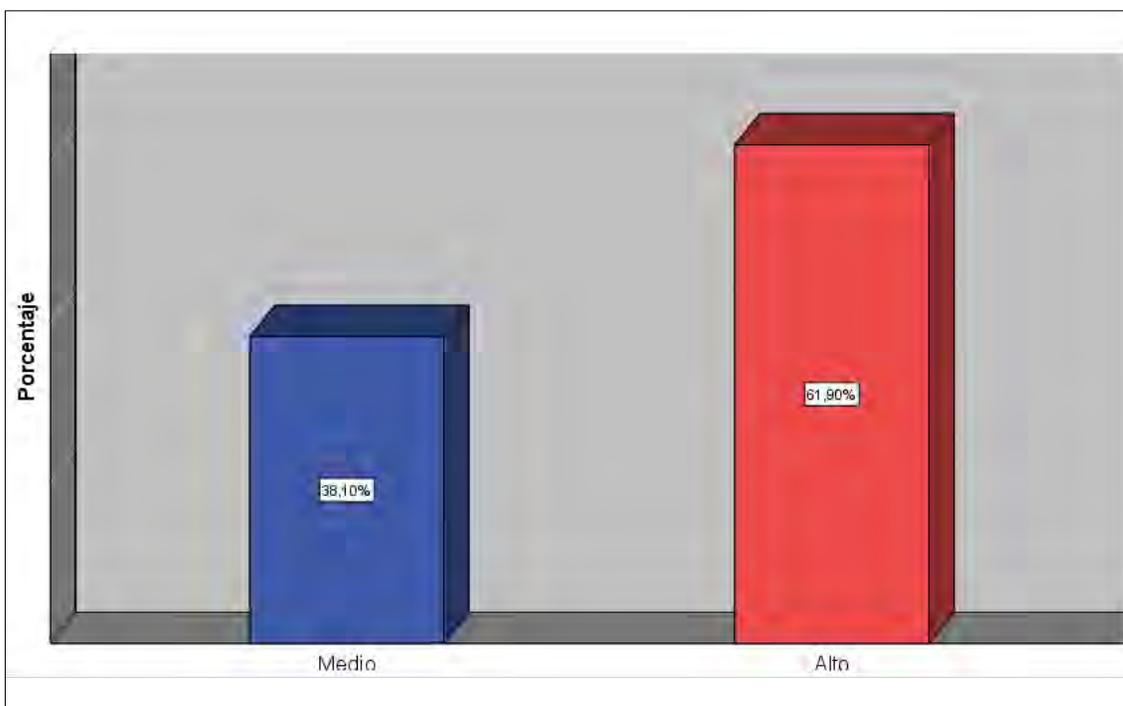
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	14	33,3	33,3	33,3
	Alto	28	66,7	66,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 6, se presentan los resultados de la dimensión Consideración personal, de la variable liderazgo transformacional, en ella se percibe que, el 66,7% de los docentes encuestados estiman que la consideración personal se encuentra en el nivel alto y solo el 33,3% de los docentes restantes consideran en el nivel medio al carisma. Estos resultados nos permiten inferir que, los directores como líderes, crean oportunidades de aprendizaje para su personal docente, les ofrece apoyo y coaching. Además, les escucha activamente y delega tareas que ofrecen retos y los hace participar a sus colegas maestros.

b) Resultados del liderazgo transformacional en forma global

Tabla 7*Liderazgo transformacional global*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	38,1	38,1	38,1
	Alto	26	61,9	61,9	100,0
Total		42	100,0	100,0	

*Figura 1. Liderazgo transformacional global*

Análisis e Interpretación: En la tabla 6 y figura 1, se presentan los resultados globales de la variable liderazgo transformacional, en ella se percibe que, el 61,90% de los docentes encuestados estiman que el liderazgo transformacional, se encuentra en el nivel alto y solo el 38,10% de los docentes restantes consideran en el nivel medio el liderazgo transformacional. Estos resultados nos permiten inferir que, son medianamente carismáticos, que desarrollaron

inspiración y estimulación intelectual, solo en la dimensión consideración personal demuestran el desarrollo en el nivel alto.

5.2. RESULTADOS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

a) Resultados de la satisfacción laboral por dimensiones

Tabla 8

Dimensión Sueldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	23,8	23,8	23,8
	Medio	29	69,0	69,0	92,9
	Alto	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 8, se presentan los resultados de la dimensión Sueldo, de la variable satisfacción laboral, en ella se percibe que, el 69% de los docentes encuestados estiman que el sueldo se encuentra en el nivel medio o regular y solo el 23,8% de los docentes restantes consideran en el nivel bajo el sueldo. Estos resultados nos permiten inferir que, están de acuerdo con el factor incentivo laboral, que en este caso viene hacer el sueldo.

Tabla 9*Dimensión Seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	28,6	28,6	28,6
	Medio	29	69,0	69,0	97,6
	Alto	1	2,4	2,4	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 9, se presentan los resultados de la dimensión Seguridad, de la variable satisfacción laboral, en ella se percibe que, el 69% de los docentes encuestados estiman que la seguridad se encuentra en el nivel medio o regular y solo el 28,6% de los docentes restantes consideran en el nivel bajo la seguridad. Estos resultados nos permiten inferir que la seguridad laboral lo consideran en el nivel medio.

Tabla 10*Dimensión Social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	16,7	16,7	16,7
	Medio	30	71,4	71,4	88,1
	Alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 10, se presentan los resultados de la dimensión Social, de la variable satisfacción laboral, en ella se percibe que, el 71,4% de los docentes encuestados estiman que el factor social se encuentra en el nivel medio o regular y solo el

16,7% de los docentes consideran en el nivel bajo el factor social. Estos resultados nos permiten inferir que, el factor social lo consideran importante pero no determinante.

Tabla 11

Dimensión Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,8	4,8	4,8
	Medio	19	45,2	45,2	50,0
	Alto	21	50,0	50,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 11, se presentan los resultados de la dimensión Supervisión, de la variable satisfacción laboral, en ella se percibe que, el 50% de los docentes encuestados estiman que la supervisión se encuentra en el nivel alto o bueno y el 45,2% de los docentes consideran en el nivel medio o regular la supervisión. Estos resultados nos permiten inferir que

Tabla 12

Dimensión Crecimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	7,1	7,1	7,1
	Medio	35	83,3	83,3	90,5
	Alto	4	9,5	9,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Análisis e Interpretación: En la tabla 12, se presentan los resultados de la dimensión Crecimiento, de la variable satisfacción laboral, en ella se percibe que, el 83,3% de los docentes encuestados estiman que el crecimiento se encuentra en el nivel medio o regular y el 9,5%% de los docentes consideran en el nivel alto el crecimiento. Estos resultados nos permiten inferir que, se puede crecer en el contexto laboral, pero desde una perspectiva media.

b) Resultados de la satisfacción laboral en forma global

Tabla 13

Satisfacción laboral global

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,4	2,4	2,4
	Medio	38	90,5	90,5	92,9
	Alto	3	7,1	7,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

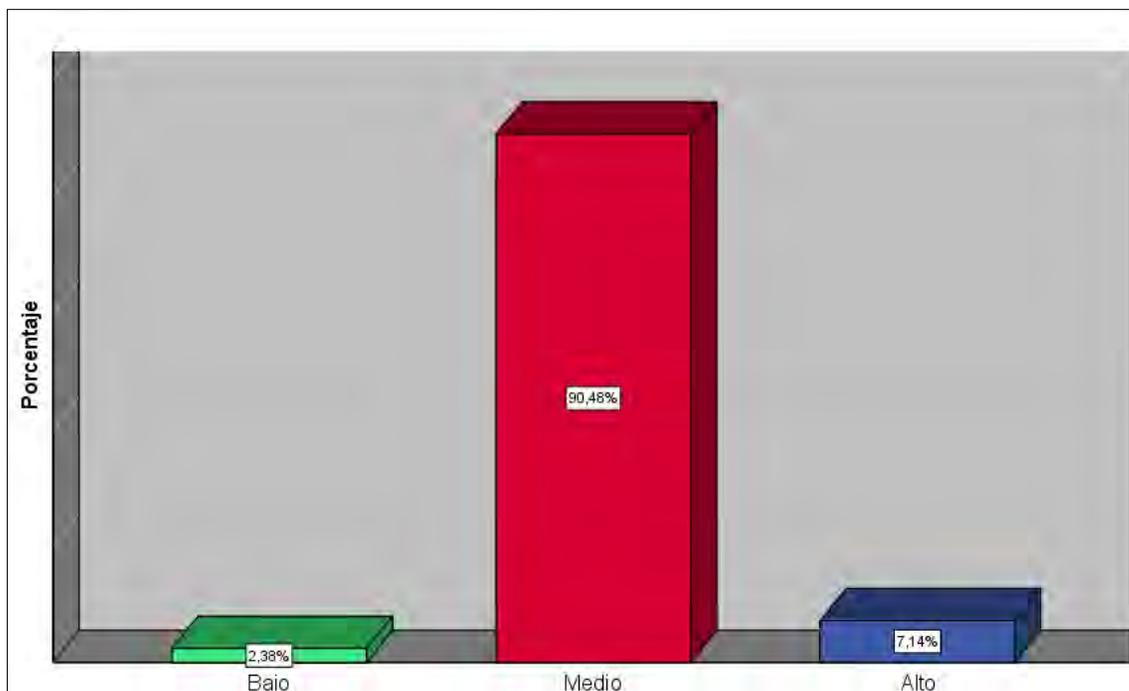


Figura 2. Satisfacción laboral global

Análisis e Interpretación: En la tabla 10 y figura 2, se presentan los resultados de la variable satisfacción laboral, en ella se percibe que, el 90,48% de los docentes encuestados estiman que la satisfacción laboral se encuentra en el nivel medio o regular y el 7,14% de los docentes consideran en el nivel alto o bueno la satisfacción laboral global. Estos resultados nos permiten inferir que, el factor sueldo, social, crecimiento lo consideran en el nivel medio y solo la supervisión lo considera como alto en el 50% de los docentes.

5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

- Para la hipótesis general

Hipótesis estadísticas:

H1: Existe relación directa significativa entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.

H0: No existe relación directa significativa entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” valor es menor que alfa, se rechaza la H0

El nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la H0

Tabla 14

*Correlaciones Liderazgo transformacional*Satisfacción Laboral*

		Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,282
		N	42
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,282
		Sig. (bilateral)	,039
		N	42

Decisión estadística

Debido a que el “p” valor es menor que alfa ($0,039 < 0,05$) existe razones suficientes para rechazar la Hipótesis Nula.

Conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos: El liderazgo transformacional del personal directivo se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.

- **Para las hipótesis específicas**
- Para la hipótesis específica 1

Hipótesis estadísticas:

H1: La relación es directa significativa entre la dimensión carisma del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

H0: No existe relación directa significativa entre la dimensión carisma del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” valor es menor que alfa, se rechaza la H0

El nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la H0

Tabla 15*Correlaciones Carisma del personal directivo *Satisfacción laboral*

				Carisma personal directivo	del	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Carisma personal directivo	del	Coefficiente de correlación	de	1,000	,041
			Sig. (bilateral)		.	,036
			N		42	42
	Satisfacción laboral		Coefficiente de correlación	de	,036	1,000
			Sig. (bilateral)		,188	.
			N		42	42

Decisión estadística

Debido a que el “p” valor es menor que alfa ($0,036 < 0,05$) existe razones suficientes para rechazar la Hipótesis Nula.

Conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos: El carisma del personal directivo se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los docentes, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

- Para la hipótesis específica 2

Hipótesis estadísticas:

H1: La relación es directa significativa entre la dimensión inspiración del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha

H0: No existe relación directa significativa entre la dimensión inspiración del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” valor es menor que alfa, se rechaza la H0

El nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la H0

Tabla 17

*Correlaciones entre el nivel de inspiración *Satisfacción académica*

		Satisfacción académica	Inspiración
Rho de Spearman	Satisfacción académica	1,000	,343
		Sig. (bilateral)	,042
		N	42
	Inspiración	,343	1,000
		Sig. (bilateral)	,042
		N	42

Decisión estadística

El valor de $p = 0,042$ menor a Alfa $0,05$ ($0,042 < 0.05$), concluimos que existen razones suficientes para rechazar la Hipótesis Nula

Conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

- Para la hipótesis específica 3

Hipótesis estadísticas:

H1: La relación es directa significativa entre la dimensión estimulación intelectual del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha

H0: No existe relación directa significativa entre la dimensión estimulación intelectual del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” valor es menor que alfa, se rechaza la H0

El nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la H0

Tabla 148

*Correlaciones estimulación intelectual*Satisfacción laboral*

		Estimulación intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,425**
		N	,005
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	42
		Sig. (bilateral)	,425**
		N	1,000
			,005
			42

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

Decisión estadística

El valor de $p = 0,005$ menor a Alfa $0,05$ ($0,005 < 0,05$), concluimos que existen razones suficientes para rechazar la Hipótesis Nula

Conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos: Existe relación directa entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

- Para la hipótesis específica 4

Hipótesis estadísticas:

H1: La relación es directa significativa entre la dimensión consideración individual del cuerpo directivo y la satisfacción docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

H0: No existe relación directa significativa entre la dimensión consideración individual del cuerpo directivo y la satisfacción docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha.

Nivel de significancia

El nivel de significancia $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

El nivel de significación “p” valor es menor que alfa, se rechaza la H0

El nivel de significancia “p” valor es mayor que alfa, no se rechaza la H0

Tabla 19

*Correlaciones Consideración individual*Satisfacción laboral*

				Consideración individual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	de	1,000	,275
		Sig. (bilateral)		.	,034
		N		42	42
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de	,275	1,000
		Sig. (bilateral)		,034	.
		N		42	42

Decisión estadística

El valor de $p = 0,034$ menor a Alfa $0,05$ ($0,034 < 0,05$), concluimos que existen razones suficientes para rechazar la Hipótesis Nula

Conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos: Existe relación directa entre la dimensión consideración individual del cuerpo directivo y la satisfacción laboral, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha

5.4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Producto del desarrollo de la investigación, se logra obtener resultados que responden a los objetivos de la presente investigación, lo cuales son concordantes con los resultados presentados por otros investigadores, bajo el siguiente detalle:

-Sobre el nivel de liderazgo transformacional, el 61,90% de los docentes encuestados estiman que el liderazgo transformacional, se encuentra en el nivel alto y solo el 38,10% de los docentes restantes consideran en el nivel alto el desarrollo del liderazgo transformacional. Estos resultados nos permiten inferir que, son medianamente carismáticos, que desarrollaron inspiración y estimulación intelectual, solo en la dimensión consideración personal demuestran el desarrollo en el nivel alto. Los resultados en mención, son concordantes con los hallados por, Huillca (2015), en su investigación que tiene por título: “Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, tesis para optar el Grado Académico de Magíster, Lima, Perú”, en el que expresa que es posible encontrar una visión más positiva del desempeño docente en conjunto con una mejor percepción del liderazgo transformacional. Además, plantea que es posible potenciar el liderazgo transformacional como medio para

augmentar el rendimiento docente y cuál debe ser una prioridad absoluta. Los resultados encontrados en la presente investigación y los encontrados por Huillca, definitivamente enfatizan el liderazgo transformacional es muy importante su despliegue en el líder que es responsable de cualquier institución educativa, ya que de ello depende el éxito de la gestión educativa y la calidad en los logros de aprendizaje.

Con respecto al nivel de satisfacción laboral, en la presente investigación, se ha reportado, que los docentes de las instituciones educativas de la red Huaytaqucha, mencionan que existe nivel de satisfacción en el nivel medio, lo que significa que la satisfacción laboral la consideran como regular. Los resultados en mención, son concordantes con los reportados por Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012), en el trabajo de investigación que tiene por título: “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, en sus resultados muestran que, existe discrepancias significativas por situación profesional en relación al grado de satisfacción en sus distintos elementos en cada uno de ellos, por lo que significa que su nivel de satisfacción laboral de los sujetos muestrales es regular.

Con respecto al propósito principal de la investigación, los resultados indican que existe relación directa entre el liderazgo transformacional de los directores y la satisfacción laboral de los docentes en la mencionada red educativa. Los resultados encontrados son concordantes con los resultados reportados por, Redolfo (2017), quien en la investigación que tiene por título: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017”, en sus resultados ha demostrado, al 95 % de confianza que existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se evidencia

con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis general, siendo el valor de chi cuadrado 21.792 y el valor de significancia es $p\text{-value} = 0.000$ menor a 0.005. La relación confirma a mayor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral.

Los instrumentos de recojo de datos en la presente investigación, fueron previamente validos por otros investigadores, estas para recoger los datos fueron contextualizados a la realidad de estudio y posteriormente se ha determinado su índice de confiabilidad, por tanto, ambos instrumentos son válidos y confiables, los que permitieron recoger la información de los sujetos muestrales a nivel de campo.

La argumentación teórica resistemizada en la presente investigación, es producto de la revisión bibliográfica actualizada, los que dan el sustento teórico a las dos variables de estudio a la luz de la información existente.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación directa entre el liderazgo transformacional del personal directivo con el nivel de satisfacción laboral que muestran los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020. La conclusión en mención, es en base a los resultados obtenidos en la tabla 14, en el que se muestra el “p” valor es menor que alfa ($0,039 < 0.05$), lo que ratifica la relación directa existente entre las variables en estudio.

SEGUNDA: El nivel de liderazgo transformacional es alto, de acuerdo a la estadística descriptiva que se presenta en la tabla 6 y figura 1, en ella se percibe que, el 61,90% de los docentes encuestados estiman que el liderazgo transformacional, se encuentra en el nivel alto y solo el 38,10% de los docentes restantes consideran en el nivel medio el desarrollo del liderazgo transformacional. Estos resultados nos permiten inferir que, son medianamente carismáticos, que desarrollaron inspiración y estimulación intelectual, solo en la dimensión consideración personal demuestran el desarrollo en el nivel alto.

TERCERA: El nivel de satisfacción laboral expresado por los docentes de la Red Educativa Rural de Waytaqucha es regular, de acuerdo a la estadística descriptiva de la tabla 13 y figura 2, en ella se percibe que, el 90,48% de los docentes encuestados estiman que la satisfacción laboral se encuentra en el nivel medio o regular y solo el 7,14% de los docentes consideran que es alto o bueno.

CUARTA: Existe relación directa de la dimensión carisma del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. La conclusión en mención, es en base a los resultados obtenidos en la tabla 14, ya que el “p” valor es menor que alfa ($0,036 < 0.05$), lo que ratifica la relación directa entre las variables en estudio.

QUINTA: Existe relación directa de la dimensión inspiración del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. La conclusión en mención, es en base a los resultados obtenidos en la tabla 15, ya que el “p” valor es menor que alfa ($0,042 < 0.05$), lo que ratifica la relación directa entre las variables en estudio.

SEXTA: Existe relación directa de la dimensión estimulación intelectual del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. La conclusión en mención, es en base a los resultados obtenidos en la tabla 16, ya que el “p” valor es menor que alfa ($0,005 < 0.05$), lo que ratifica la relación directa entre las variables en estudio.

SEPTIMA: Existe relación directa de la dimensión consideración del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. La conclusión en mención, es en base a los resultados obtenidos en la tabla 17, ya que en ella se percibe que, el “p” valor es menor que alfa ($0,034 < 0.05$), lo que ratifica la relación directa entre las variables en estudio.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere al cuerpo directivo de las instituciones educativas de la Red Waytaqucha del distrito de Ccapi, desarrollar y fortalecer el liderazgo de todo el personal que labora en la institución educativa, promoviendo la organización de talleres virtuales sobre liderazgo transformacional, de modo que no solo el cuerpo directivo tenga el perfil de liderazgo en este estilo, sino también todo el personal que labora en el contexto educativo y hacia mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

SEGUNDO: Los directores de las instituciones educativas de la Red Waytaqucha, deben generar convenios interinstitucionales con el municipio del distrito y/o con entidades no gubernamentales con el objetivo de buscar financiamiento para el diseño y aplicación de proyectos de innovación para la institución educativa y ello contribuya en el desarrollo integral de los educandos.

TERCERO: Los padres de familia deben contribuir con el apoyo activo en el proceso formativo de sus hijos, apoyando en las actividades académicas e institucionales a fin de buscar la satisfacción de los docentes con la tarea conjunta que cumplen en las actividades escolares en cada institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguera, E. (2004). *Liderazgo y compromiso social*. México: Editorial WorldCat.
- Aguirre, C., Andrade, M., y Castro, A. (2005). Desarrollo de un instrumento de variables que podrían influir en la satisfacción laboral de trabajadores de la construcción en Santiago de Chile. *Revista de la Construcción*, 81 – 90.
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/PUCP_8c2c1bc195af8609c46241c704ea26c
- Alicia, C. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza 89 en el supervisor. *Revista científica Liberabit*.
- Almeyda, M., Ipanaque, W., Paredes, C., y Pongo de Mendiburu, P. (2016). *Determinantes de la satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana*. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe:8080/repositorio/bitstream/handle/123456789/7538/ALMEYDA_IPANAQUE_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25-40.

- Alva, J., y Domínguez, L. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *Revista In Crescendo*, 11-19.
- Álvarez, M. (2015). El liderazgo positivo y compartido. *Revista Padres y maestros*, 12-17. Obtenido de <http://revistas.upcomillas.es/index.php/padresymaestros/article/view/5336>
- Amoros, A. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Editorial USAT.
- Arce, A. (1963). *Psicología y desarrollo rural*. Obtenido de <http://orton.catie.ac.cr/repdoc/A8239e/A8239e.pdf>
- Ayobud, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana*. Universidad autónoma de México, México.
- Barragán, M., Vargas, M., y Gómez, G. (2019). Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados administrativos de una empresa maquiladora del sector automotriz. *VinculaTégica EFAN*, 1194-1208.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Ed. The Free Press.
- Beltrán, T. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una Institución Educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Blejmar, B., Nirenberg, O., y Perrone, N. (1998). *La juventud y el liderazgo transformador*. Buenos Aires.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Nueva York: Editorial Harper y Row.
- Calcina, M. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Tesis de especialidad en enfermería Intensivista, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos*. Tesis para optar el grado académico de Doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chiang, M., y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Revista Contador Administración*.
- Chiang, M., Gómez, M., y Salazar, M. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Revista Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 65-74.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México, D.F: Editorial McGraw Hill.
- Díaz, S. (2012). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Flores, C. (2015). *El liderazgo de los equipos directivos y el impacto en los resultados de los aprendizajes*. Tesis doctoral, Universidad de Granada, España.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo Judicial en la ciudad de quetzaltenango)*. Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango, Guatemala.
- Gimenez, O. (1999). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción labora*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma Metropolitana, Caracas.
- Herzberg, F. (1959). Motivation-hygiene profiles. *Revista Pinpointing what ails the Organization. Organizational Dynamics*, 18 – 29.
- Horn, A., y Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile. *Revista Psicoperspectivas*, 82-104.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación , Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/323353033.pdf>
- Locke, A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Revista Handbook of Industrial and Organizational Psvchology*, 1297-1349.
- Lopez, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Tesis de licenciatura en derecho, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.

- Marquina, C. (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Revista Científica ciencias de la salud*, 32-45.
- Mendoza, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Med Chile*, 1028-1033.
- Montoya, J. (2014). *Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado en la cámara de comercio de Santa rosa de cabal*. Tesis de grado, Universidad Tecnológica de Pereira, Brasil.
- Oscoco, J. (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*. Tesis para optar el grado académico de Magíster, Universidad de César Vallejo, Lima, Perú.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres*. Tesis Doctoral, Universidad de Extremadura, España.
- Parraga, S., y Bartolo, M. (2014). *Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las Instituciones Educativas Públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014*. Tesis para optar el grado de Magister, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Perez, N., y Rivea, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonía, Iquitos, Perú.

- Pérez, S. (2011). *Satisfacción laboral Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación – hacia un modelo integrador*. Tesis de Maestría, Universidad Abierta Interamericana de Argentina, Argentina.
- Quesada, J. (2012). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Quiroga, A. (2010). La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. *Revista Enfermería Neonatal*, 22-24.
- Redolfo, L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ruíz, S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 31-45. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2016/feb/1400104.pdf>
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F: Editorial McGraw Hill.
- Suarez, S. (2012). *Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos del principado de autorías*. Tesis de maestría, Universidad de Oviedo, España.

Zelada, V. (2014). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja*. Tesis de especialidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

ANEXOS

ANEXOS

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
CUESTIONARIO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Suplicamos contestar el siguiente cuestionario haciendo uso de la escala de valoración del cuadro:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
CARISMA	ORGULLO					
	1 La imagen de la institución esta lastimada/dañada lo que incentiva a limitar/restringir la información de que a ella pertenezco?					
	RESPETO					
	2 Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución?					
	CONFIANZA					
	3 Cree usted que la institución es considerada de confianza para sentirse seguro en su entorno?					
INSPIRACION	RELACIONES INTERPERSONALES					
	4 Cree usted que es una persona que está acostumbrado(a) a construir relaciones cercanas con sus compañeros(as) de trabajo?					
	ESFUERZO					
	5 Cree usted que su horario de trabajo le permite manejar un tiempo adecuado para desarrollarse profesionalmente, sin causar un esfuerzo extra?					
	PROPOSITOS					
	6 Considera usted que el propósito general de la institución es crear un ambiente donde pueda realizar sus funciones adecuadamente?					
ESTIMULACION INTELECTUAL	EXPECTATIVAS					
	7 Consideras que el salario que percibes mensualmente no es lo que te mereces por el trabajo que realizas?					
	MOTIVACION					
	8 Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando lo mejor por la institución?					
	9 Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes?					
	RACIONALIDAD					

	10	Se considera usted una persona racional el cual le permite estar siempre alerta a los sucesos que ocurre en su entorno?						
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
	11	Se siente usted en un ambiente donde sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros?						
CAPACITACION								
	12	Considera usted que está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango y con un mejor salario?						
CONSIDERACION PERSONAL	ATENCIÓN PERSONAL							
	13	Considera usted que la organización destina parte del presupuesto anual a programas de bienestar social laboral pero no lo aplica de una forma adecuada.						
	ASESORIA							
	14	Cree usted que dentro de su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad?						
	IDENTIFICACION							
	15	Se siente identificado con la institución donde labora lo que permite sentir orgullo de que a ella pertenece?						
	INFLUENCIA							
	16	Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas?						
17	Colaboro para que las normas laborales se cumplan en mi área de trabajo y toda la institución.							

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN**

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

Suplicamos contestar el siguiente cuestionario haciendo uso de la escala de valoración del cuadro:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
SUELDO	INCENTIVOS					
	1	Considera que su remuneración está en consonancia con la situación y marcha económica del país y esta alcanza a satisfacer sus necesidades?				
	2	Me gusta trabajar motivado y en competencia con mis compañeros para ganar solo mi beneficio personal más no las del equipo.				
	RECOMPENSAS					
	3	Considera usted que los empleados que cooperan entre sí para realizar el trabajo son adecuadamente recompensados?				
	4	Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores y lucha por recompensarlos día tras día.				
	SALUD					
	5	Dentro de la institución cuentas con un área que se ocupa de la salud preventiva de sus integrantes?				
	6	Existen charlas de salud ocupacional lo que permite sentirse con total seguridad en caso de alguna emergencia?				
	REMUNERACION					
7	Cree usted que trabajando eficaz y eficientemente tenga la oportunidad de percibir una mejor remuneración?					
SEGURIDAD	CONDICIONES DE TRABAJO					
	8	Cree usted que el lugar donde realiza sus funciones no es el adecuado respecto al ruido y al ambiente?				
	9	Siente que existe renovación periódica del aire en la oficina, ya sea por ventanas, ventilación mecánica o aire acondicionado?				
	ERGONIMÍA					
	10	Cree usted que la posición que adopta para realizar sus funciones le genera alguna molestia y esto le desmotiva en sus funciones?				

	11	Considera que los mobiliarios utilizados en la institución no son los adecuados para tener una buena postura y esto le cause alguna lesión futura?					
	UBICACIÓN GEOGRÁFICA						
	12	Considera que la ubicación donde se encuentra la institución le pueda causar estrés y enfermedades psicológicas?					
	ILUMINACIÓN						
	13	Cree usted que en el ambiente donde realiza sus funciones carece de iluminación?					
SOCIAL	AUTOESTIMA						
	14	Busco ser aceptado constantemente por mi entorno laboral pero no lo demuestro.					
	INFLUENCIA						
	15	Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo?					
	PRESTIGIO						
	16	Se considera usted una persona confiable y responsable para la institución pero sus jefes no saben apreciarlo?					
SUPERVISIÓN	DESEMPEÑO						
	17	Sienten sus compañeros y usted la disposición, para ayudar al personal a desempeñarse mejor?					
	COMPORTAMIENTO						
	18	Se identifica con los problemas personales de sus compañeros pero no al punto de ayudar a solucionarlos.					
	ORGANIZACIÓN						
	19	La organización donde usted labora, se preocupa por el bienestar y satisfacción de las personas?					
CRECIMIENTO	LUCHA POR EL ÉXITO						
	20	Se siente con la capacidad de lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución?					
	21	Siente usted la necesidad de renunciar a la institución para seguir creciendo profesional y personalmente?					

REALIZACIÓN						
22	La lucha por su realización profesional produce celos en sus compañeros?					
BUSQUEDA DE LA EXCELENCIA						
23	Cuando surge la oportunidad en la que usted pueda innovar algún procedimiento, su opinión es bien recibida por sus superiores?					
24	Cree usted que sus compañeros no están capacitados para cumplir con sus funciones y aún así siguen laborando en ella?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA RED EDUCATIVA RURAL WAYTAQUCHA DE PARURO CUSCO 2020”.

Presentado por la Bachiller: Rosa Noemí, Taco Romero

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>GENERAL ¿Cómo es la relación del liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel el liderazgo transformacional en el personal directivo de la Red Educativa Rural de Waytaqucha? • ¿Cómo es el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa Rural de Waytaqucha? • ¿Cómo es la relación de la dimensión carisma del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha? • ¿Cómo es la relación de la dimensión inspiración del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha? 	<p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el nivel de desarrollo que tiene el liderazgo transformacional del personal directivo, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. • Identificar el nivel de satisfacción laboral en los docentes, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha • Determinar la relación que existe entre la dimensión carisma del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. • Establecer la relación que existe entre la dimensión inspiración del personal directivo con la 	<p>GENERAL Existe relación directa significativa entre el liderazgo transformacional del personal directivo y la satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, departamento del Cusco, 2020.</p> <p>ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El nivel de desarrollo en el liderazgo transformacional del personal directivo de la Red Educativa Rural de Waytaqucha, es bajo. • El nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Red Educativa Rural de Waytaqucha, es bajo. • La relación es directa significativa entre la dimensión carisma del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha. • La relación es directa significativa entre la dimensión inspiración del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha. • La relación es directa significativa entre la dimensión estimulación 	<p>VARIABLE 1:</p> <p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Inspiración • Estimulación Intelectual • Consideración personal <p>VARIABLE 2:</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sueldo • Seguridad • Social • Supervisión • Crecimiento 	<p>TIPO Teórica o Sustantiva</p> <p>NIVEL Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION Correlacional transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> OV1 M --> OV2 OV1 --- r --- OV2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O = Observación sobre las variables</p> <p>V1 y V2 = Las variables.</p>	<p>POBLACIÓN La constituyen las 44 personas que integran como personal directivo, docente y administrativo de la Red Educativa Rural de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro.</p> <p>MUESTRA El tamaño de la muestra corresponde a 11 directores, 31 docentes y 3 personas del área administrativa de la Red Educativa Rural de Waytaqucha del distrito de Ccapi, provincia de Paruro.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la relación de la dimensión estimulación intelectual del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha? • ¿Cómo es la relación de la dimensión consideración personal del cuerpo directivo con la satisfacción laboral del personal docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha? 	<p>satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual del personal directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. • Determinar la relación que existe entre la dimensión consideración personal del cuerpo directivo con la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha. 	<p>intelectual del personal directivo y la satisfacción laboral del personal docente, de la Red Educativa Rural de Waytaqucha.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación es directa significativa entre la dimensión consideración individual del cuerpo directivo y la satisfacción docente, en la Red Educativa Rural de Waytaqucha. 		<p>r =Niveles de relación existentes entre las variables.</p>	
--	---	--	--	--	--