



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Tesis


Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Johnny Richard Sausa Cornejo

Asesor

Dr. Ider Walter Alor Bellon



M(o). Ider Walter Alor Bellon
DOCENTE
Código N° 0490 - UNJFSC

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licenciada.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Johnny Richard Sausa Cornejo	09645454	27/03/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Ider Walter Alor Bellon	15737214	https://orcid.org/0000-0001-8355-7960
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Flor de María Garivay Torres De Salinas	15587359	https://orcid.org/0000-0002-2051-4901
Dr. Carlos Enrique Minaya Azabache	15590683	https://orcid.org/0000-0002-7354-7352
M(o). Sixto Samanamud Malca	46807619	https://orcid.org/0000-0002-6916-8288

JOHNNY RICHARD SAUSA CORNEJO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE EDUCACION D...

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCE-PREGRADO 2026

Unidad de Investigación de la FCE-2026

Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trncid:13492026581

Fecha de entrega

26 feb 2026, 11:40 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 feb 2026, 11:45 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESS_1_2.pdf

Tamaño del archivo

947,6 KB

50 páginas

9211 palabras

50.562 caracteres



Página 1 de 54 - Portada

Identificador de la entrega trncid:13492026581



Página 2 de 54 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trncid:13492026581

14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet

0% Publicaciones

11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, fuente constante de motivación y fortaleza, cuyo respaldo incondicional fue fundamental para continuar adelante y lograr mis metas.

Johnny Richard Sausa Cornejo

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a los catedráticos que, durante mi formación profesional, brindaron sus conocimientos y experiencia, dejando una valiosa huella en mi crecimiento académico.

Johnny Richard Sausa Cornejo

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 .. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2.. Formulación del problema	1
1.2.1 ..Problema general	1
1.3.. Objetivos de la investigación.....	2
1.3.1 ..Objetivo general.....	2
1.3.2 ..Objetivos específicos	2
1.4.. Justificación de la investigación	3
1.5.. Delimitaciones del estudio.....	4
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	5
2.1 .. Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 ..Investigaciones internacionales	5
2.1.2 ..Investigaciones nacionales.....	6
2.2.. Bases teóricas.....	7
2.2.1 ..Liderazgo Transformacional.....	7
Características principales	9
Beneficios del liderazgo transformacional en la docencia universitaria	10
2.2.2 ..Satisfacción laboral.....	10
2.3.. Bases filosóficas	12
Dimensión ontológica.....	12
2.4.. Definición de términos básicos.....	13
2.5.. Hipótesis de investigación	13
2.5.1 ..Hipótesis general	14
2.6.. Operacionalización de las variables.....	14

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	16
3.1.. Diseño Metodológico.....	16
3.2.. Población y Muestra	16
3.2.1 ..Población	16
3.2.2 ..Muestra	16
3.3.. Técnicas de recolección de datos.....	16
3.4.. Técnicas para el procesamiento de la información.....	16
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	17
4.1... Análisis descriptivo	17
4.2.. Análisis inferencial	19
4.2.1 ..Prueba de normalidad	19
4.2.2 ..Comprobacion de hipotesis	19
CAPITULO V. DISCUSIÓN.....	23
5.1 Discusión de resultados	23
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	24
6.1.. Conclusiones.....	24
6.2 .Recomendaciones	24
CAPITULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	26
7.1Fuentes Documentales	26
7.2Fuentes Bibliográficas:	26
7.3 Fuentes Electrónicas:	27
ANEXOS	29
ANEXO 3: BASE DE DATOS.....	34

RESUMEN

El objetivo establecer como se relacionan las variables en estudio. De acuerdo a la metodología, se consideró como básica, no experimental, correlacional. Como resultado arrojan que el 46% es alto; dentro de este grupo, el 36% la satisfacción laboral buena, 10% moderada ninguno mala . Por otro lado, el 48% indica un liderazgo transformacional regular, de estos, el 30% reporta moderada, el 14% buena, 4% mala. Finalmente, el 6% de los participantes percibe un liderazgo transformacional bajo; de este grupo, el 6% reporta una satisfacción mala, sin registros de satisfacción moderada ni buena. Se concluye que la prueba de Spearman obtuvo arrojo 0.692 con significancia de 0.00, considerándola positiva alta y estadísticamente significativa.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño profesional, Liderazgo transformacional

ABSTRACT

The. According to the methodology, it was considered basic, non-experimental, and correlational. The results show that 46% is high; within this group, 36% report good job satisfaction, 10% moderate, and none report poor satisfaction. On the other hand, 48% indicate regular transformational leadership; of these, 30% report moderate, 14% good, and 4% poor. Finally, 6% of participants perceive low transformational leadership; of this group, 6% report poor satisfaction, with no reports of moderate or good satisfaction. It is concluded that the Spearman test yielded a coefficient of 0.692 with a significance level of 0.00, indicating a strong positive and statistically significant correlation.

Keywords: Job satisfaction, professional, performance Transformational leadership

INTRODUCCIÓN

La presencia del liderazgo dentro de la institución incide directamente en motivación, compromiso y satisfacción del docente. La falta un liderazgo adecuado tiende a provocar desinterés y disminución del rendimiento, mientras que el desarrollo de liderazgo transformacional favorece la consolidación del compromiso institucional, el desarrollo de la creatividad y el fortalecimiento del sentido de pertenencia. La satisfacción laboral se entiende como el bienestar y realización personal en el ejercicio de sus funciones. En el contexto universitario, esta condición adquiere especial relevancia, al constituirse en un elemento clave para la calidad académica, dado que los docentes que se sienten satisfechos suelen evidenciar mayores niveles de compromiso, motivación e innovación, contribuyendo así a la estabilidad institucional y al fortalecimiento de los procesos de mejora

En el caso específico de la Facultad de Educación el estudio reviste especial importancia por el papel estratégico que esta unidad cumple en la formación de futuros educadores.

Con el presente estudio se aportará evidencia sobre las variables, contribuyendo al debate académico y ofreciendo propuestas aplicables a la gestión de la educación superior. Los resultados servirán como base para implementar estrategias que promuevan un liderazgo humanista, participativo y orientado al desarrollo integral de los docentes.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, constituye elemento fundamental para su crecimiento en el contexto laboral y organizacional, ya que no solo se orienta al cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos, sino también al fortalecimiento integral del personal y a la satisfacción en el trabajo que los colaboradores deben alcanzar. (Cjahua & López, 2019).

En el contexto latinoamericano, los distintos niveles de liderazgo se manifiestan como consecuencia de las desigualdades sociales y de la limitada estabilidad de las instituciones estatales, situaciones que propician prácticas de ilegalidad y corrupción asociadas a determinados enfoques políticos. Por lo que se concibe al liderazgo como de carácter transformacional, donde este desempeña un rol clave dentro de la organización, comparte conocimientos con su equipo y logra el respaldo de los colaboradores.

En relación con el liderazgo, se ha evidenciado que, en numerosas ocasiones, el equipo directivo omite o descuida las características fundamentales propias del liderazgo transformacional, al no cumplir con los requisitos del perfil necesario para el éxito institucional. En este sentido, se observa la presencia de líderes que eluden el rol esencial que la comunidad organizacional les ha otorgado, el de constituirse en referentes ejemplares dentro de la entidad. Por ello, resulta imprescindible que la gestión directiva desarrolle la capacidad de transformar dicha situación, generando respeto y reconocimiento por parte de los colaboradores, demostrando atención y preocupación genuina por las personas a su cargo, e integrando de manera significativa la visión institucional, promoviendo actitudes positivas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el Liderazgo transformacional se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿De qué manera la motivación inspiradora se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera el Liderazgo transformacional se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer de qué manera la consideración individualizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Establecer de qué manera la motivación inspiradora se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Establecer de qué manera la influencia idealizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

1.4 Justificación de la investigación

a.-Justificación teórica

El líder transformacional, se distingue por la aptitud del líder para estimular, incentivar y orientar a sus colaboradores hacia objetivos compartidos, promoviendo transformaciones favorables tanto en los individuos como en la organización. Promueve confianza, compromiso y desarrollo personal, lo cual repercute directamente en la labor docente (Robbins & Jorge, 2017; Chiavenato, 2011).

b.-Justificación practica

La presente investigación tiene relevancia práctica porque busca generar aportes concretos para la gestión educativa universitaria, orientados a mejorar las condiciones laborales.

En educación universitaria surge un reto de promover liderazgo docente transformador que motive, inspire y favorezca el desarrollo profesional continuo.

Asimismo, los hallazgos contribuirán a que las autoridades universitarias implementen estrategias de liderazgo participativo y humanista, fortaleciendo la cohesión institucional.

Desde una perspectiva operativa, la investigación aportará instrumentos y criterios de evaluación que podrán emplearse en futuros diagnósticos o programas de desarrollo profesional docente, sirviendo como insumo para planes de capacitación, talleres de liderazgo educativo y acciones de mejora del clima laboral.

.

c.-Justificación metodológica

Se sustenta en el paradigma positivista, buscando obtener resultados verificables, medibles y comparables, sustentados en la aplicación de instrumentos validados y técnicas estadísticas apropiadas.

El no experimental y de corte transversal, describiendo características de las variables en un determinado momento. Este método resulta adecuado para examinar fenómenos educativos reales, donde el investigador observa y analiza

Se apoya en los autores Bass y Abolió (1994), que define las dimensiones de liderazgo y en los modelos de satisfacción laboral de Locke (1976) y Spector (2002), que distinguen factores intrínsecos y extrínsecos del trabajo. La operacionalización de ambas variables permitirá construir instrumentos válidos y confiables.

1.5 Delimitaciones del estudio

- Geográfica: Ciudad Universitaria, UNJFSC, Av. Mercedes Indacochea s/n Ciudad de Huacho, prov. de Huaura, Dpto. de Lima.
- Temporal: Periodo de 6 meses
- Social: 50 docentes

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Manosalvas (2021) desarrolló el estudio cuyo propósito conocer sobre estilos de liderazgo, así como de satisfacción laboral, Metodológicamente El estudio se cuantitativo, no experimental, corte transversal, empleando la encuesta como instrumento para la recopilación de información y el muestreo por conveniencia. En la investigación participaron 386 colaboradores, quienes brindaron su respuesta de forma voluntaria. Los hallazgos demostraron que, en el ámbito ecuatoriano, el liderazgo transformacional presenta una relación positiva y estadísticamente significativa mientras que la satisfacción laboral ejerce una influencia positiva y significativa. Los resultados según hallazgos reportados en diversos escenarios internacionales, evidenciando que la primera variable ejerce una influencia positiva en la segunda variable, mientras que el liderazgo transaccional produce efectos desfavorables sobre dichas variables.

Varela (2021) aborda el análisis sobre percepción del liderazgo transformacional y el sentido de pertenencia Se desarrollo mediante una revisión de la literatura, orientada a reconocer los principales planteamientos teóricos y evidencias empíricas Este estilo de liderazgo, definido por la capacidad de inspirar, motivar, promover la estimulación intelectual y brindar atención individualizada, contribuye de manera relevante al fortalecimiento el compromiso del personal con la institución; el resultado indico que liderazgo transformacional favorece el sentido de pertenencia laboral, creando entorno de confianza, reconocimiento y respeto. En consecuencia, se destaca que su capacidad constituye una estrategia que busca la mejora de la gestión organizacional, al promover vínculos sólidos entre líderes y colaboradores basados en la empatía y la visión compartida.

Bracamonte (2021) La investigación denominada su finalidad analizar la vinculación entre de estilos de liderazgo y el grado de satisfacción del personal en un hospital de Buenos Aires. Fue de enfoque cuantitativo, descriptivo. Se utilizo el

cuestionario el cual fue aplicado al personal de enfermería participante. Los hallazgos dieron 58,9 % percibió la presencia de liderazgo de tipo democrático por parte de sus superiores, mientras que el 71,2 % indicó que el estilo con mayor predominio correspondía al liderazgo transaccional. De igual manera, el 83,6 % manifestó sentirse conforme con este estilo ejercido por los jefes de los servicios. análisis estadístico inferencial, evidenció la ausencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. los resultados indicaron que el tipo de liderazgo ejercido no influyó de manera determinante en la satisfacción laboral

2.1.2 Investigaciones nacionales

Acuña (2020) objetivo fue identificar la relación existente entre las variables en estudio. Fue de tipo aplicada y descriptiva, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo constituida por 15 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 13 colaboradores, excluyéndose al personal de jefatura. Para la obtención de la información se aplicó cuestionarios estructurados Los resultados alcanzados permitieron corroborar la hipótesis formulada, Concluyendo, Acuña (2020) afirma que existe influencia significativa entre las variables generando clima organizacional favorable, mejora la comunicación entre líderes y colaboradores

Ramírez (2023) La investigación parte de la premisa de que, en un entorno económico global caracterizado por la competitividad y la incertidumbre, las organizaciones requieren fortalecer su capacidad de liderazgo y, al mismo tiempo, promover la satisfacción laboral de sus trabajadores para mantener su productividad y sostenibilidad. Metodológicamente, la investigación se desarrolló como revisión de literatura De 1696 trabajos se seleccionaron 10 investigaciones. Analizando se identificó que se presenta positiva, variando en intensidad entre moderada y fuerte, dependiendo del contexto organizacional y las variables mediadoras consideradas. Asimismo, se discutieron los principales hallazgos, las implicancias prácticas y las limitaciones metodológicas de las investigaciones revisadas, destacando la necesidad de seguir explorando esta relación en diferentes sectores y culturas laborales.

Barboza (2022) El estudio titulado SU fin determinar la relación existente entre las variables. Desarrollándose bajo diseño no experimental, enfoque correlacional. La población integrada por 100 colaboradores, se aplicó cuestionario estructurado para la recolección de la información validado por juicio de tres jueces para la variable liderazgo transformacional y 0.947 para satisfacción. En conclusión, el estudio determina que la implementación de un liderazgo transformacional en las empresas contribuye significativamente al fortalecimiento de la motivación, el compromiso y la confianza del personal, obteniendo un clima laboral más equilibrado y orientado a cumplir objetivos comunes.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo Transformacional

“Ocurre cuando los líderes y seguidores alcanzan alta motivación y moralidad.” Burns introduce el concepto como una relación dinámica y ética entre líder y seguidor, donde ambos se inspiran para alcanzar objetivos trascendentes que benefician al colectivo y no solo intereses personales. (Burns, 1978, p. 20).

“se concibe cuando el líder logra elevar los propósitos de sus colaboradores, favoreciendo que estos asimilen y acepten los objetivos y la misión del colectivo, al mismo tiempo que impulsa a los seguidores a actuar en beneficio de la organización. En este sentido, Bass, al desarrollar y profundizar el planteamiento inicial de Burns, señala que este estilo de liderazgo permite transformar de manera sustancial las actitudes, los valores y la motivación de los trabajadores, generando un nivel de desempeño superior. (Bass, 1985, p. 20).

“Implica el desarrollo de un sueño compartido, el fomento de la innovación, la inspiración hacia metas más altas y la consideración individualizada de las necesidades de cada seguidor.” Para estos autores, el liderazgo transformacional es un modelo integral que combina visión, motivación, estímulo intelectual y atención personalizada. (Bass & Avolio, 1994, p. 3).

“Se centra en las emociones y estándares éticos del líder, buscando cambiar las creencias, necesidades y valores para alinearlos con los fines de la institución”

Yukl destaca el componente ético y moral del liderazgo transformacional, en contraposición al transaccional, que persigue recompensas y control. (Yukl, 2013, p. 312).

“El liderazgo transformacional tiene una profunda influencia sobre ellos.” Estos autores subrayan el impacto emocional y motivacional del líder transformacional sobre sus colaboradores, capaz de generar entusiasmo, lealtad y compromiso. (Robbins & Judge, 2017, p. 413).

“Promueve la iniciativa y desarrollo, logrando que los colaboradores se identifiquen con la misión de la organización y alcancen un desempeño superior.” Chiavenato enfatiza que este tipo de liderazgo no solo dirige, sino que transforma personas y organizaciones, generando compromiso y sentido de pertenencia. (Chiavenato, 2011, p. 129).

B.- Dimensiones

Consideración individualizada

“Implica prestar atención a lo que requieren los seguidores para su desarrollo, como mentor o coach, escuchando activamente sus inquietudes y fomentando un ambiente de apoyo y respeto” (Bass & Avolio, 1994, p. 3).

a. *Estimulación intelectual*

“La Considera al líder que fomenta en sus subordinados la creatividad y la innovación, alentándolos a cuestionar las suposiciones, redefinir los problemas y proponer nuevas formas de realizar las tareas” (Bass & Avolio, 1994, p. 4).

b. *Motivación inspirada*

(Bass & Avolio, 1994, p. 3). se concibe como la habilidad del líder transformacional para transmitir de manera efectiva una visión futura definida, estimulante y desafiante, orientada a generar entusiasmo, compromiso y un claro sentido de propósito en los colaboradores.

c. *Influencia idealizada*

La influencia idealizada constituye la dimensión carismática, se manifiesta en la conducta del líder al convertirse en un referente para sus seguidores, logrando generar respeto, admiración y credibilidad a través del ejemplo.

“Ocurre cuando a los líderes se les admira, respeta y se les tiene confianza; los seguidores desean imitarlos debido a su conducta ética, convicciones y compromiso con valores trascendentes” (Bass & Avolio, 1994, p. 3)

Características principales

1. Ejemplo personal: La conducta del líder es un patrón que los colaboradores tienden a reproducir
2. Carisma y credibilidad: genera confianza y compromiso.
3. Comportamiento ético y coherente: sus acciones reflejan valores firmes y principios morales.
4. Orientación hacia el bien común: prioriza los intereses colectivos por encima de los personales.
5. Compromiso y visión moral: demuestra integridad, justicia y responsabilidad

“En la educación superior se manifiesta cuando el líder motiva al personal docente a alcanzar altos niveles de desempeño, fomenta la innovación y crea un ambiente de confianza y desarrollo” (Vera & Crossan, 2004, p. 223). El desempeño docente en educación superior comprende las competencias pedagógicas, investigativas, comunicativas y éticas que el profesor demuestra en su labor educativa.

El liderazgo transformacional impacta directamente en dicho desempeño al:

- Motivar al docente a mejorar su práctica pedagógica y adoptar metodologías innovadoras.

- Fomentar la reflexión profesional y la investigación como eje del proceso educativo.
- Crear un clima institucional positivo, donde se valoran la colaboración y la autonomía.
- Promover la formación continua y el aprendizaje organizacional

Beneficios del liderazgo transformacional en la docencia universitaria

1. los maestros se sienten inspirados para ofrecer una enseñanza más significativa y contextualizada.
2. Incremento del compromiso institucional: los profesores adoptan la misión universitaria como propia.
3. Innovación pedagógica: promueve el uso de TIC, aprendizaje colaborativo y metodologías activas.
4. Desarrollo humano integral: el líder fomenta el crecimiento profesional y personal del docente.
5. Cultura de excelencia

2.2.2 Satisfacción laboral

Es una condición emocional favorable que surge a partir de que el individuo valora

sus vivencias en el ámbito de trabajo. En este sentido, el nivel de satisfacción está determinado por la manera en que la persona interpreta y evalúa su experiencia laboral, haciendo comparación entre los resultados obtenidos y las expectativas previamente formadas (Muchinsky, 2007).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017) “puede entenderse como la disposición actitudinal global que una persona desarrolla respecto a su trabajo, la cual surge de la evaluación entre las recompensas efectivamente obtenidas y aquellas que considera que debería recibir.

Chiavenato, I. (2011) Nivel de aceptación que manifiesta la persona. con su trabajo, que depende cómo satisface sus necesidades y expectativas personales.” Chiavenato destaca el vínculo entre satisfacción y necesidades humanas (motivación intrínseca y extrínseca).

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003) Se concibe como la manifestación de emociones y percepciones, tanto positivas como negativas, a través de las cuales los trabajadores evalúan su actividad laboral, destacándose su naturaleza afectiva como expresión del nivel de bienestar psicológico que experimenta el trabajador.

Spector, P. E. (2002) “Es cómo se sienten respecto a sus trabajos y a los diferentes aspectos o facetas de éstos. Este autor plantea una visión multidimensional: la satisfacción puede analizarse por componentes (salario, supervisión, ambiente, compañeros, etc.).”

Robbins, S. P. (2004) “La disposición actitudinal que una persona desarrolla respecto a su actividad laboral, la cual ejerce una influencia directa sobre su nivel de desempeño productivo y su intención de permanencia dentro de la organización.

B.-Dimensiones

a.-Condiciones laborales

“Abarcan las circunstancias en que se realiza su actividad laboral, incluyendo la seguridad, la salud, la duración del trabajo, la remuneración y las relaciones laborales.” (OIT 2019)

Chiavenato (2011) “Las condiciones laborales comprenden el ambiente físico y psicológico en el cual las personas desarrollan sus tareas, así como los recursos, equipos y métodos que facilitan su desempeño.”

b.-Desempeño profesional

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017) Medida en la que el trabajador responde a las responsabilidades propias de su puesto “.” Se centra en el grado de eficacia, desempeño con productividad y eficiencia.

Días (2015) refirió que se concibe como la correspondencia entre el desarrollo de las actividades pedagógicas y los logros alcanzados en el proceso educativo, evidenciados tanto en las competencias adquiridas por el estudiante como en el reconocimiento y posicionamiento institucional de la entidad educativa.

c.-Relaciones interpersonales **00**

Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003) “Son las interacciones entre las personas que comparten información, emociones o intereses dentro de un contexto social o laboral.”

“También se considera como vínculos que se establecen entre el personal influyendo factores emocionales, cognitivos y conductuales.” Presenta una visión psicológica integral, considerando tanto los sentimientos como los pensamientos y comportamientos en la relación. (Feldman, R. S. 2005)

2.3 Bases filosóficas

Dimensión ontológica

Desde el enfoque ontológico, se reconocen como realidades objetivas que se manifiestan en el contexto organizacional universitario. se considera como una interacción social en el que el líder inspira, motiva y promueve cambios positivos en sus colaboradores, generando un entorno que trasciende lo administrativo y se orienta al desarrollo humano integral.

Por su parte, la satisfacción laboral representa un estado interno y subjetivo, pero susceptible de ser observado a través de las actitudes, conductas y percepciones que los docentes expresan frente a su entorno de trabajo.

Dimensión epistemológica

Este marco epistemológico permite abordar el fenómeno investigado con rigurosidad científica, posibilitando la obtención de resultados confiables, válidos y susceptibles de generalización dentro del contexto educativo universitario.

Dimensión axiológica

La dimensión axiológica se centra en los valores éticos, promoviendo honestidad, transparencia, objetividad y responsabilidad científica en la construcción del conocimiento, así como el respeto y la confidencialidad hacia los participantes.

2.4 Definición de términos básicos

Liderazgo transformacional

Caracterizado por como concebir a los directivos como líderes capaces de estimular, motivar e inspirar a los trabajadores, promoviendo el desarrollo de comportamientos creativos e innovadores en el desempeño de sus funciones. (Maraboto, 2019)

Consideración individualizada

Cuando el líder reconoce y atiende los requerimientos de sus colaboradores,

Estimulación intelectual

Cuando al trabajador es estimulado desarrollando así habilidades en cuanto a la creatividad e innovación (Bracho y García 2013)

Motivación inspirada

Promueve el entusiasmo de los colaboradores creando optimismo, para alcanzar sus metas (Bracho y García 2013)

Influencia idealizada

Mantener un comportamiento apropiada frente al personal. (Bracho y García 2013)

Satisfacción laboral

Actitud que presenta el individuo en el desarrollo de sus funciones (Márquez 2001)

Condiciones laborales

Sin aspectos del trabajo que impactan negativo y/ o positivo en su bienestar (Barraza y Ortega, 2009).

Desempeño profesional

Cuando un docente realiza sus actividades, proporcionando satisfacción a sí mismo. (Barraza y Ortega, 2009).

2.5 Hipótesis de investigación

El Liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.5.1 Hipótesis general

La consideración individualizada se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

La motivación inspiradora se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

La influencia idealizada se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
VI: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	<i>Consideración individualizada</i>	<ul style="list-style-type: none">- relaciones laborales positivas- Otorga premios- Da orientación y brinda consejos- Dialogo constante
	<i>Estimulación intelectual</i>	<ul style="list-style-type: none">- Opciones novedosas- Respalda puntos de vista- Ayuda a seleccionar alternativas- Fortalecimiento de capacidad
	<i>Motivación inspiradora</i>	<ul style="list-style-type: none">- Entusiasmo- Logro de metas- Logro de objetivos- Trabajo en equipo

	<i>Influencia idealizada</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Clima de confianza - Identificación de los colaboradores - Carisma - Dar ejemplo
--	------------------------------	---

Fuente: Bracho y García 2013

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
VD: SATISFACCION LABORAL	<i>Condiciones laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - salario - carga laboral - posibilidad de crecimiento -
	<i>Desempeño profesional</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Independencia - Presencia activa - Estimulación
	<i>Relaciones interpersonales</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción entre colegas - Entorno laboral - Trato con los jefes

Fuente: (Barraza y Ortega, 2009).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño Metodológico

básica, generó conocimiento sobre las variables consideradas, para caracterizarlas y llegar a determinar una relación entre estas. No experimental, porque se manipula las variables, además, se consideró como transversal correlacional causal, ya que se halló cómo se relacionan las variables en un solo periodo definido. Y tuvo enfoque cuantitativo, ya que se empleó escalas numéricas para caracterizar y procesar el tratamiento de la información recabada.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

50 docentes

3.2.2 Muestra

50 docentes

3.3 Técnicas de recolección de datos

Encuesta.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó software SPSS v.24, junto con el programa Excel 2010, en el que se tabuló los datos recolectados.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 . Analisis descriptivo

Tabla 1

		Satisfacción laboral							
		Malo		Moderado		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo transformacional	Alto	0	0.0%	5	10.0%	18	36.0%	23	46%
	Regular	2	4.0%	15	30.0%	7	14.0%	24	48%
	Bajo	3	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	6%

el 46% de los participantes percibe el liderazgo transformacional alto; dentro de este grupo, el 36% arrojaron buena, el 10% moderada y ninguno mala. Por otro lado, el 48% indica un liderazgo transformacional regular, 30% moderada, el 14% buena y el 4% una satisfaccion mala. Finalmente, el 6% de los participantes percibe un liderazgo tranformacional bajo; de este grupo, el 6% reporta una satisfaccion mala, sin registros de satisfaccion moderada ni buena

Tabla 2

		Satisfacción laboral							
		Malo		Moderado		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Consideración Individualizada	Alto	0	0.0%	2	4.0%	17	34.0%	19	38%
	Regular	0	0.0%	17	34.0%	7	14.0%	24	48%
	Bajo	5	10.0%	1	2.0%	1	2.0%	7	14%

El 38% percibe una consideracion individualizada alta; dentro de este grupo, el 34% buena, 4% moderada y ninguno reporta una mala. Por otro lado, el 48% indica una consideracion individualizada regular, de estos, el 34% reporta una satisfaccion laboral moderada, el 14% una satisfaccion buena y ninguno presenta una satisfaccion mala. Finalmente, el 14% de los participantes percibe una consideracion individualizada bajo; de este grupo, el 10% mala y el 2% buena

Tabla 3

		Satisfacción laboral							
		Malo		Moderado		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Estimulación intelectual	Alto	0	0.0%	4	8.0%	19	38.0%	23	46%
	Regular	2	4.0%	9	18.0%	5	10.0%	16	32%
	Bajo	3	6.0%	7	14.0%	1	2.0%	11	22%

38% de los participantes percibe consideracion individualizada alta; dentro de este grupo, el 34% buena, el 4% moderada y ninguno reporta una mala. Por otro lado, el 48% indica una consideracion individualizada regular, de estos, el 34% reporta una satisfaccion laboral moderada, el 14% una satisfaccion buena y ninguno presenta una satisfaccion mala. Finalmente, el 14% de los participantes percibe una consideracion individualizada bajo; de este grupo, el 10% mala y el 2% buena.

Tabla 4

		Satisfacción laboral							
		Malo		Moderado		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación inspiradora	Alto	0	0.0%	7	14.0%	19	38.0%	26	52%
	Regular	2	4.0%	9	18.0%	5	10.0%	16	32%
	Bajo	3	6.0%	4	8.0%	1	2.0%	8	16%

El 52% participantes percibe una motivacion inspiradora alta; dentro de este grupo, el 38% buena, el 14% moderada y ninguno reporta una mala . Por otro lado, el 32% indica una motivacion inspiradora regular, de estos, el 18% reporta una satisfaccion laboral moderada, el 10% buena el 4% mala. Finalmente, 16% de los participantes percibe una motivacion inspiradora baja; de este grupo, el 8% moderada y el 2% buena.

Tabla 5

		Satisfacción laboral							
		Malo		Moderado		Bueno		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Influencia idealizada	Alto	0	0.0%	5	10.0%	17	34.0%	22	44%
	Regular	2	4.0%	12	24.0%	8	16.0%	22	44%
	Bajo	3	6.0%	3	6.0%	0	0.0%	6	12%

44% participantes percibe influencia idealizada alta; dentro de este grupo, el 34% buena, el 10% moderada y ninguno reporta una mala. Por otro lado, el 44% indica una influencia idealizada regular, de estos, el 24% reporta una satisfacción laboral moderada, el 16% buena y el 4% mala. Finalmente, 12% de los participantes percibe una influencia idealizada baja; de este grupo, el 6% mala, 6% moderada y ninguno manifiesta satisfacción buena

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 6
Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	0.063	50	,200*
Consideración individualizada	0.145	50	0.010
Estimulación intelectual	0.139	50	0.018
Motivación inspiradora	0.118	50	0.081
Influencia idealizada	0.100	50	,200*
Satisfacción laboral	0.092	50	,200*

Se muestra según la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los niveles de significancia para Liderazgo transformacional (0.200), Motivación inspiradora (0.081), Influencia idealizada (0.200) y Satisfacción laboral (0.200) son todos mayores a 0.05, por lo que es recomendable utilizar métodos estadísticos no paramétricos para su análisis.

4.2.2 Comprobación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 7
liderazgo transformacional y satisfacción laboral

			Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,692**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción	Coefficiente de correlación	,692**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Valor obtenido 0.692; sig. de 0.00, siendo una correlación positiva alta y estadísticamente significativa.

Hipótesis Específico 1

Tabla 8
consideración individualizada y satisfacción laboral

			Consideración Individualizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coefficiente de correlación	1.000	,638**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,638**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

La prueba de Spearman el valor es 0.638; sig., de 0.00, presenta una correlación positiva alta y significativa.

Hipótesis Específico 2

Tabla 9
estimulación intelectual y satisfacción laboral

			Estimulación intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000	,660**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,660**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Se obtuvo un valor de 0.660; sig. de 0.00, indica correlación positiva alta y significativa.

Hipótesis Específico 3

Tabla 10
motivación inspiradora satisfacción laboral

			Motivación inspiradora	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	1.000	,496**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,496**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

obtuvo un valor de 0.496; sig. de 0.00, indica una correlación positiva alta y significativa.

Hipótesis Específico 4

Tabla 11
influencia idealizada satisfacción laboral

			Influencia idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coefficiente de correlación	1.000	,658**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,658**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Se obtuvo valor de 0.658; sig. de 0.00, indica una correlación positiva alta y significativa.

CAPITULO V. DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Se alcanza su mayor frecuencia en el nivel regular con 48%, al igual que la consideración individualizada. Por otra parte, estimulación y la influencia idealizada se distribuye con mayor presencia en el nivel alto, es decir 46% y el 44%, respectivamente, aunque esta última comparte el mismo porcentaje con el nivel regular. La dimensión con mayor valoración positiva es la motivación mejor evaluada. Corroborando con Manosalvas (2021). En satisfacción laboral donde presenta su mayor porcentaje en el nivel bueno con el 50%. En las dimensiones, las condiciones laborales alcanzan su punto más alto en el nivel bueno con un 44%, mientras que el desempeño profesional también destaca con un 48% en el mismo nivel. Asimismo, las Relaciones interpersonales presentan su mayor frecuencia en el nivel moderado con un 46%, aunque muy cercanas al nivel bueno en el 44%. Asimismo, guarda relación con los resultados de la investigación de Acuña (2020).

CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- HG: Se muestra correlación de 0.692 con sig. de 0.00, reflejando un grado positivo alto. y estadísticamente significativa
- Respecto a la HE.1: Muestra correlación de 0.638, una sig. de 0.00, indicando un grado positivo alto y estadísticamente significativa
- Según la HE.2: Muestra correlación de 0.660 nivel de significancias de 0.00, lo que refleja un grado positivo alta y estadísticamente significativa
- En relación a la HE.3: presenta correlación de 0.496 significancia de 0.00, mostrando ser positivo alto y estadísticamente significativa
- En cuanto a la HE. 4: Muestra correlación de 0.658 con un nivel de significancias de 0.00, arrojando un grado positivo alto y estadísticamente significativa

6.2 Recomendaciones

Se recomienda para el fortalecimiento del Liderazgo transformacional la capacitación continúa implementando programas de formación dirigidos a los directivos en habilidades propias del Liderazgo. Asimismo, para mejorar la satisfacción laboral mejorar las condiciones laborales como revisar las cargas académicas y administrativas para equilibrarlas con los recursos disponibles reduciendo la sobrecarga y el estrés laboral.

Con respecto a la Consideración Individualizada, Establecer espacios periódicos en los que los directivos o coordinadores académicos se reúnan individualmente con los docentes para escuchar sus inquietudes, expectativas y propuestas. Esto permite identificar necesidades específicas y diseñar apoyos diferenciados. Así también

elaborar planes que reconozcan las fortalezas, debilidades y metas de cada profesor, orientándolos hacia oportunidades de capacitación, investigación y producción académica acordes a su perfil

En relación con la estimulación intelectual Incentivar a los docentes a implementar nuevas metodologías activas (aprendizaje basado en problemas, aprendizaje colaborativo, uso de TIC, gamificación). Organizar seminarios, círculos de lectura y grupos de discusión donde los docentes puedan analizar teorías educativas, compartir experiencias y debatir enfoques innovadores en la enseñanza

En referencia a la motivación inspiradora Los líderes deben transmitir con claridad los objetivos de la Facultad, vinculándolos con la misión universitaria y el aporte social de la educación, de modo que los docentes sientan orgullo de pertenencia y compromiso con su labor. De la misma manera Realizar ceremonias, actos académicos o publicaciones institucionales donde se reconozcan los aportes destacados de los docentes, reforzando el orgullo y la motivación en su desempeño.

En cuanto a la Influencia idealizada Los líderes deben actuar con transparencia, justicia y coherencia entre lo que dicen y hacen, de modo que los docentes perciban un modelo digno de imitar; promover y practicar valores como la honestidad, la responsabilidad social y el compromiso con la educación.

CAPITULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes Documentales

Acuña (2020) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la empresa Goldser

Servicios Generales, Cajamarca; recuperado de:

<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18631>

Barboza, Montalván (2022) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la

empresa Centra SAC; recuperado de:

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2707>

Bracamonte (2021) Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su

relación en la satisfacción laboral; recuperado de:

<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>

Manosalvas (2021) La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de

liderazgo y el compromiso organizacional; recuperado de:

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/657>

Ramírez (2023) Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores:

revisión aplicada; recuperado de: :

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18482>

Varela (2021) El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de

pertenencia laboral.; recuperado de:

<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3993>

7.2 Fuentes Bibliográficas:

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (11.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Días, Q. (2015) Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución educativa privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú. Universidad de Piura, Perú. Tesis presentada para obtener el título de maestría en Educación con mención en teorías y prácticas educativas
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson Learning.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.ª ed.). México D.F.: Pearson Educación.
- Spector, P. E. (2002). *Psicología industrial y organizacional: Investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education

7.3 Fuentes Electrónicas:

- Atalaya, M. (1999) Revista de Psicología año III No 5 http://sisbib.Unmsm.edu.pe/BVRevistas/Psicología/1998_n5/satisfaccion.htm
- Barraza, A. y Ortega, F. (2009) Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Recuperado de: https://www.unce.cl/dialogos/n17_2009/barraza.swf
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el Liderazgo Transformacional. *TELOS*, 15(2), 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

Zubieta, J. y Susinos, T. (1992) Las satisfacciones e insatisfacciones de los
enseñantes. Madrid. Centro de publicaciones del Ministerio de educación y
Ciencia. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books/about/Las_satisfacciones_e_insatisfacciones_de.html?id=f6lAivPtu2UC&redir_esc=y

Orellana, P. (27 de agosto de 2019). Aliat Universidades. Recuperado de Liderazgo transformacional: [https:// aliatuniversidades .com .mx/ blog/ index. php/ liderazgo-transformacional/](https://aliatuniversidades.com.mx/blog/index.php/liderazgo-transformacional/)

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal ¿De qué manera el Liderazgo transformacional se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>Problemas Específicos ¿De qué manera la consideración individualizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p> <p>¿De qué manera la motivación inspiradora se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p>	<p>Objetivo General Establecer de qué manera el Liderazgo transformacional se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Objetivos Específicos Establecer de qué manera la consideración individualizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Establecer de qué manera la estimulación intelectual se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Establecer de qué manera la motivación inspiradora se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p>	<p>Hipótesis General El Liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Hipótesis Específicos La consideración individualizada se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p> <p>La motivación inspiradora se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p>	<p>Variable Independiente: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL <i>Dimensiones:</i> <i>Consideración individualizada</i> <i>Estimulación intelectual</i> <i>Motivación inspiradora</i> <i>Influencia idealizada</i></p> <p>Variable Dependiente: SATISFACCION LABORAL <i>Dimensiones:</i> <i>Condiciones laborales</i> <i>Desempeño profesional</i> <i>Relaciones interpersonales</i></p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Tipo básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta.</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p> <p>POBLACIÓN: Consta de 50 docentes fac.educacion</p> <p>MUESTRA: Consta de 50 docentes fac.educacion</p> <p>PRUEBA DE NORMALIDAD: Kolmogorov – Smirnov.</p>

<p>¿De qué manera la influencia idealizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión?</p>	<p>Faustino Sánchez Carrión</p> <p>Establecer de qué manera la influencia idealizada se relaciona con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p>	<p>Sánchez Carrión</p> <p>La influencia idealizada se relaciona significativamente con la Satisfacción laboral en docentes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO 02. ENCUESTA

I. Instrucciones

Marque según corresponda

ITEM	N	CS	AV	CS	S
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
DIMENSIÓN 01: Consideración Individualizada					
1. La interacción entre las autoridades y el e caracteriza por ser adecuada y cordial					
2. Se reconoce y recompensa el buen desempeño					
3. Se orienta y brinda consejos cuando lo requiere el personal de la facultad de educación					
4. Se mantiene una comunicación abierta con sus colegas y demás colaboradores					
DIMENSIÓN 02: Estimulación intelectual					
5. En su facultad los directivos estimulan al personal para aportar ideas innovadoras					
6. Se brinda respaldo a los aportes de los colaboradores					
7. Se estimula al desarrollo de habilidades del personal					
DIMENSIÓN 03: Motivación inspiradora					
8. Los directivos motivan al personal para que trabaje con entusiasmo					
9. Los directivos motivan al personal para que pueda alcanzar las metas					
10. En su facultad se alienta el trabajo conjunto					
DIMENSIÓN 04: Influencia idealizada					
11. Ud. se identifica con sus directivos con el desarrollo de un buen liderazgo					
12. se establece un ambiente institucional basado en la confianza mutua					
13. Los directivos son reconocidos como ejemplos de comportamiento profesional.					
SATISFACCION					
DIMENSIÓN 01: Condiciones laborales					

14. La compensación económica percibida cumple con mis expectativas					
15. La distribución del tiempo de trabajo resulta satisfactoria para mí.					
16. Estoy conforme con la cantidad de carga lectiva y no lectiva que se me asigna					
17. La facultad proporciona oportunidades que generan un adecuado nivel de satisfacción personal.					
DIMENSIÓN 02: Desempeño profesional					
18. Valoro favorablemente la independencia con la que puedo desarrollar mis actividades laborales en la facultad.					
19. La estrategia empleada por la facultad para fomentar la participación docente en las comisiones de trabajo resulta favorable.					
20. Percibo que mis puntos de vista son tomados en cuenta de manera favorable dentro de la institución.					
21.. Los logros obtenidos mediante mi trabajo contribuyen positivamente a mi satisfacción laboral.					
DIMENSIÓN 03: Relaciones Interpersonales					
22.. Valoro de manera favorable la calidad de las relaciones que mantengo con mis colegas dentro del ámbito docente.					
23. El clima de cordialidad existente entre los docentes de la facultad me resulta satisfactorio.					
24. La interacción interpersonal con los directivos de la facultad contribuye positivamente a mi satisfacción laboral.					
25. Percibo que mi trabajo es reconocido de manera favorable dentro de la institución.					
26. La comunicación asertiva que emplean los directivos para señalar mis áreas de mejora resulta satisfactoria.					

ANEXO 3: BASE DE DATOS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Consideración Individualizada	p1	p2	p3	p4	Estimulación intelectual	p5	p6	p7	Motivación inspiradora	p8	p9	p10	Influencia idealizada	p11	p12	p13
3	4	5	4	4	1	4	4	4	3	2	1	1	5	4	3	3	5
3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	5	1	1
3	3	2	5	4	1	2	2	2	2	3	1	3	5	2	2	1	4
3	3	4	2	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4	2	3	2	2
3	3	1	3	5	3	4	3	5	4	2	1	1	5	3	2	4	3
2	3	3	3	1	4	2	2	1	3	2	2	3	1	3	4	1	4
2	3	3	2	4	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3
3	2	1	1	3	4	3	1	5	3	3	3	1	4	2	4	2	1
3	4	5	5	2	2	1	2	1	1	4	3	5	4	3	5	3	1
3	3	3	4	2	4	4	2	4	5	1	1	1	2	3	1	4	5
3	2	3	1	2	1	2	4	2	1	4	4	4	5	3	5	2	1
3	3	4	2	3	2	3	5	1	2	5	4	5	5	3	2	2	5
4	3	5	2	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	3
4	4	1	3	5	5	3	4	4	1	5	4	5	5	4	4	2	5
3	3	2	4	2	3	1	1	1	2	4	5	5	1	4	3	4	5
3	3	4	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	1	4
3	3	3	4	4	1	2	2	1	2	3	5	2	2	3	2	3	4
3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
3	4	3	2	5	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5
3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
4	3	5	5	2	1	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2
3	3	2	1	5	4	3	2	1	5	3	2	1	5	3	2	1	5
3	4	2	3	5	4	3	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	5
3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2
3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	1
4	3	5	5	2	1	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3

2	2	4	1	1	3	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1
3	3	3	5	2	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2
4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3
3	3	2	5	1	5	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1
2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1
4	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	1	5	4	4	5	1	5	4	5	1	5	4	5	1	5
2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	2	1	1	5	2	1	1	5
2	3	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3
2	2	1	2	1	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
4	3	5	5	1	1	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	5	1
4	4	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4
3	3	5	2	1	5	3	5	2	1	3	5	2	1	3	5	2	1
2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1
3	3	4	4	2	1	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2
2	3	4	1	1	5	2	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1
2	2	1	5	1	1	2	1	5	1	2	1	5	1	2	1	5	1
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	1	3	3	4	5	1	3	4	5	1	3	4	5	1
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2
4	3	3	3	5	1	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5

SATISFACCION	Condiciones laborales	p14	p15	p16	p17	Desempeño profesional	p18	p19	p20	p21	Relaciones Interpersonales	p22	p23	p24	p25	p26
4	3	2	4	3	3	5	5	4	5	5	3	5	1	1	4	5
3	4	5	4	3	2	3	2	3	2	4	4	5	4	2	3	4
2	3	1	5	5	1	2	1	1	3	1	3	4	1	5	2	1
3	2	2	5	1	1	3	4	2	1	5	3	5	1	5	1	2
4	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	3	2	5	1	3	4
3	3	3	2	5	1	3	2	5	1	5	3	2	2	1	5	3
3	3	2	4	4	3	2	1	2	1	4	4	5	3	1	4	5
3	4	1	5	4	4	3	5	2	3	2	3	5	5	1	1	5
3	2	2	2	4	1	4	4	1	4	5	3	1	4	1	3	5
3	4	5	2	5	4	4	2	5	5	4	2	1	2	1	2	5
4	3	5	1	2	5	4	5	3	5	1	4	4	4	5	5	3
3	3	3	2	1	5	3	2	3	5	3	4	4	4	3	4	3
3	3	1	4	1	4	2	4	2	1	2	3	2	2	5	1	5
2	3	1	2	4	5	2	3	2	1	1	2	1	4	1	3	3
4	4	5	5	4	2	3	1	2	5	5	4	4	5	5	2	5
3	3	2	3	4	2	4	5	4	2	5	3	4	2	3	4	1
2	2	3	1	1	2	2	2	1	4	2	3	2	1	2	3	5
3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2
4	4	3	2	5	5	4	3	2	5	5	4	3	3	2	5	5
3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4
3	3	5	5	2	1	3	5	5	2	1	4	5	5	5	2	1
3	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	2	1	5	4
3	4	2	3	5	4	4	2	3	5	4	3	2	2	3	5	4
3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3
3	3	3	4	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	4	1	3
3	3	5	5	2	1	3	5	5	2	1	4	5	5	5	2	1
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	4	1	1	3	2	4	1	1	3	3	4	4	1	1	3
3	3	3	5	2	2	3	3	5	2	2	3	3	3	5	2	2
4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3
3	3	2	5	1	5	3	2	5	1	5	3	2	2	5	1	5
2	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	1	3
4	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	2	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3

4	4	5	1	5	4	4	5	1	5	4	4	5	5	1	5	4
2	2	1	1	5	1	2	1	1	5	1	2	1	1	1	5	1
2	3	2	1	3	4	3	2	1	3	4	2	2	2	1	3	4
2	2	1	2	1	4	2	1	2	1	4	2	1	1	2	1	4
3	3	5	5	1	1	3	5	5	1	1	3	5	5	5	1	1
4	4	5	4	5	1	4	5	4	5	1	4	5	5	4	5	1
3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3
3	3	5	2	1	5	3	5	2	1	5	4	5	5	2	1	5
2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	1	1
3	3	4	4	2	1	3	4	4	2	1	3	4	4	4	2	1
3	3	4	1	1	5	3	4	1	1	5	3	4	4	1	1	5
2	2	1	5	1	1	2	1	5	1	1	2	1	1	5	1	1
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
3	3	4	5	1	3	3	4	5	1	3	3	4	4	5	1	3
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
3	3	3	3	5	1	3	3	3	5	1	3	3	3	3	5	1