

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores
en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo Región Junín -
período 2018**

**Para optar el grado académico de maestro en:
Ciencias de la Administración**

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

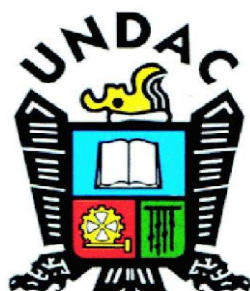
Bach. Rolin Adolfo PALACIOS MUÑOZ

Asesor:

Mg. Fortunato Tarcisio INGA JACAY

Cerro de Pasco - Perú - 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores
en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Región Junín -
período 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Alcides Eusebio ESPINOZA LEON
PRESIDENTE

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Mg. Miguel Ángel CARHUAMACA CUELLAR
MIEMBRO

DEDICATORIA

Lo primero que me acuerdo todos los días es de dios, por eso y muchas razones quiero dedicarle mi agradecimiento y dedicación a él, el señor todopoderoso, por brindarme salud, fuerza y deseo de superación y concluir mi trabajo de investigación en Maestría en Ciencias de la Administración; Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local, de esta manera contribuir en mejorar en forma eficiente y eficaz la calidad en la administración pública del Gobierno regional Pasco.

A mis familiares, amigos y profesores de la maestría, a quienes considero como la razón de mi vida, gracias a ellos por su apoyo en lograr mi objetivo de culminar la noble tarea de forjarme y lograr el grado anhelado.

A las autoridades, profesores y personal administrativo por su apoyo incondicional en lograr mi objetivo culminar y graduarme.

Rolin

RESUMEN

El trabajo de investigación desarrollado Liderazgo transformacional y , tuvo como objetivo explicar la influencia de la gestión del talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, se realizó el trabajo teniendo en cuenta en enfoque mixto, el tipo de investigación es aplicada con una muestra de 123 trabajadores de tipo conglomerado o racimos, la población fue agrupada en conjuntos de niveles como son Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Nombrados y Funcionarios. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que fue validado por un juicio de expertos. Con la finalidad del procesamiento de la información se utilizó el programa SPSS versión 22.

La validez y confiabilidad del cuestionario fueron realizadas según el Alfa de Cronbach y los resultados fueron 0,894; por tanto, son fiables y consistentes. Se aplicó el Chi Cuadrado es 0,003, significa que es menor 0,05 lo que significa que existe una correlación positiva alta, por tanto, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

The research work developed Human Talent Management as a Competitive Tool in the Work Performance of sos Workers of the Regional Government Pasco, had as objective to explain the influence of the human talent management as a competitive tool in the labor performance of the workers of the Regional Government Pasco , the work was carried out taking into account a mixed approach, the type of research is applied with a sample of 111 workers of conglomerate type or clusters, the population was grouped into sets of levels such as Administrative Services Contract (CAS), Appointed and Officials To collect the data, the survey was used as a technique and the instrument was the questionnaire that was validated by an expert judgment. For the purpose of processing the information, the SPSS program, version 22, was used.

The validity and reliability of the questionnaire were performed according to the Cronbach's Alpha and the results were 0.894; therefore they are reliable and consistent. It was applied the Chi Square is 0.003, it means that it is less 0.05 which means that there is a high positive correlation, therefore, there is a significant relationship between Human Talent Management and Labor Performance in the Pasco Regional Government

Keywords: Human Talent Management, Labor Performance

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitaciones de la Investigación	3
1.3. Formulación del Problema	3
1.3.1. Formulación del Principal	3
1.3.2. Formulación del Problema Específico.	4
1.4. Objetivos Generales y Específicos.....	4
1.4.1. Objetivos Generales.	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
1.5. Justificación de la Investigación	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudio.	7
2.2. Bases teóricas - Científicas	14
2.3. Definición de términos básicos.	30
2.4. Formulación de Hipótesis	31
2.4.1. Hipótesis General	31
2.4.2. Hipótesis Específicos.	31
2.5. Identificación de variables.	32

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación.	8
3.2. Métodos de investigación.....	8
3.3. Diseño de investigación.	8

3.4. Población y muestra.....	9
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	10
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	10
3.7. Tratamiento Estadístico.....	10

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	11
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	14
4.3. Prueba de hipótesis.....	47
4.4. Discusión de resultados.....	52

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.

El liderazgo es considerado como la manera en la que se influye en los empleados para que voluntariamente, persigan los objetivos de la organización, pero en las organizaciones públicas, como es el caso de las municipalidades se practican diferentes tipos de liderazgo para lograr los objetivos institucionales, también es menester señalar los obstáculos que surgen en cada uno de ellos, con sus pros y contras; para superar estos inconvenientes el meollo radica en la selección del personal, en ésta, se debe tener presente el perfil profesional engarzada con la cultura organizacional. Además, un estilo de liderazgo positivo e integrador promueve la buena química entre las personas involucradas en lograr los objetivos de una institución municipal, pero un estilo de liderazgo negativo puede generar una comunicación deficiente, estrés, baja productividad y además incumplimiento de los objetivos municipales.

La satisfacción laboral debe entenderse como una forma de agrado por el trabajo que se realiza y se sienta identificado y satisfecha por el resultado y cumplimiento del objetivo alcanzado.

Además de existir varias formas de liderazgo, en una sociedad actual en donde nos desarrollamos es imprescindible desarrollar un nuevo tipo de liderazgo, que es la transformacional en la conducción de las personas para lograr los objetivos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo de la Región Junín.

El liderazgo transformacional publicado en el (Blog Innovation factory institute) en la cual considera el concepto de liderazgo transformacional de James Mac Gregor Burns “como el tipo de liderazgo ostentado para algunos individuos con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones, así mismo como para liderar el cambio dentro de una organización” (Blog Innovation factory institute, 2013, p 1). Esto indica que las personas que manifiestan este tipo de liderazgo desarrollan una visión muy personalizada, las cuales son observables con una direccionalidad a un nivel superior moral y motivación.

Por tanto, para alcanzar los objetivos que se propone la municipalidad de Chanchamayo debe administrar sus recursos humanos recurriendo al liderazgo transformacional, a esto es necesario asumir la misión institucional que es “Municipalidad que trabaja en equipo, se enmarca en el fortalecimiento institucional, la adecuada implementación de los instrumentos de gestión y planificación y presta servicios públicos de calidad que garantizan la optimización de recursos”

Debido a estas causas; podemos constatar que las municipalidades en el Perú, particularmente las municipalidades provinciales no cumplen con la misión

declarada en sus documentos de gestión municipal, por lo que es necesario adoptar estrategias para el cumplimiento del buen servicio a la ciudadanía.

A esto es necesario y conveniente adoptar una nueva forma de liderazgo, no solamente de los funcionarios sino en todos niveles de la municipalidad; por esta razón se plantea adoptar el liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Región Junín.

1.2. Delimitaciones de la Investigación

En efecto la delimitación establece los límites de la investigación en términos de espacio, tiempo, universo y del contenido según se detalla a continuación:

a. Delimitación Espacial:

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincia de Chanchamayo, Región Junín.

b. Delimitación Temporal:

La investigación se realizó en los meses de agosto y setiembre de 2018.

c. Delimitación del Universo:

El trabajo de investigación se realizó de la población de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Región Junín; son las unidades de análisis de investigación.

d. Delimitación del Contenido:

En el desarrollo del trabajo se tuvo en cuenta las variables e indicadores del título de la investigación.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Formulación del Principal

¿De qué manera influye el liderazgo transformacional en la satisfacción

laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018?

1.3.2. Formulación del Problema Específico.

¿En qué medida influye la estimulación intelectual en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018?

¿En qué medida influye la consideración individualizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018?

¿En qué medida influye la inspiración y motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018?

¿En qué medida influye la influencia idealizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018?

1.4. Objetivos Generales y Específicos.

1.4.1. Objetivos Generales.

Analizar de qué manera el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Identificar qué medida influye la estimulación intelectual en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

Identificar en qué medida influye la consideración individualizada en la

satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018

Identificar en qué medida influye la inspiración y motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

Identificar en qué medida influye la influencia idealizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

1.5. Justificación de la Investigación

La investigación tiene como objetivo principal analizar de qué manera el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín

También se pretende analizar la relación que existe entre las variables de Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral y además identificar los indicadores que contribuyen en la satisfacción laboral, y por último identificar en qué medida los indicadores del liderazgo transformacional influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín

El trabajo se realizó mediante la aplicación de cuestionario y análisis de los resultados que se obtuvo con la cual se demostró el grado y nivel del liderazgo en el personal y sugerir un modelo de liderazgo para ser aplicado en la municipalidad con la finalidad de sugerir el desarrollo de liderazgo transformacional en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Región Junín.

Y finalmente la investigación es un antecedente para realizar otras investigaciones de mayor profundidad para mejorar y lograr los objetivos y la

misión en la municipalidad.

Con los instrumentos metodológicos de cuestionario se validó los atributos del rediseño del modelo propuesto para mejorar la prestación del servicio en la municipalidad Provincial de Chanchamayo, Región Junín.

1.6. Limitaciones de la investigación.

Considero que la mayor limitación que se tiene es la parte bibliográfica en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y en nuestra Región en general; también se indica que existe dificultad en recoger la información fidedigna, esto se debe a la cultura regional que tenemos; pero se aplicó las estrategias necesarias para superar las dificultades señaladas y que la investigación sea un éxito.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de Estudio.

Antecedentes Nacionales

Según Redolfo (2017) en su tesis intitulada “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017”, al finalizar concluye los siguientes:

Primero: De acuerdo al resultado, el 95 % de confianza nos dice 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. esta relación confirma que a mayor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral en la Ugel 04 de Comas.

Segunda: También se demuestra que hay un 95 % de confianza, y esto nos indica que existe relación entre estimulación intelectual de liderazgo

transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se demuestra con los resultados de contraste de la prueba de hipótesis específica, siendo el valor de Chi cuadrado 11.454 y el valor de significancia es p- value = 0.03 menor a 0.005.

Tercera: Además se demuestra en la investigación que el 95% consideran que existe relación entre motivación inspiracional de 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 específica, siendo el valor de chi cuadrado 24.325 y el valor de significancia es p-value = 0.00 menor a 0.005.

Cuarta: El 95 % de los encuestados demuestran confianza que existe relación entre consideración individual de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se demuestra en los resultados de contraste de la prueba de hipótesis específica, siendo el valor de chi cuadrado 45.017 y el valor de significancia es p = 0.00 menor a 0.005.

Quinta: También se ha demostrado al 95 % de confianza que existe relación entre influencia idealizada de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la Ugel 04 Comas, 2017, tal como se demuestra en los resultados de contraste de la prueba de hipótesis específica, siendo el valor de chi cuadrado 17.7786 y el valor de significancia es p-value = 0.00 menor a 0.005 (Redolfo, 2017, págs. 92-93)

De acuerdo a López (2017) en la tesis desarrollada “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública”, el trabajo de investigación se realizó para optar el grado académico de maestro en Gestión Pública; al concluir el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Los resultados de los niveles de Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública fueron: El 31,58% de trabajadores respondió en un rango Medio que existe un buen Liderazgo transformacional dentro de la institución, por lo tanto, se limita sus funciones generando insatisfacción laboral.

Por otro lado, el 65.79% respondió en un rango alto, siente que no tiene un buen líder y por lo tanto se sienten insatisfechos. Y por último del 2.6% respondió un rango Bajo sienten que hay un líder que los dirige y esto genera insatisfacción laboral.

Segunda: Al confrontar los promedios de carisma, al emplear la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación alta de $r = 0,738^{**}$, con una $p = 0.000$ ($p < .01$), Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En consecuencia, se puede aseverar que existe una correlación directa y significativa entre el Carisma y Satisfacción laboral; esto representa que a mayor Carisma mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Tercera: Al contrastar los promedios de inspiración al emplear la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación alta de $r = 0,320^{**}$, con una $p = 0.000$ ($p < .01$), de acuerdo a los resultados se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Inspiración y Satisfacción laboral; esto significa que a mayor Inspiración mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Cuarta: Al verificar los promedios de estimulación intelectual, al

emplear la prueba Rho de Spearman, se determinó un coeficiente de correlación alta de $r= 0,639^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que existe una correlación directa entre la dimensión Estimulación intelectual y Satisfacción laboral; esto nos indica a mayor Estimulación intelectual mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Quinta: Al cotejar los promedios de consideración personal, al emplear la prueba Rho de Spearman, se tiene un coeficiente de correlación alta de $r= 0,876^{**}$, con una $p=0.000$ ($p < .01$), De acuerdo al resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En consecuencia, se puede afirmar que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión Consideración personal y Satisfacción laboral; es decir a mayor Consideración personal mayor Satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública.

Según Rojas (2017) en su tesis intitulada “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue - Lima, 2016” al concluir el estudio llegó a las siguientes conclusiones:

- (a) En cuanto al objetivo general, se han encontrado evidencias para afirmar que el liderazgo transformacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho=0.113$, $p= 0.436$ mayor que 0.05).
- (b) Referente al objetivo específico 1, se han determinado evidencias para afirmar que la estimulación intelectual no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= - 0.068$, $p= 0.641$ mayor que 0.05).

- (c) Referente al objetivo específico 2, se han determinado evidencias para afirmar que la consideración individualizada no existe relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.160$, $p= 0.267$ mayor que 0.05).
- (d) Respecto al objetivo específico 3, se han encontrado evidencias para afirmar que la motivación e inspiración no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.122$, $p= 0.397$ mayor que 0.05).
- (e) Se han encontrado evidencias para afirmar que la influencia idealizada o carisma no existe relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos ($Rho= 0.069$, $p= 0.635$ mayor que 0.05). (Rojas, 2017, pp. 88 - 89)

Antecedentes internacionales

Según JIMÉNEZ (2014) En la tesis desarrollada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”, culminado su investigación llega a los siguientes resultados, que consta de tres componentes:

1. En lo referente a las motivacionales internas, se observa el reconocimiento con una media de 63,6; seguido por la afiliación con el 55,7 y el poder con una media del 50,8.
2. En lo que refiere a los medios para obtener retribuciones, la aceptación de normas y valores con 55,3; seguido de la requisición con una media de 54,8 y la dedicación a la tarea con el 52,7.
3. El resultado de los motivacionales externos, el salario con una media de 61,9; seguido del grupo de trabajo con 57,2 y la supervisión con 52,01 (Jiménez, 2014, págs. 48-52).

Según Haz (2016) En la tesis desarrollada “Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos” como conclusiones obtuvo el siguiente resultado:

1. El trabajo se basa en el análisis de dos condiciones, desde una perspectiva empresarial son ingredientes básicos para lograr un excelente desarrollo de las empresas y con las cuales estas obtengan los resultados deseados. Tal como lo describen diferentes autores de liderazgo y la satisfacción laboral son adjetivos que conllevan una asociación para lograr que las metas que se tracen en una empresa se puedan cumplir, podemos destacar que si uno necesita del otro o en su defecto si no se aplica un buen liderazgo es poco probable que se consiga la satisfacción.

Por esto es importante encajar en el perfil del líder, es un proceso de influencia, empatía con los subalternos y poder, esto manifestarlo de tal forma para lograr las metas propuestas con una visión clara y como detallar el derrotero para lograrlo.

A lo largo del presente artículo se han revisado los estudios en estas temáticas, los que nos prueban la capacidad cuantitativa y cualitativa del liderazgo, ante estas, se explora la injerencia de los comportamientos del jefe sobre los resultados organizacionales deseables en los empleados, saber de la satisfacción, compromiso organizacional y la productividad.

Se encontró que existe una estrecha relación entre la forma de liderar y la satisfacción y que al aplicarlos se logra una ventaja competitiva.

Un ambiente laboral que se desarrolle de manera positiva es tarea de todos los miembros de la organización.

Se podría concluir que como resultado de esta investigación, a los

colaboradores les interesa mucho que se los haga participar, en los proyectos que se emprenden, esperan que las personas que los lideran los estimulen a trabajar de manera colaborativa y dan gran importancia a las relaciones con sus compañero y jefes, los ambientes en el cual desarrollan sus actividades también es un punto a tener en consideración. (Haz, 2016, págs. 8-9)

Según Gutiérrez (2015) desarrolló la tesis intitulada “liderazgo del personal directivo como factor influyente en la formación de equipos de alto desempeño en las instituciones educativas”. Las conclusiones obtenidas fueron: Según la perspectiva psicosocial, la sociedad necesita de una persona que impulse la realización de los objetivos planteados y alcanzar los satisfactores sociales con el fin de llenar sus necesidades.

El individuo que desarrolla el liderazgo se domina líder; y el liderazgo es la interacción entre este y los miembros que conforman el grupo social.

Un líder se forma y tiene a su vez características que lo distinguen del resto de la gente; por eso se dice que es ambivalente.

Desde el punto de vista individual cada quien es líder de sí mismo, pues tiene sobre sí la responsabilidad de llevar a buen término la propia existencia en acuerdo a los valores y objetivos propios. Partiendo de los resultados obtenidos y desarrollados anteriormente, enfocados hacia la investigación del liderazgo como factor influyente en el desarrollo de equipos de alto desempeño en la U.E “Antonio José de Sucre” se puede concluir que: Tomando en consideración el primer objetivo específico de esta investigación, el cual consistió en diagnosticar la necesidad de creación de un programa dirigido al liderazgo directivo como elemento estratégico en la formación de equipos de alto desempeño en la institución en estudio, se evidenció a través del análisis antes mencionado y en

relación a dicho objetivo, que el personal directivo carece de habilidades propias del liderazgo acción que influye negativamente en las actividades escolares puesto que un gerente educativo debe propiciar a sus seguidores motivación y aspectos importantes que se desarrollan a través de una gerencia basada en el liderazgo. De acuerdo con el segundo objetivo específico tomado en consideración para la construcción del instrumento aplicado, el cual consistió en describir cómo se lleva a cabo el proceso de selección en la conformación de equipos de alto desempeño en la U.E “Antonio José de Sucre”, se puede afirmar que el liderazgo es una función esencial que depende fuertemente de la comunicación y de la motivación.

El liderazgo, la comunicación y la motivación utilizados de manera efectiva, permiten a un administrador obtener una participación activa y consciente en la consecución de los objetivos institucionales. La responsabilidad del directivo o gerente es crear a través de la comunicación, de la motivación y del liderazgo, un ambiente propicio tal que otros lo encuentren satisfactorio y atractivo para desarrollarse.

El liderazgo, la comunicación y la motivación son esenciales para ayudar que los demás acepten los cambios necesarios en la organización y, así mismo, para crear una atmósfera de trabajo estable y tranquilo, por consiguiente si el proceso gerencial cubre todas las expectativas antes mencionadas entonces cumplirá con las exigencias necesarias para la formación de equipos de alto desempeño, basados en valores éticos y morales, dirigidos por líderes altamente capacitados y seguidores con habilidades y técnicas adecuadas para llevar a cabo la actividad designada. (Gutiérrez, 2015, p. 85-86)

2.2. Bases teóricas - Científicas

Liderazgo Transformacional

Según James MacGregor Burns (1978) citado en Buján (2018) en Enciclopedia Financiera indica que por primera vez implantó los conceptos de liderazgo transformacional en su investigación descriptiva sobre los dirigentes políticos, pero el término se utiliza en la actualidad en la psicología organizacional.

Además, según Burns, el liderazgo transformacional es un proceso donde "los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación". También Burns relaciona con la dificultad en la diferenciación entre la dirección y liderazgo, y afirmó que las diferencias en las características y comportamientos. Burns estableció los conceptos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional. Asimismo, Burns, indica que el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones.

Paradójicamente el estilo transaccional no se basa en un "dar y tomar" la relación, pero en la personalidad del líder, los rasgos y la capacidad de hacer un cambio a través de la visión y metas. (Buján, 2018,p.1)

Desarrollo del concepto de liderazgo transformacional

Bernard M. Bass (1985), citado en su página Enciclopedia Financiera por Bujan (2018) en donde indica que presentó una teoría del liderazgo transformacional que se añade a los conceptos iniciales de (1978 Burn). Donde indica se mide al líder transformacional en primer lugar, en términos de su influencia sobre los seguidores. Los partidarios de este líder sienten confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio.

Además, con las características de este tipo de líder transforma y motiva

a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, el líder busca de nuevas formas de trabajo, y mientras trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del statu quo y modificar el medio ambiente. (MarcadorDePosición2)

Características del Liderazgo Transformacional

Según Buján (2018) indica en su página Enciclopedia Financiera hace referencia que el liderazgo implanta cuatro elementos de un líder transformacional y son los siguientes:

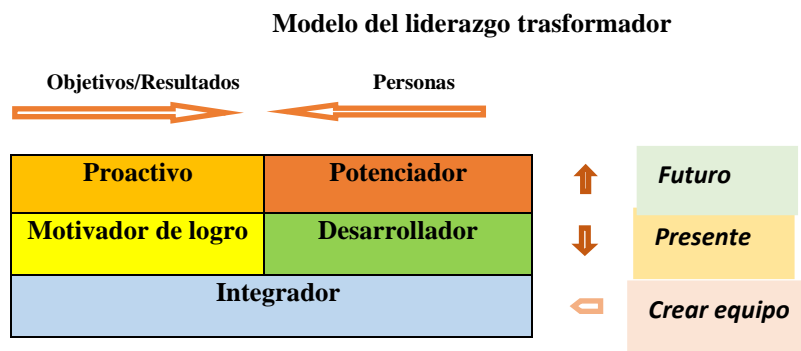
1. **Consideración individual:** Es el nivel en que el líder atiende las necesidades de cada seguidor, actúa como un mentor para el que sigue y escucha las preocupaciones de los seguidores y necesidades. El líder proporciona empatía y apoyo, mantiene abierta la comunicación y lugares desafíos antes de los seguidores. Todo lo señalado incluye la necesidad de respetar y celebra la contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo. Los admiradores tienen la voluntad y aspiraciones de desarrollo personal y tienen la motivación intrínseca para sus tareas.
2. **Estimulación intelectual:** El grado de la toma de decisiones que realiza el líder de acuerdo con los objetivos estos toman riesgos y los seguidores piden que se cumplan las ideas iniciales planteadas. Los líderes con este rasgo de estimular y fomentar la creatividad en sus seguidores piensan y desarrollan de forma independiente. Para este tipo de líderes es importante el conocimiento y aprendizaje de un valor y situaciones inesperadas son vistos como oportunidades para aprender. Los seguidores deben preguntar, pensar profundamente acerca de las cosas y descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas. Las características de un liderazgo con visión de futuro con el

apoyo de las habilidades de comunicación que hace que se presente más empoderado. Con este tipo de características los seguidores están dispuestos a invertir más esfuerzos en sus tareas, se les alienta y optimista sobre el futuro y creer en sus capacidades.

3. **El papel y el modelo de identificación:** Es el más nivel superior de liderazgo transformacional.

El líder provee un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra. El engrimiento de líder plantas y los sentimientos de la misión de las partes interesadas, la mejora de sus capacidades de rendimiento y la prestación de ejemplo personal.

Mantener confianza y emular a los seguidores de este líder, la identificación con los objetivos. Los seguidores del líder internalizan las actitudes y los objetivos y actuar en este "espíritu", incluso cuando el jefe no se encuentra presente (Buján et al, 2018)



Liderazgo y Rendimiento:

Según Juez et al. (2002) citado en Buján (2010) considera que “La eficacia del liderazgo se refiere a la capacidad de influir en los demás y alcanzar los objetivos colectivos” (p.1) Los autores indican que el liderazgo eficaz en cualquier organización lo que busca es influenciar en los demás trabajadores con

la finalidad de lograr los objetivos organizacionales.

Existen estudios fundan en la clasificación de pares para determinar quién emerge como un líder en una situación dada.

Muchas particularidades de personalidad estable se han asociado con los resultados de liderazgo.

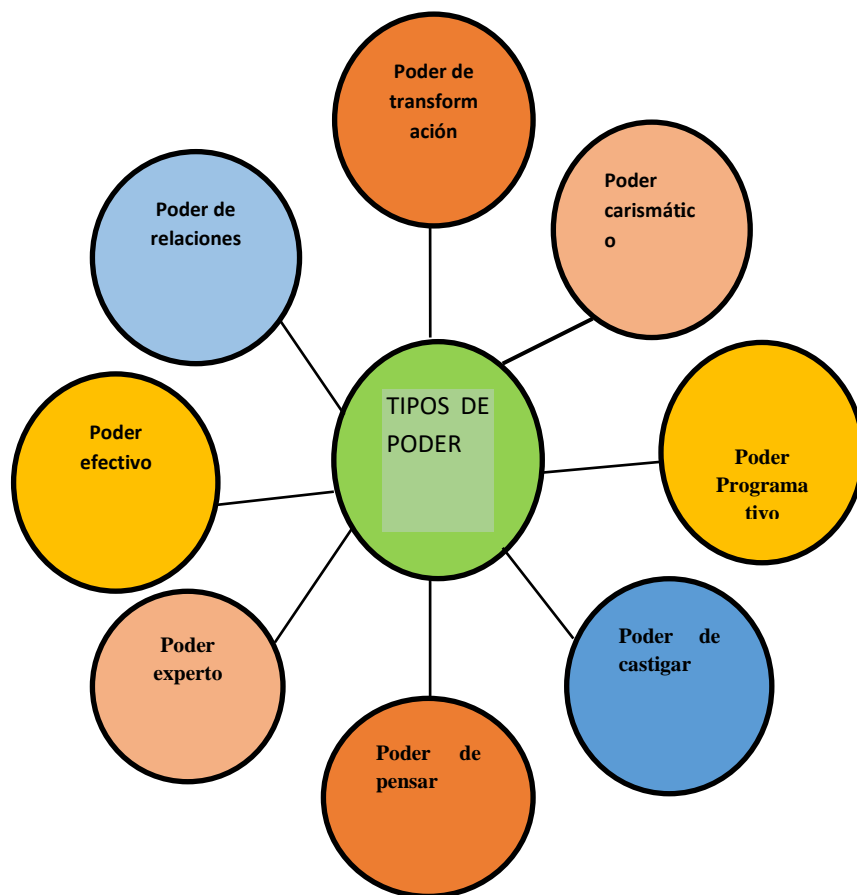


Figura N 2 : Tipos de liderazgo

La teoría de liderazgo funcional

Es una teoría que tiene relevancia para hacer frente a los comportamientos específicos que el líder espera que contribuyan a la eficacia de la organización o unidad.

Esta teoría se encamina como tarea principal del líder, es ver que todo lo necesario para las necesidades del grupo corre de su cargo, por lo que un líder haya realizado un buen trabajo y esto a contribuido a la eficacia del grupo y la cohesión.

Pero cuando nos referimos al liderazgo funcional con mayor frecuencia ha sido aplicada a la dirección de equipos, también ha sido efectivamente aplicado a dirección de la organización más amplia.

En conclusión, la literatura sobre el liderazgo funcional es estar a la mira de cinco amplias funciones que un líder proporciona la hora de promover la eficacia de la unidad. Estas funciones incluyen:

1. La vigilancia ambiental.
2. La organización de actividades subordinadas.
3. La enseñanza y los subordinados de entrenamiento.
4. La motivación a los demás.
5. La intervención activamente en la labor del grupo.

Taxonomía de requisitos de desempeño gerencial

Asimismo, Buján señala sobre la taxonomía como:

El manejo hábil de los requisitos de rendimiento de la gestión puede ser útil en la identificación de comportamientos importantes para un liderazgo de alto nivel (Buján, 2010)

Para elaborar esa taxonomía Borman y Brush (2009) citado en Buján (2010) donde indica identifican cuatro grandes categorías de resultados de gestión:

- las relaciones interpersonales y de comunicación,
- liderazgo y supervisión,

- las actividades técnicas de la gestión y
- el comportamiento personal y habilidades.

Al analizar las diferentes taxonomías, es evidente que muchas de las dimensiones incluidas en las categorías más amplias de resultados de gestión están directamente relacionados con las conductas señaladas.

Los diferentes modelos señalados incluyen la planificación y organización, orientar y motivar a los subordinados, el desarrollo de los subordinados, la comunicación, el mantenimiento de buenas relaciones de trabajo, resolución de problemas, y vigilancia y control (p.1).

Desempeño del líder

Según Buján, A. (2010) El desempeño del liderazgo ha sido conceptualizado en términos muy amplios, a menudo incorporando los resultados como la eficacia, la aparición y el progreso.

En el artículo cita el autor a Campbell, (1990) sobre el desempeño en el trabajo, en la cual indica la importancia entre el rendimiento líder y la eficacia”. Si bien es existe importancia para evaluar la influencia del liderazgo en los resultados de la organización” Campbell,1990 citado por Buján, 2010, p.1).

Comportamiento del líder

En la actualidad se examinó el comportamiento de las Se examinaron diversas clasificaciones de liderazgo para desarrollar una destreza como base conceptual que describe el comportamiento de los requisitos funcionales para un liderazgo eficaz.

Las dimensiones definidas de orden superior de la conducta fueron identificadas:

1. La búsqueda de información y estructuración.

Esta búsqueda involucra: La adquisición del líder de la información, la organización de esa información, y brindar orientación o información a los subordinados basadas en esa información.

2. Uso de la información y la resolución de problemas.

Esta dimensión consiste en la aplicación de la información en la búsqueda de la solución de problemas a través de la identificación de necesidades y exigencias del grupo, la comunicación de esa información, y coordinar los esfuerzos de unidad.

3. La gestión de los recursos de personal.

Esta dimensión se refiere a: La obtención y asignación de los recursos de personal, el desarrollo de los recursos de personal, y motivar a personal de la unidad.

4. La gestión de los recursos materiales.

Esta dimensión consiste en obtener y asignar los recursos materiales, y la utilización y control de la utilización de esos recursos.

Liderazgo organizacional

Las organizaciones se desarrollan como un instrumento o medio para la consecución de los objetivos definidos. Su diseño organizacional se divide de acuerdo a los objetivos y se subdividen para cumplir actividades específicas en la organización como son: Divisiones, departamentos, secciones, posiciones, puestos de trabajo, y tareas componen esta estructura de trabajo.

La organización formal debe desarrollarse de forma relacional con los clientes actuales y potenciales.

Según la definición de Weber, la incorporación y el ascenso posterior deben ser por mérito o antigüedad y en base a esa calificación cada empleado

debe recibir un salario y gozar de un grado de participación en las garantías según su desempeño.

Esto significa que cuando cuentan con mayor experiencia alcanzan una posición más alta y están dirigidas a resolver problemas que puedan surgir en el curso de la labor realizada en los niveles inferiores de la organización.

Esta estructura constituye la base para el nombramiento de los jefes o jefes de las subdivisiones administrativas en la organización y los dota de la autoridad adjunta a su posición.

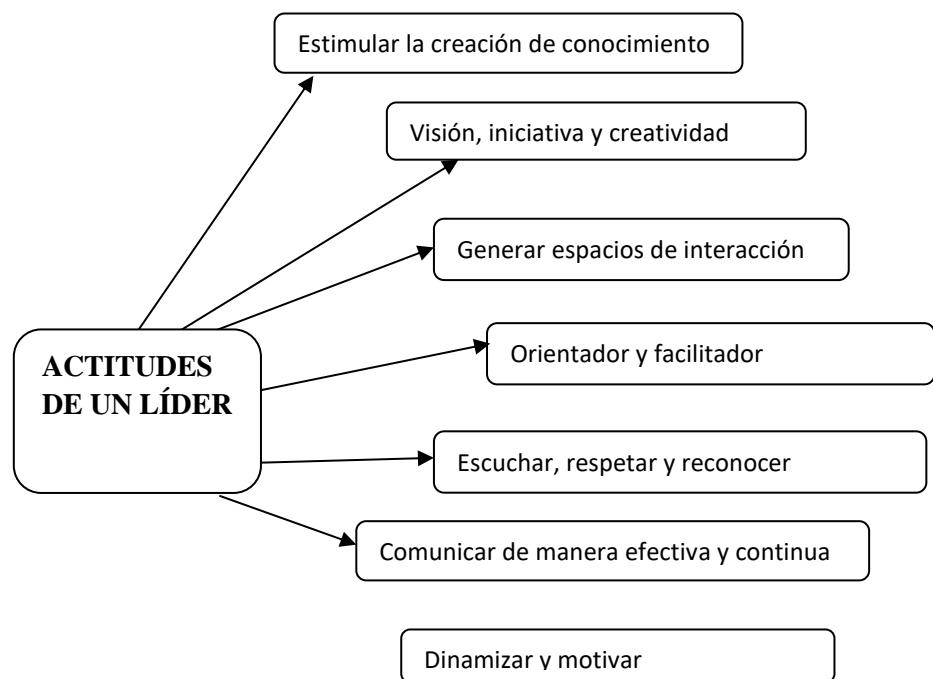


Figura: 3 Actitudes de un líder: Buján

En divergencia con la jefatura de la unidad administrativa, un líder surge en el contexto de la organización informal paralelamente la estructura formal.

La organización informal busca lograr o satisfacer los objetivos y metas personales de los miembros individuales.

Sus objetivos y metas muchas veces no coinciden con los de la organización formal.

La organización informal representa una extensión de la estructura social que caracterizan la vida humana en general y la aparición espontánea de grupos y organizaciones como fines en sí mismos.

En épocas tradicionales el hombre estaba preocupado por su seguridad personal, mantenimiento, protección y supervivencia.

En la actualidad el hombre dedica solo una parte importante de sus horas al trabajo para las organizaciones; su necesidad de identificarse con una comunidad que proporciona seguridad, protección, mantenimiento y una impresión de pertenencia a la organización. La necesidad es satisfecha por la organización informal y sus líderes emergentes, o no oficiales.

Por tantos estos líderes salen desde dentro de la estructura de la organización informal; sus cualidades personales, las exigencias de la situación, o una combinación de estos y otros factores motivan a seguidores que aceptan su liderazgo dentro de una o varias estructuras de superposición.

En El responsable de la autoridad es el responsable d de la posición de poder de un responsable nombrado o jefe, el líder emergente ejerce una influencia o poder. También se considera que la influencia es la capacidad de una persona para obtener la cooperación de los demás por medio de la persuasión o el control de las recompensas.

La autoridad es la forma más fuerte de la influencia ya que refleja la capacidad de una persona para hacer valer la acción a través del control.



Figura N° 4: Liderazgo grupal (Bujan 2010)

El líder es una persona que influye en un grupo de personas hacia un resultado específico. No depende de título o autoridad formal.

El líder es reconocido por su capacidad para cuidar de los demás, una comunicación clara y un compromiso a persistir.

La persona que es nombrado para un cargo directivo tiene el derecho de mandar y exigir obediencia, en virtud de la autoridad de su posición.

La persona nombrada debe poseer los atributos personales adecuados para que coincida con su autoridad, porque la autoridad no solo es potencialmente disponible para él.

En ausencia de competencia personal suficiente un administrador puede verse enfrentado a un líder emergente que puede desafiar su papel en la organización.

El líder es ser definido como la capacidad para conseguir que los demás hagan algo de buena gana. Toda organización necesita líderes en todos los

niveles.

Liderazgo empresarial

Con los años los términos gestión y liderazgo (liderazgo empresarial) han sido tan estrechamente relacionados que los individuos en general, piensan en ellos como sinónimos.

Este no es el caso teniendo en cuenta que los buenos gerentes tienen la capacidad de liderazgo y viceversa. Con este concepto en mente el líder puede ser visto como:

- Centralizado o descentralizado
- Amplio o centrado
- Toma de decisiones orientadas
- Intrínseco o derivados de alguna autoridad



Liderazgo empresarial

Las figuras que se observan indican tradicionalmente al estilo de gestión y también podrían aplicarse al estilo de liderazgo.

El liderazgo se observa en el momento en que se intenta influir en el comportamiento de un individuo o grupo, independientemente de la razón.

La gestión es el tipo de liderazgo en la que el logro de los objetivos de la empresa es primordial y una distinción entre la gestión y liderazgo puede resultar

útil. Esto permitiría una relación recíproca entre la dirección y gestión, lo que implica que un administrador eficaz debe poseer habilidades de liderazgo, y un líder eficaz debe demostrar habilidades de gestión. Una clara distinción podría proporcionar la siguiente definición:

- La Gestión incluye el poder por la posición.
- El liderazgo implica el poder de influencia.

Existen doce distinciones entre los dos grupos:

- Los gestores administran; líderes innovar.
- Los gestores preguntan cómo y cuándo; los líderes preguntan qué y por qué.
- Los gestores se centran en los sistemas; los líderes se centran en las personas.
- Los gerentes hacen las cosas bien, los líderes hacen las cosas bien.
- Los gerentes mantienen; los líderes desarrollan.
- Los gestores dependen del control; los líderes inspiran confianza.
- Los gestores tienen la perspectiva a corto plazo; los líderes tienen la perspectiva a largo plazo.
- Gerentes aceptan el status-quo; los líderes de desafiar el status-quo.
- Los gestores tienen un ojo en la línea inferior; los líderes tienen un ojo en el horizonte.
- Los gerentes imitan; los líderes son originales.
- Los gestores emulan el clásico buen soldado; los líderes son su propia persona.
- Los gestores copian; líderes demuestran su originalidad.

Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo

Según los estudios realizados sobre Satisfacción Laboral en los Entornos

de Trabajo por Sánchez et al. (2017) Indica “Describe que en los últimos 30 años se han incrementado los trabajadores donde se les ha cuestionado sobre qué factores del trabajo son más importantes en términos de satisfacción o insatisfacción en el trabajo” (p.162)

Además, el autor indica que la satisfacción laboral de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral, es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa.

Así mismo también indica que existen numerosas investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen del alto nivel de satisfacción laboral.

Satisfacción laboral con su trabajo

La satisfacción laboral para Rico (2012). La satisfacción de un trabajador con su trabajo y su entorno laboral, es un aspecto sumamente relevante para los encargados de dirigir una empresa. Muchas investigaciones que han constatado que la fidelidad de un trabajador con su empresa, su productividad, su nivel de ausentismo o su rotación laboral dependen en un alto nivel de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se puede relacionar directamente con el comportamiento de la persona dentro de una organización.

Esta experiencia se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional (p. 139)

La satisfacción: un factor no causal.

Según (Lawler et at., 1997) citado por Sánchez et al. 2017) donde indica que la relación satisfacción y desempeño puede ser discrepante: el nivel de

desempeño puede ser un factor causal en la satisfacción en el trabajo, siendo las recompensas intrínsecas y extrínsecas variables de refuerzo. Las variables intrínsecas son recompensas como, el sentimiento de haber realizado algo útil.

Las recompensas extrínsecas figuran como la paga, promoción, posición, etc. Como se muestra en la figura 1.

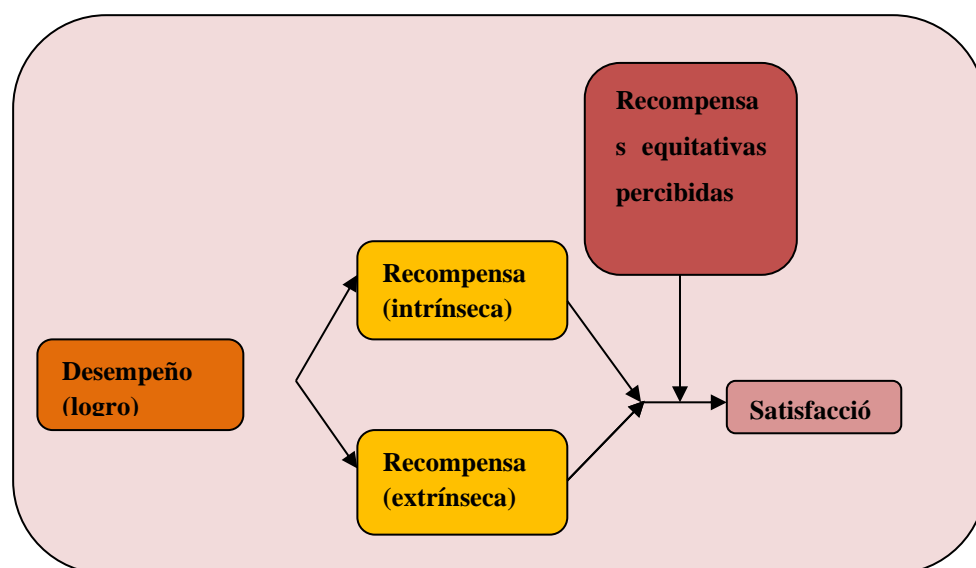


Fig. 6. Modelo de desempeño-recompensa-satisfacción.

El desempeño conduce a recompensas que a su vez producen satisfactores.

La percepción de equidad se muestra también como una variable significativa, ya que en cierta medida la satisfacción puede ser una función del nivel de recompensas en relación con las recompensas proporcionadas a otros (pp. 162-163)

Municipalidad Provincial de Chanchamayo

Naturaleza

De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (2013). Específicamente en el artículo 2 señala que de acuerdo a su naturaleza señala que:

La Municipalidad Provincial de Chanchamayo es un Órgano de gobierno local promotor del desarrollo local con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos municipales de su competencia dentro de su jurisdicción, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú modificado por la Ley de Reforma Constitucional Ley No. 27680, y demás normas sustantivas que regulan a los Gobiernos Locales (ROF, 2013)

Así mismo señala que la localidad de la Merced, es la sede de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, tiene su domicilio legal en Jr. Callao N° 245 Centro Cívico.

Además señala sobre jurisdicción de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en la cual indica que ejerce jurisdicción real sobre la Provincia y las instancias de coordinación y concertación con la Sociedad Civil Organizada y los organismos del Sector Público y Privado del ámbito Provincial, Regional y Nacional.

También señala en cuanto a la finalidad de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo tiene como finalidad representar al vecindario, consolidando la democracia participativa en su gestión, promoviendo la adecuada prestación de servicios públicos locales a su cargo a fin de satisfacer la demanda de la población, y propiciando el desarrollo integral, sostenible y armónico de la población.

Y por último el reglamento de organización y Funciones señala que de acuerdo al artículo 6 sobre las competencias y atribuciones generales e indica los siguientes:

Los objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo:

- a. Prestar eficazmente los servicios públicos locales a su cargo a fin de satisfacer las demandas de la población.
- b. Administrar eficientemente los procesos que se desarrollan en su interior y los recursos con que cuenta.
- c. Fortalecer el contexto social de su circunscripción con el objeto de establecer las bases para el crecimiento económico social de la provincia.
- d. Consolidar la democracia institucional a través de la convocatoria de la población a participar en la gestión municipal.
- e. Promover el desarrollo integral para viabilizar el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad ambiental.

2.3. Definición de términos básicos.

1. **Administración:** Es definido como el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2004, p.10).
2. **Jefe:** Es la cabeza de una organización y se trata de una persona que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía y que tiene las facultades necesarias para mandar a sus subordinados. (Tomado de pág. <https://definicion.de/jefe/>)
3. **Motivación:** Conjunto de fuerzas, anhelos y sueños que tiene una persona y que constituye la principal razón por la cual trabajar y se esfuerza todos los días. (Bonifaz, C. P. 119)
4. **Proactivo:** Actitud que es observable en cualquier ser humano y que entre sus múltiples rasgos y se caracteriza, principalmente por asumir el control de su vida de modo activo. ((Bonifaz, p. 119)
5. **Satisfacción Laboral:** La comprensión del comportamiento del individuo en

la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1996, p. 31)

6. **Liderazgo:** Es definido como una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana (Chiavenato, 2001, p. 314 - 315).
7. **Liderazgo transformacional:** estipula que para que una empresa pueda crecer, es necesario mantener la motivación de todos los “engranajes” que la conforman. Así pues, se preocupa por asistir desde el trabajador con la menor responsabilidad hasta el mismo directivo de una asociación. (Tomado el 25/11/18 de <http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-transformacional>)

2.4. Formulación de Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

El liderazgo transformacional **influye significativamente** en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicos.

La estimulación intelectual **influye significativamente** en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

La consideración individualizada **influye significativamente** en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018

La inspiración y motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

La influencia idealizada **influye significativamente** en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

2.5. Identificación de variables.

X = Variable Independiente

Liderazgo transformacional

Indicadores:

- Conducta
- Valores
- Confianza
- Capacidades
- Desarrollar enfoque innovadora
- Enfrentar las situaciones de trabajo
- Mentor y entrenador
- Desarrollar habilidades
- Mantiene comunicación

Y = VARIABLES DEPENDIENTES:

Satisfacción laboral

Indicadores:

- Satisfacción con su trabajo y entorno.
- Fidelidad del trabajador
- Alto nivel de satisfacción laboral.

2.5 Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLES	Definición	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo transformacional	Según Ronald E. Rigger: el liderazgo transformacional es la teoría más popular que existe actualmente sobre liderazgo. Es así que los líderes transformacionales tienen una misión personal y una clara visión de hacia dónde desean llegar. Son generalmente muy energéticos, trabajadores, estudiosos, disciplinados, entusiastas, y apasionados por todo lo que hacen. Estos líderes se involucran en el proceso de mejoramiento personal; sino que también despliegan esfuerzos en ayudar a que cada miembro del equipo tenga igualmente éxito.	• Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar enfoque innovadora • Enfrentar las situaciones de trabajo • Desafiar sus propias creencias y valores • Perciben los problemas de modo diferente.
		• Consideraciones Individualizadas	<ul style="list-style-type: none"> • Mentor y entrenador • Ayudándoles a desarrollar sus habilidades, competencia su máximo potencial
		• Motivación Inspiradora	<ul style="list-style-type: none"> • Mentores retadoras • Confianza • Capacidades
		• Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma • Conducta • Valores de integridad
Satisfacción laboral	Robbins (1999) Define la satisfacción laboral como la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir, refiriéndose en términos generales a una actitud del individuo hacia su empleo, por lo que una persona con un alto nivel de satisfacción ...	Satisfacción: Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de satisfacción y entorno laboral. • Fidelidad del trabajador con su empresa • Compromiso por la productividad.
		Satisfacción: Un factor no causa	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas intrínsecas • Recompensas extrínsecas
		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Políticas de riesgos laborales • Horario de trabajo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de investigación.

- La investigación es de tipo aplicada y no experimental:
- Descriptiva.
- Explicativa.

3.2. Métodos de investigación.

Para el desarrollo de la investigación se utilizó los siguientes métodos:

El método mixto.

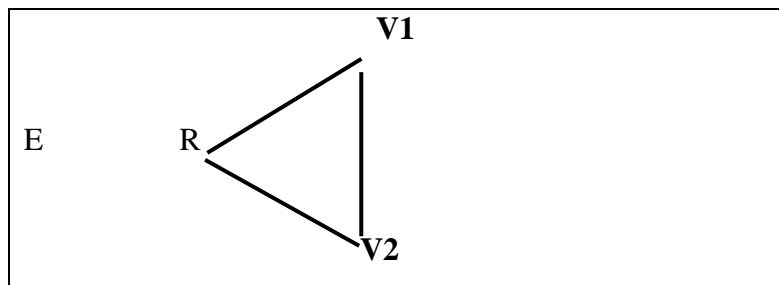
El método cuantitativo.

Así como el método estadístico.

3.3. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es no experimental – transeccional (Hernández, 2014, p.127

Diagrama del diseño es:



E: Liderazgo transformacional y la Satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín.

V1: Medición de la variable Liderazgo Transformacional

R: Relación entre las variables: Coeficiente de correlación.

V2: Medición de la variable Satisfacción Laboral.

3.4. Población y muestra.

En la investigación se trabajó con una población de 131

Trabajadores	131
--------------	-----

La muestra está representada por 81 trabajadores que han sido obtenidos

a través de la siguiente fórmula:

$n = ?$ (Tamaño de la muestra)

$N = 131$ (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Nivel de confianza)

$P = 0.5$ (Variabilidad positiva)

$q = 0.5$ (Variabilidad negativa)

$e = 5\%$ (Margen de error)

Para determinar el tamaño de la muestra se usa la siguiente.

$$n_0 = \frac{NZ_{\alpha}^2PQ}{(N - 1)E^2 + Z_{\alpha}^2PQ}$$

$$\frac{131(3.8416) \times 0.25}{(130) \times 0.0025 + 83.84169 \times 0.25} = \frac{125.8124}{1.2854} = 81.2780146258$$

La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 81 trabajadores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La recolección de datos fidedignos que nos permitió contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la influencia del liderazgo transformacional y el Satisfacción laboral.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se realizó a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar cuadros y gráficos para su posterior análisis.

3.7. Tratamiento Estadístico.

Para realizar el análisis explicativo, se realizó un análisis factorial, el análisis de componentes y conglomerados en sus respectivas dimensiones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.

La Municipalidad Provincial de Chanchamayo es un órgano de gobierno local promotor del desarrollo local con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos municipales de su competencia dentro de su jurisdicción, de conformidad con el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú modificado por la Ley de Reforma Constitucional Ley No. 27680 y demás normas sustantivas que regulan a los Gobiernos Locales.

La localidad de la Merced, es la sede de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, tiene su domicilio legal en Jr. Callao N° 245 Centro Cívico.

La Municipalidad Provincial de Chanchamayo ejerce jurisdicción real sobre la Provincia y las instancias de coordinación y concertación con la Sociedad Civil Organizada y los organismos del Sector Público y Privado del ámbito Provincial, Regional y Nacional.

La Municipalidad Provincial de Chanchamayo tiene como finalidad representar al vecindario, consolidando la democracia participativa en su gestión, promoviendo la adecuada prestación de servicios públicos locales a su cargo a fin de satisfacer la demanda de la población, y propiciando el desarrollo integral, sostenible y armónico de la población.

Son objetivos institucionales de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo:

- a. Prestar eficazmente los servicios públicos locales a su cargo a fin de satisfacer las demandas de la población.
- b. Administrar eficientemente los procesos que se desarrollan en su interior y los recursos con que cuenta.
- c. Fortalecer el contexto social de su circunscripción con el objeto de establecer las bases para el crecimiento económico social de la provincia.
- d. Consolidar la democracia institucional a través de la convocatoria de la población a participar en la gestión municipal.
- e. Promover el desarrollo integral para viabilizar el crecimiento económico, la justicia social y la sostenibilidad ambiental.

Son competencias exclusivas de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo:

- a. Planificar el desarrollo urbano de su circunscripción, y ejecutar los planes de desarrollo proyectados.
- b. Establecer el acondicionamiento territorial de la provincia.
- c. Crear, modificar y suprimir contribuciones, tasas, arbitrios, licencias y derechos municipales conforme a ley.

- d. Administrar los servicios públicos destinados a satisfacer las necesidades de la colectividad.
- e. Aprobar su organización interna y su presupuesto institucional conforme a las leyes de la materia.
- . Formular el Plan de Desarrollo Provincial Concertado y aprobarlo de manera concertada con la comunidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97° de la Ley Orgánica de Municipalidades.
- g. Fomentar la competitividad, las inversiones y el funcionamiento para la ejecución de proyectos y obras de infraestructura local.
- h. Facilitar los mecanismos para la participación, concertación y fiscalización de la sociedad civil en la gestión municipal.
- i. Dictar las normas sobre los asuntos y materias de su responsabilidad y proponer las iniciativas legislativas correspondientes.
- j. Otras que se deriven de sus atribuciones y funciones propias, y las que señale la Ley Orgánica de Municipalidades.

Son competencias compartidas de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo:

- a. Participación en la gestión educativa conforme lo determina la ley de la materia, promoviendo el desarrollo cultural, el turismo, la recreación y los deportes entre los pobladores de la provincia.
- b. Salud pública.
- c. Preservación y administración de las reservas y áreas naturales protegidas locales, la defensa y protección del ambiente, así como también el desarrollo y control de la renovación urbana y rural.

- d. El establecimiento de políticas de seguridad ciudadana, en coordinación con los diferentes actores de la sociedad, gobiernos locales, regionales y municipales, a fin de concertar las soluciones que la población requiere para su desarrollo armónico y natural.
- e. Transporte colectivo, circulación y tránsito urbano.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Liderazgo transformacional

Los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores contribuir con ideas en la gestión de la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	50	61,7	61,7	61,7
De acuerdo	31	38,3	38,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

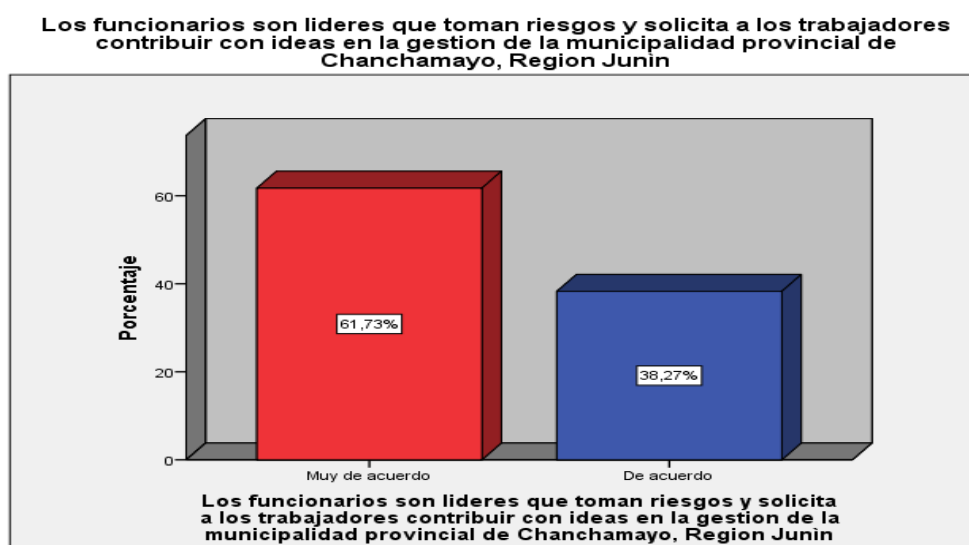
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores contribuir con ideas en la gestión de la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 61.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores contribuir con ideas en la gestión de la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.

2. El 38.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores contribuir con ideas en la gestión de la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 1



Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.

Cuadro N°- 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy de acuerdo	62	76,5	76,5	76,5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	19	23,5	23,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

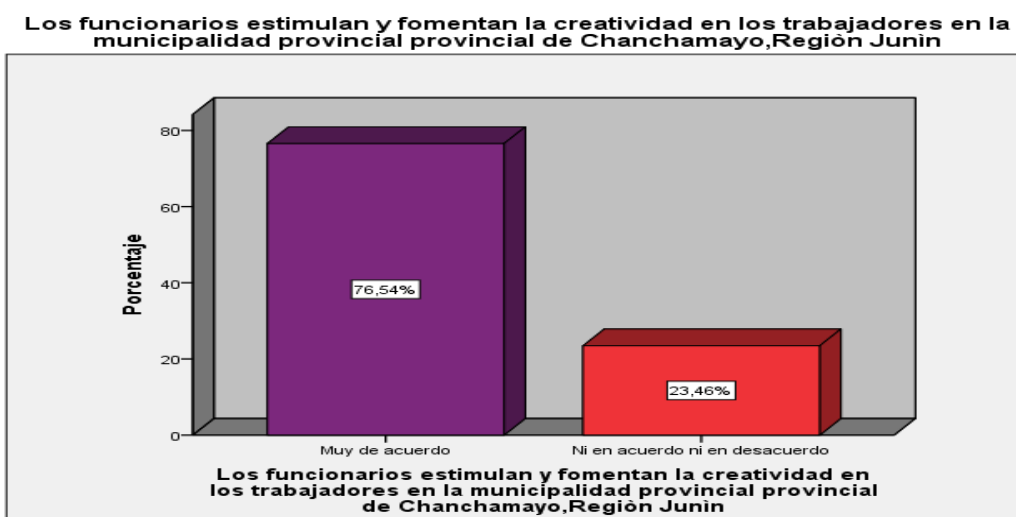
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo,

Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 76.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.
2. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 2



Los funcionarios fomentan en sus trabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.

Cuadro N°- 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	23	28,4	28,4	28,4
	De acuerdo	34	42,0	42,0	70,4
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	14,8	14,8	85,2
	En desacuerdo	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

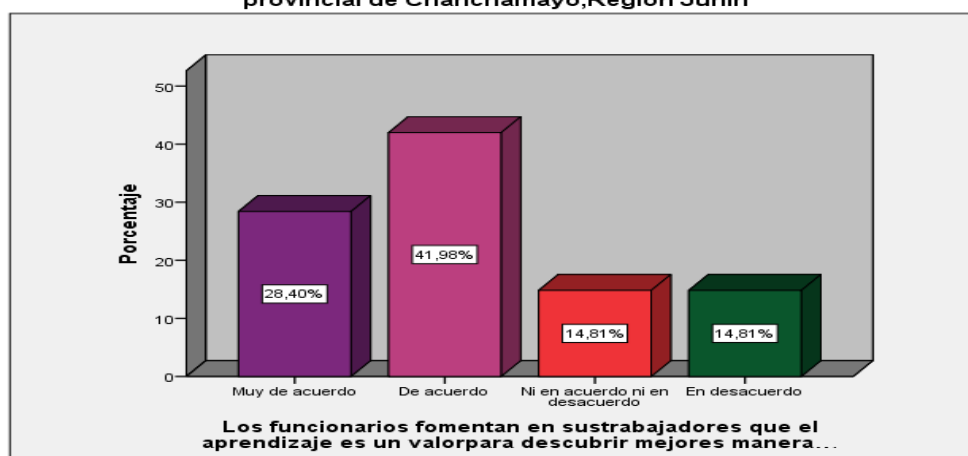
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios fomentan en sus trabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 28.4% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios fomentan en sus trabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.
2. El 42.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios fomentan en sus trabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.
3. El 14,8% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios fomentan en sus trabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.
4. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios fomentan en sus trabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 3

Los funcionarios fomentan en sustrabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín



Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	19	23,5	23,5	23,5
De acuerdo	19	23,5	23,5	46,9
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	27	33,3	33,3	80,2
En desacuerdo	16	19,8	19,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con el objetivo de conocer si los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.
2. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.
3. El 33,3% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.
4. El 19.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 4



Los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	12	14,8	14,8	14,8
De acuerdo	18	22,2	22,2	37,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	32	39,5	39,5	76,5
En desacuerdo	19	23,5	23,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

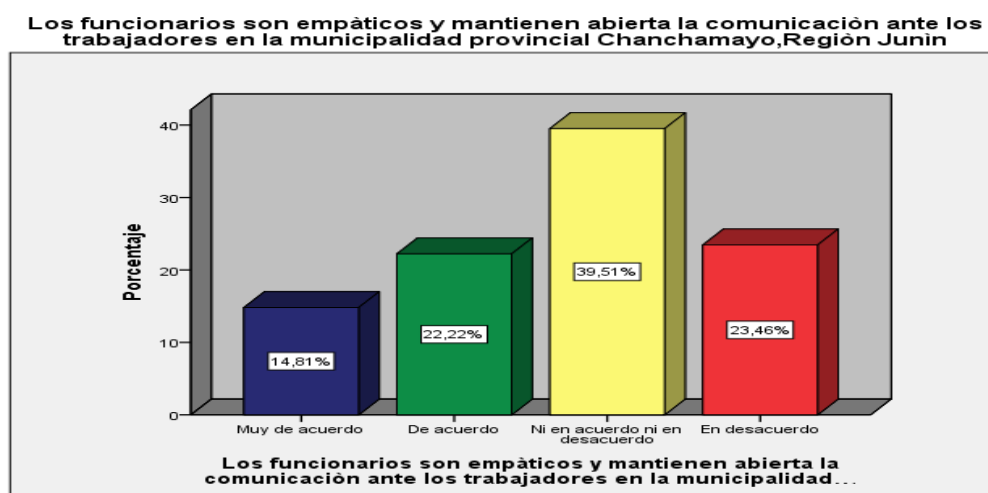
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
2. El 22.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
3. El 39,5% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

4. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Figura No- 5



Los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	18,5	18,5	18,5
De acuerdo	31	38,3	38,3	56,8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	24	29,6	29,6	86,4
En desacuerdo	8	9,9	9,9	96,3
Muy en desacuerdo	3	3,7	3,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

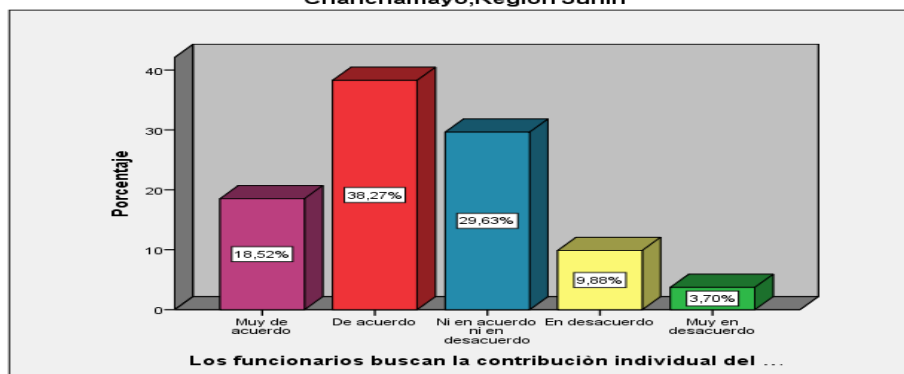
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 18.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 38.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 29,6% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
5. El 3.7% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 6

Los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín



Los funcionarios articulan una visión que es atractiva, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	30	37,0	37,0	37,0
De acuerdo	16	19,8	19,8	56,8
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	23	28,4	28,4	85,2
En desacuerdo	12	14,8	14,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios articulan una visión que es atractiva, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

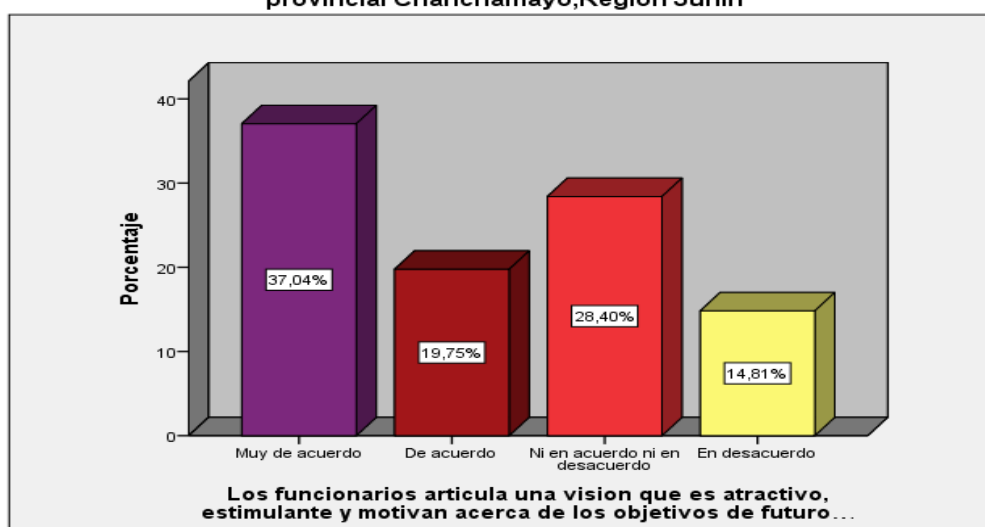
1. El 37.0% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractiva, estimulante y

motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

2. El 19.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 28,4% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios articulan una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 7

Los funcionarios articula una vision que es atractivo,estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo,Región Junin



Los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	27	3,3	33,3	33,3
De acuerdo	23	28,4	28,4	61,7
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	12	14,8	14,8	76,5
En desacuerdo	19	23,5	23,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

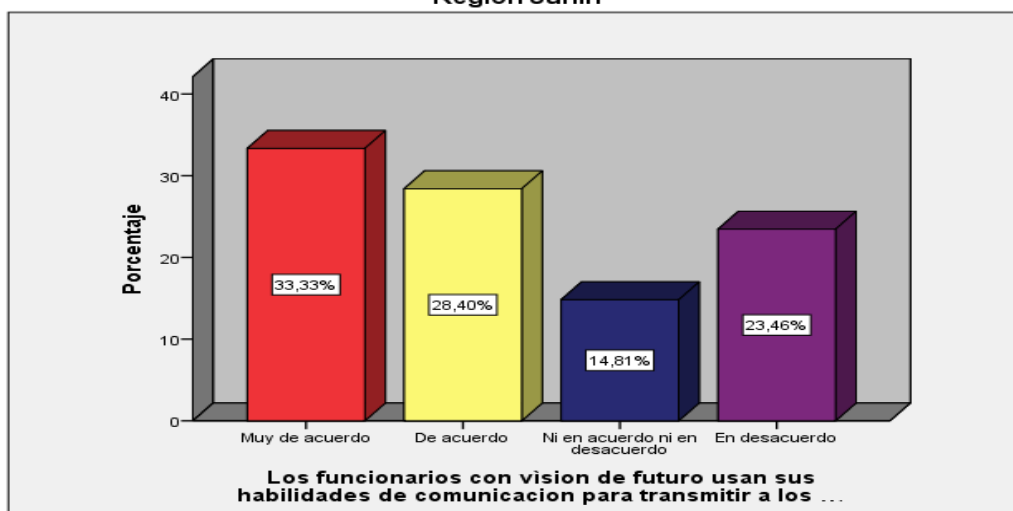
1. El 33.3% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 28.4% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
3. El 14,8% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus

habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

4. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Figura No- 8

Los funcionarios con vision de futuro usan sus habilidades de comunicacion para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín



Los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	12	14,8	14,8	14,8
De acuerdo	35	43,2	43,2	58,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	22	27,2	27,2	85,2
En desacuerdo	8	9,9	9,9	95,1
Muy en desacuerdo	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

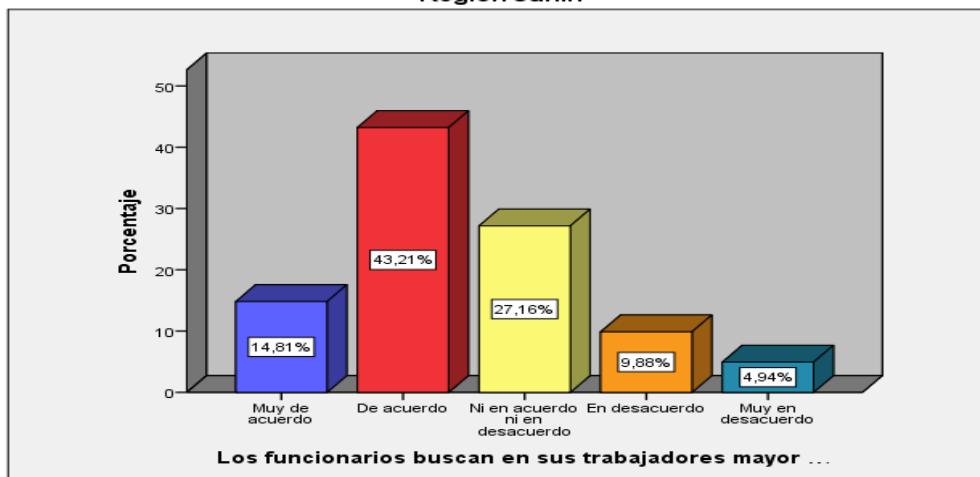
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
2. El 43.2% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 27,2% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
4. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
5. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Figura No- 9

Los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín



Los funcionarios profesan valores de integridad ética en los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	8	9,9	9,9	9,9
De acuerdo	19	23,5	23,5	33,3
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	38	46,9	46,9	80,2
En desacuerdo	16	19,8	19,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

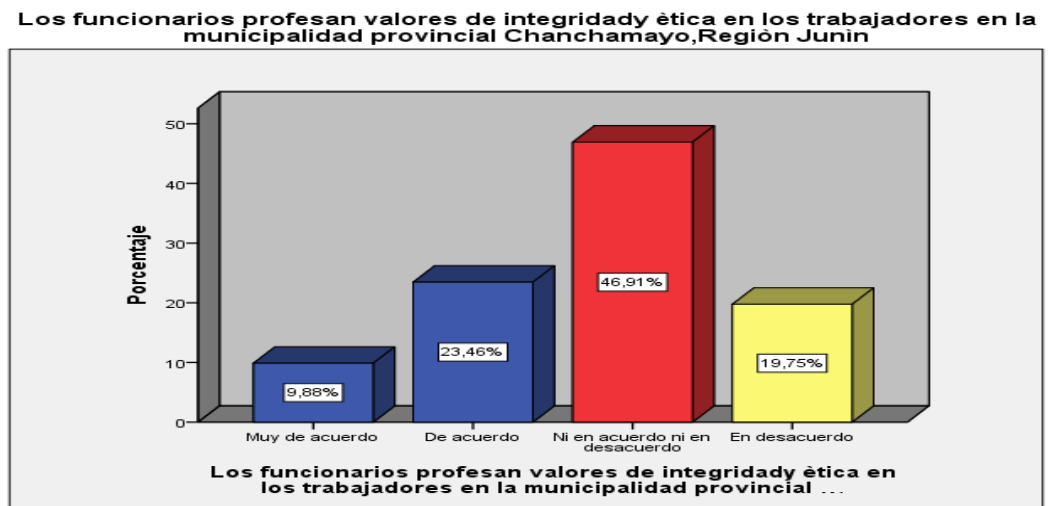
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios profesan valores de integridad ética en los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad ética en los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
2. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad ética en los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
3. El 46,9% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad ética en los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
4. El 18.0% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios profesan valores de integridad ética en los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Figura No- 10



Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	8	9,9	9,9	9,9
De acuerdo	15	18,5	18,5	28,4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	26	32,1	32,1	60,5
En desacuerdo	32	39,5	39,5	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

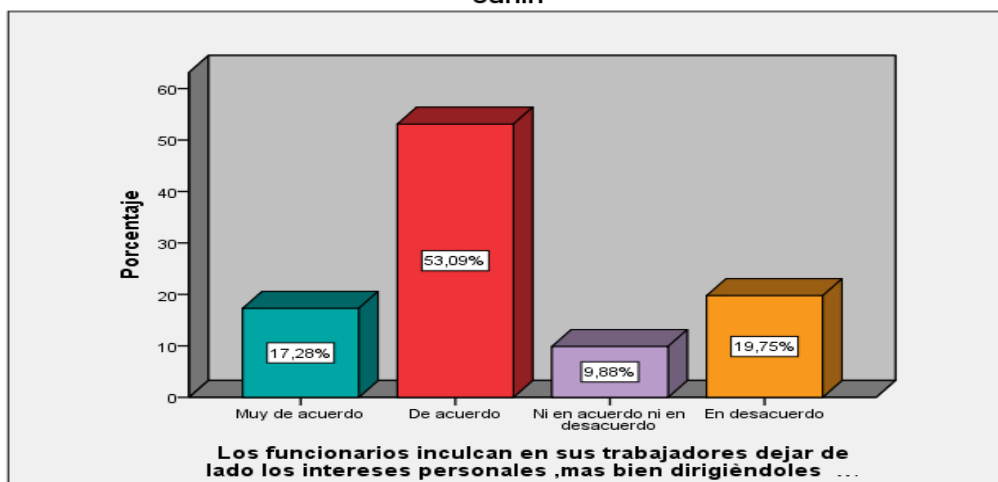
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 18.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 32,1% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 39.5% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen a los trabajadores en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 11

Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales ,mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo,Región Junín



Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	14	17,3	17,3	17,3
De acuerdo	43	53,1	53,1	70,4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	8	9,9	9,9	80,2
En desacuerdo	16	19,8	19,8	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

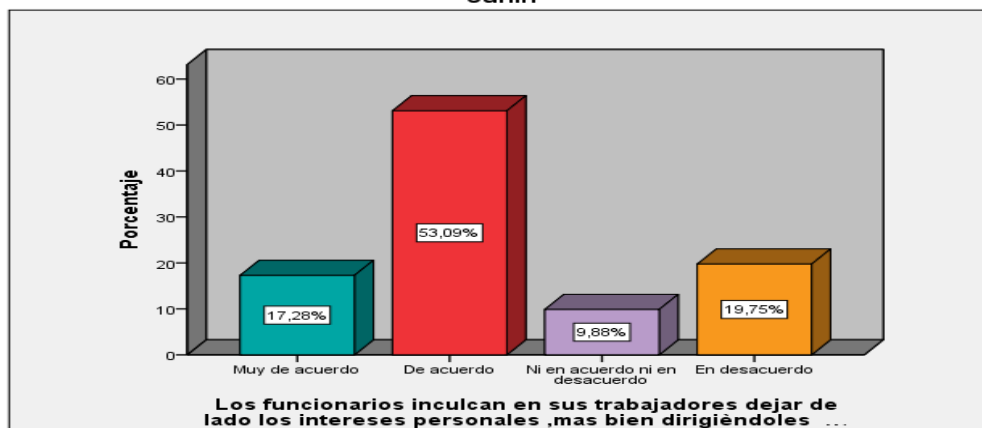
Con la finalidad de conocer si los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario

respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 17.3% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
2. El 53.1% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
3. El 9,9% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
4. El 19.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, más bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Figura No-

Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales ,mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial Chanchamayo,Región Junín



Existe alto nivel de satisfacción laboral y su entorno en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Cuadro N°- 13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	31	38,3	38,3	38,3
De acuerdo	27	33,3	33,3	71,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	19	23,5	23,5	95,1
En desacuerdo	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

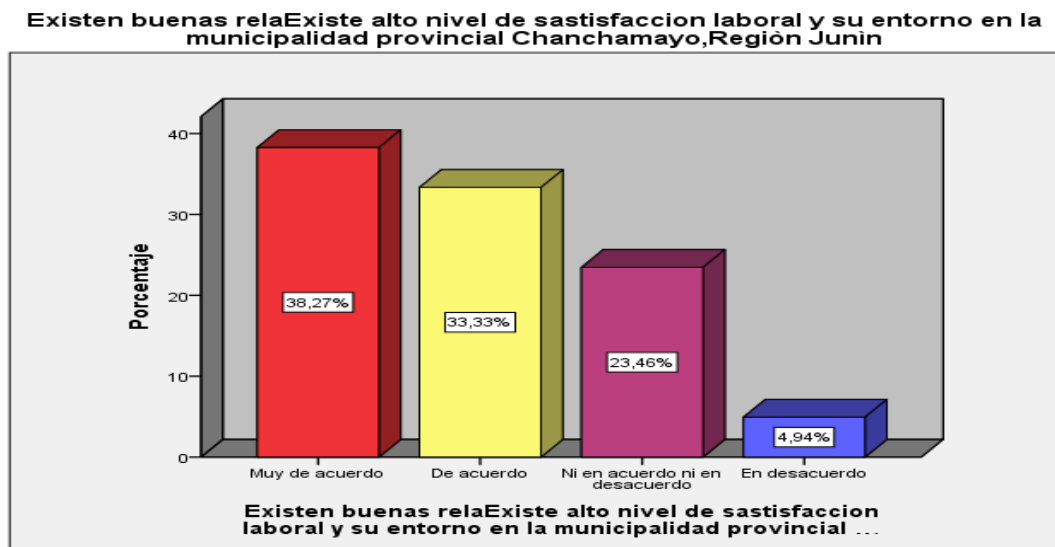
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existen buenas real Existe alto nivel de satisfacción laboral y su entorno en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 38.3% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existen buenas real Existe alto nivel de satisfacción laboral y su entorno en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 33.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existen buenas real Existe alto nivel de satisfacción laboral y su entorno en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 23,5% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existen buenas real Existe alto nivel de satisfacción laboral y su entorno en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que existen buenas real Existe alto nivel de satisfacción laboral y su entorno en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 13



Existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	20	24,7	24,7	24,7
De acuerdo	33	40,7	40,7	65,4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	24,7	24,7	90,1
En desacuerdo	8	9,9	9,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

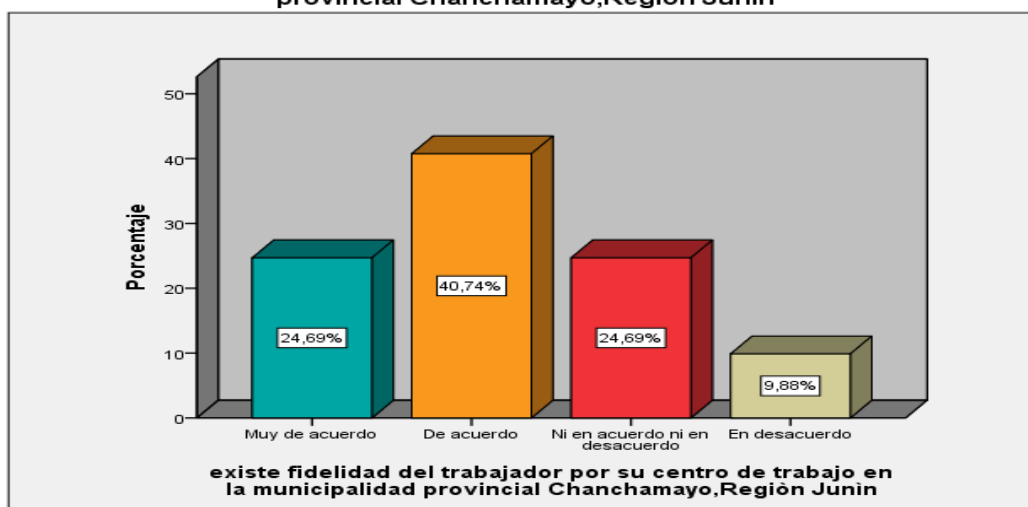
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 24.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 40.7% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 24,7% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 9,9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 14

existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín



Existe alto nivel de compromiso por la productividad institucional en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	33	40,7	40,7	40,7
De acuerdo	20	24,7	24,7	65,4
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	24	29,6	29,6	95,1
En desacuerdo	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

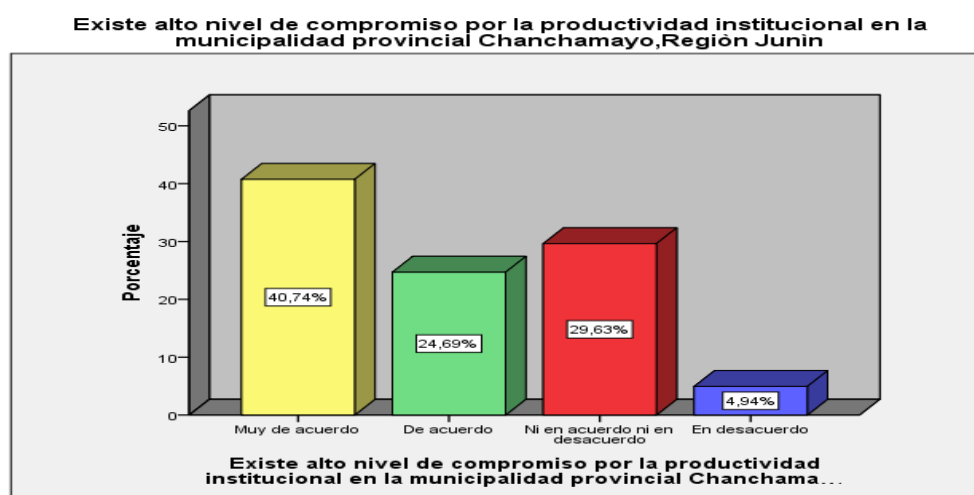
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe alto nivel de compromiso por la productividad institucional en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 40.7% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existe alto nivel de compromiso por la productividad institucional en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

2. El 24.7% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existe alto nivel de compromiso por la productividad institucional en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 29,6% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existe alto nivel de compromiso por la productividad institucional en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 4,9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que existe alto nivel de compromiso por la productividad institucional en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 15



Existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 16

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	18,5	18,5	18,5
De acuerdo	30	37,0	37,0	55,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	28	34,6	34,6	90,1
En desacuerdo	4	4,9	4,9	95,1
Muy en desacuerdo	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 18.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 37.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región
3. El 34,6% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región
4. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región

5. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región

Existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Figura No- 16



Cuadro N°- 17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	18,5	18,5	18,5
De acuerdo	19	23,5	23,5	42,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	31	38,3	38,3	80,2
En desacuerdo	12	14,8	14,8	95,1
Muy en desacuerdo	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

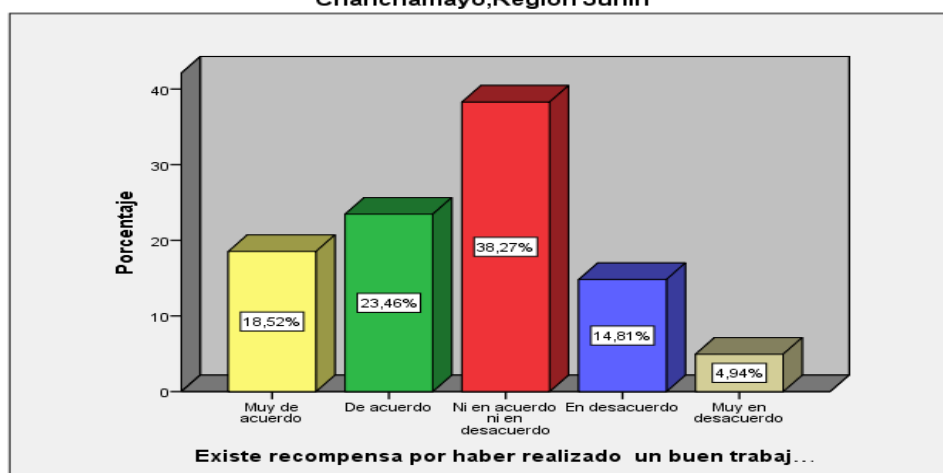
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 18.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
2. El 23.5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
3. El 38,3% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
4. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
5. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Figura No- 17

Existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos,promociones,posiciones,etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo,Región Junín



Existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 18

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	11	13,6	13,6	13,6
De acuerdo	30	37,0	37,0	50,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	24,7	24,7	75,3
En desacuerdo	20	24,7	24,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

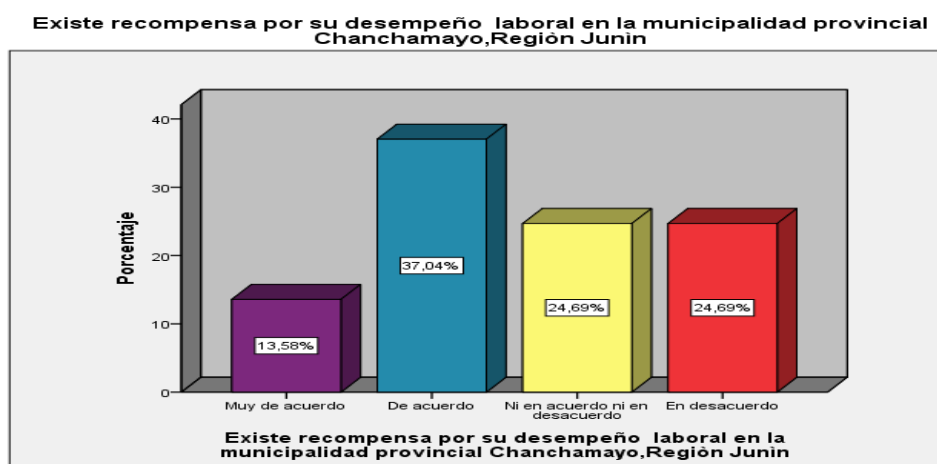
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 13.6% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

2. El 37.0% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 24, % de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 24.7% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 18



Existe satisfacción por estado del ambiente de (trabajo/ seguridad e higiene) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	18	22,2	22,2	22,2
De acuerdo	27	33,3	33,3	55,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	24,7	24,7	80,2
En desacuerdo	8	9,9	9,9	90,1
Muy en desacuerdo	8	9,9	9,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

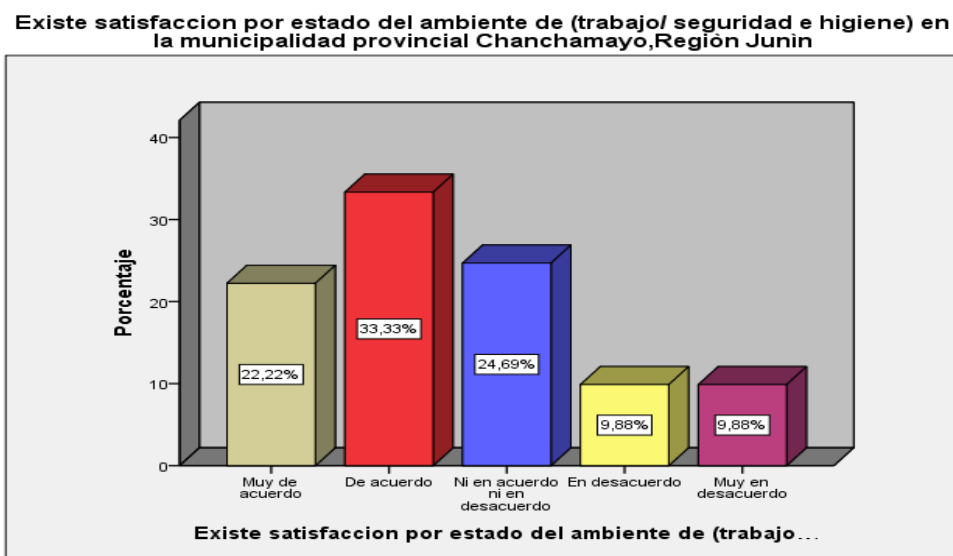
Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe satisfacción por estado del ambiente de (trabajo/ seguridad e higiene) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 22.2% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que si existe satisfacción por estado del ambiente de (trabajo/ seguridad e higiene) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 33.3% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que si existe satisfacción por estado del ambiente de (trabajo/ seguridad e higiene) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 24,7% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que si existe satisfacción por estado del ambiente de (trabajo/ seguridad e higiene) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que si existe satisfacción por estado del ambiente de (trabajo/ seguridad e higiene) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
5. El 9.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que si existe satisfacción por estado del ambiente de (trabajo/ seguridad e higiene) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 19



Existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	18,5	18,5	18,5
De acuerdo	19	23,5	23,5	42,0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	31	38,3	38,3	80,2
En desacuerdo	12	14,8	14,8	95,1
Muy en desacuerdo	4	4,9	4,9	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

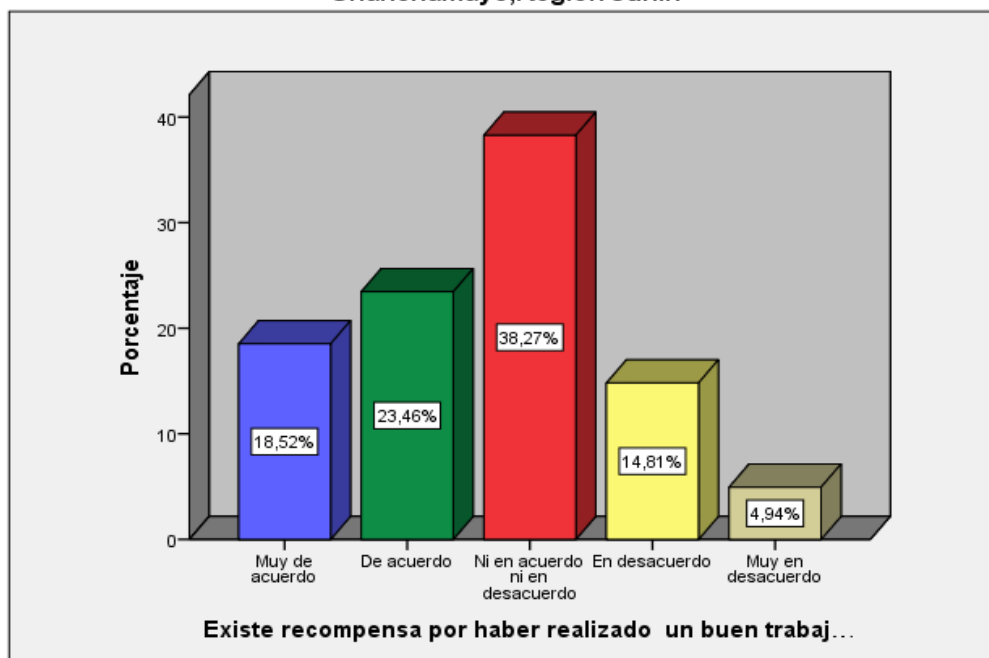
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 18.5% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 23,5% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 38,3% de la muestra encuestada opinan que está **NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
4. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín
5. El 4.9% de la muestra encuestada opinan que están **MUY EN DESACUERDO** que existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 20

Existe recompensa por haber realizado un buen trabajo extrínseca (como pagos,promociones,posiciones,etc.) en la municipalidad provincial Chanchamayo,Región Junín



Existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín

Cuadro N°- 21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	11	13,6	13,6	13,6
De acuerdo	30	37,0	37,0	50,6
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	24,7	24,7	75,3
En desacuerdo	20	24,7	24,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

Fuente: Resultado del cuestionario aplicado.

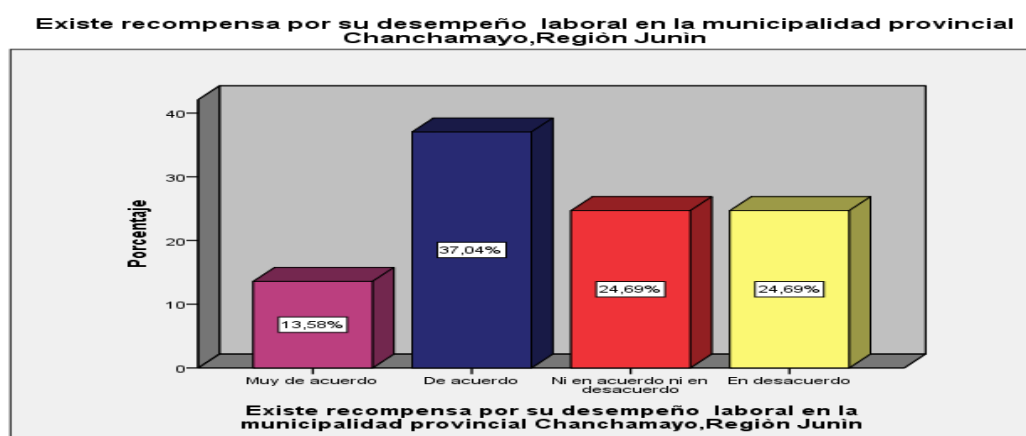
Interpretación:

Con la finalidad de conocer si existe recompensa por su desempeño

laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín, se aplicó el cuestionario respectivo; y los resultados fueron los siguientes:

1. El 37.0% de la muestra encuestada opinan que está **MUY DE ACUERDO** que, si existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
2. El 19.8% de la muestra encuestada opinan que están **DE ACUERDO** que, si existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín. El 28,4% de la muestra encuestada opinan que está **NI DE ACUERDO EN DESACUERDO** que, si existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.
3. El 14.8% de la muestra encuestada opinan que están **EN DESACUERDO** que, si existe recompensa por su desempeño laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

Figura No- 21



4.3. Prueba de hipótesis

Con la finalidad de realizar la Prueba de hipótesis formuladas se ha empleado la prueba de Ji Cuadrada, la cual, es una prueba no paramétrica

adecuada para esta investigación debido a que son variables cualitativas. La hipótesis general “El liderazgo transformacional INFLUYE significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad, para demostrar la Hipótesis General, realizamos la prueba de cada una de las hipótesis específicas, tal como se presenta a continuación.

HIPÓTESIS 1:

H₀: La estimulación intelectual No influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

H₁: La estimulación intelectual influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Escoger el Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{((F-1)(C-1))}$$

Regla de Decisión:

Si el p-valor ≤ 0.05 , se acepta H₁

Si el p-valor > 0.05 , se rechaza la H₁.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	26,835 ^a	9	,001
Razón de verosimilitud	33,402	9	,000
Asociación lineal por lineal	,804	1	,370
N de casos válidos	81		

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,63.

Hallando el valor del nivel de significancia

Encontrado el p-valor igual a 0.001 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la H0:

Conclusión:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que la estimulación intelectual influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

HIPÓTESIS 2:

H₀: La consideración individualizada No influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018

H₁: La consideración individualizada influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018

Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

1. Escoger el Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{(F-1)(C-1)}$$

2. Regla de Decisión: Si $\alpha \leq 0.05$, se acepta H₁

Si $\alpha > 0.05$, se rechaza la H₁

Hallando el valor del nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	17,471 ^a	3	,001
Razón de verosimilitud	20,144	3	,000
Asociación lineal por lineal	6,573	1	,010
N de casos válidos	81		

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,06.

Encontrado el p-valor igual a 0.001 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que la consideración individualizada **influye** significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

HIPÓTESIS 3:

H_0 = La inspiración y motivación No influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

H_i = La inspiración y motivación Influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

1. Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$
2. Escoger el Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{((F-1)(C-1))}$$

3. Regla de Decisión:

Si $\alpha \leq 0.05$, se acepta H_1

Si $\alpha > 0.05$, se rechaza la H_1

Hallando el valor del nivel de significancia

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	70,669 ^a	12	,003
Razón de verosimilitud	78,332	12	,000
Asociación lineal por lineal	36,271	1	,000
N de casos válidos	81		

a. 15 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,09.

Encontrado el p-valor igual a 0.003 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que la inspiración y motivación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

HIPÓTESIS 4:

H_0 = La influencia idealizada **No influye significativamente** en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

H_1 = La influencia idealizada **influye significativamente** en la

satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

1. Alfa o nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

2. Escoger el Estadístico de prueba:

$$\sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim \chi^2_{((F-1)(C-1))}$$

3. Regla de Decisión:

Si $\alpha \leq 0.05$, se acepta H_1

Si $\alpha > 0.05$, se rechaza la H_1

Hallando el valor del nivel de significancia

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	75,3 89 ^a	12	,025
Razón de verosimilitud	85,9 85	12	,000
Asociación lineal por lineal	5,38 4	1	,020
N de casos válidos	81		

a. 13 casillas (65,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,40.

Encontrado el p-valor igual a 0.025 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se acepta la H_1 .

Conclusión:

Existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que la influencia idealizada **influye significativamente** en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

4.4. Discusión de resultados

En la investigación intitulada Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín – Período 2018, de acuerdo a las investigaciones relacionadas que se citaron en el antecedente y realizado las comparaciones, estos autores llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Del Castillo, A (2016) En el trabajo de investigación intitolado: La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016; y llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: La presente investigación demuestra que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano con el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representó una alta asociación entre las variables. Se aprobó la hipótesis planteada y esta relación.

Y la investigación realizada tuvo como resultado del trabajo de investigación intitolado Gestión de Talento Humano como Herramienta Competitiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional Pasco; Encontrado el p-valor igual a 0.073 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la H0:

Y se concluye que, existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que influye significativamente entre el conocimiento como herramienta competitiva significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco 2017.

2. Asencios, C. (2017) En sus tesis; Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016, llegó a las siguientes conclusiones:

Primero Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.642, p < 0.05$).

Y la investigación realizada tuvo como resultado del trabajo de investigación intitulado Gestión de Talento Humano como Herramienta Competitiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional Pasco; Encontrado el p-valor igual a 0.073 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la H_0 :

Y se concluye que, existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que influye significativamente entre el conocimiento como herramienta competitiva significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco 2017.

3. Monteza, A (2017) En su tesis Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016; llegó a las siguientes conclusiones:

El Rho Spearman indica que se presenta un vínculo directo y significativo de las variables, dado que el grado de correlación es de 0.807; este coeficiente, posteriormente al ser elevado al cuadrado, muestra que la

primera variable influencia en un 65.12% en la segunda variable, debido a ello se acepta la hipótesis alterna.

Y la investigación realizada tuvo como resultado del trabajo de investigación intitolado Gestión de Talento Humano como Herramienta Competitiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional Pasco; Encontrado el p-valor igual a 0.073 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la H0:

Y se concluye que, existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que influye significativamente entre el conocimiento como herramienta competitiva significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco 2017.

4. Rojas, R & Vílchez, S. (2016) en su trabajo de investigación, Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, enero 2018, llegó a las siguientes conclusiones:

Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Y la investigación realizada tuvo como resultado del trabajo de investigación intitolado Gestión de Talento Humano como Herramienta Competitiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional Pasco; Encontrado el p-valor igual a 0.073 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la H0:

Y se concluye que, existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que influye significativamente entre el conocimiento como herramienta competitiva significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco 2017.

5. Álava, M. A & Gómez, L. K. (2016) En su tesis intitulado, Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. Llegó a las siguientes conclusiones:

En este sentido es necesario concluir lo siguiente: Con respecto al objetivo específico en el que se desea determinar los Subsistemas de Talento Humano de acuerdo a las teorías planteadas, se concluye que este se cumplió a cabalidad, en efecto, las teorías con respecto a la administración del recurso humano o manejo de personal, demuestran que éstas provienen de una época muy antigua, en donde se expone distintos modelos de gestión. Siendo el aspecto más importante a destacar, es que todas estas teorías han ido evolucionando en el tiempo, porque anteriormente las personas eran consideradas un recurso dentro de la organización, paulatinamente esa denominación se modifica y actualmente se denomina Talento Humano:
Anteriormente: Recursos humanos

- Se basa en la concepción de un hombre como un ser “sustituible”.
- El capital humano como engranaje más de la maquinaria de producción
Ahora: Talento Humano
- Cataloga a la persona como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización.

Y la investigación realizada tuvo como resultado del trabajo de investigación intitulado Gestión de Talento Humano como Herramienta Competitiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional Pasco; Encontrado el p-valor igual a 0.073 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la H0:

Y se concluye que, existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que influye significativamente entre el conocimiento como herramienta competitiva significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco 2017.

6. Abreu, L. (2012) En el trabajo de investigación para optar el grado de Magister Scientiarium en Gerencia de Proyectos de Construcción, Gestión del talento humano en el sector construcción; y llegó a las siguientes conclusiones:

Las conclusiones derivadas del primer objetivo específico, formulado en esta investigación como describir el contexto de la gestión del talento humano en el sector construcción, el contexto de las organizaciones mostro una tendencia positiva en cuanto al manejo del ambiente por parte de las empresas del sector construcción, según la opinión de los entrevistados.

Y la investigación realizada tuvo como resultado del trabajo de investigación intitulado Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín – Período 2018; Encontrado el p-valor igual a 0.073 además comparando con el nivel de significancia y verificando que es menor que alfa establecido en 0.05 entonces se rechaza la H0:

Y se concluye que, existen suficientes evidencias estadísticas a un nivel de significancia de 0.05, para concluir que influye significativamente entre el conocimiento como herramienta competitiva significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chanchamayo 2018. La influencia idealizada **influye significativamente** en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.

CONCLUSIONES

Concluido la investigación sobre Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín - período 2018. Se llegó a las siguientes conclusiones:

1. En esta tesis de acuerdo al objetivo general se analizó de qué manera el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín, y de acuerdo a la aseveración “Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín”

Opinaron de la siguiente manera que 46.9 están de acuerdo y muy de acuerdo, un 33.3% no opina y un 19.8% están en desacuerdo. Esto significa que menos de la mitad de los trabajadores están de acuerdo y hay alto porcentaje que no saben y también hay una cantidad muy considerable de trabajadores están en desacuerdo sobre el liderazgo en esta municipalidad, pero de acuerdo a la aseveración planteada en el cuestionario de la variable dependiente el 71.6% de los trabajadores manifiestan que existe alto nivel de satisfacción laboral en la municipalidad provincial Chanchamayo, Región Junín.

2. De acuerdo al objetivo específico se analizó la manera de qué manera los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, que un 76.5% afirman positivamente a la afirmación “ que los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación con los trabajadores en la municipalidad” Esto demuestra como resultado que existe un empatía y estimulación al fomento de la creatividad de los funcionario hacia los trabajadores en la municipalidad.

3. De acuerdo al segundo objetivo específico y el resultado obtenido mediante el cuestionario a la afirmación “identificar en qué medida influye la consideración individualizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, se identificó la influencia de las consideraciones individualizadas con la satisfacción labora que el 56.8% están de acuerdo que existe una identificación individualizada y de la misma manera al porcentaje para la variable dependiente de satisfacción laboral es de 71.6%; en conclusión se puede afirmar que, existe consideraciones individualizada de nivel media y una satisfacción optima en la municipalidad provincial de Chanchamayo.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico y el resultado obtenido mediante el cuestionario a la afirmación “Identificar en qué medida influye la inspiración y motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, se identificó que el 58% están de acuerdo con la afirmación presentado y 71.6% de satisfacción laboral

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones llegadas se puede recomendar a los funcionarios de la municipalidad Provincial de Chanchamayo los siguientes

1. Capacitar al personal en general, esto no solo a los jefes de algunas áreas, sobre el conocimiento del liderazgo y de qué manera influye en la satisfacción laboral.
2. La empatía y consideración entre los funcionarios hacia los trabajadores se encuentra a un nivel por concluir todavía y llegar al 100% para ser óptimo por lo que se recomienda trabajar más borrar esta brecha en la municipalidad provincial de Chanchamayo
3. Motivar con estrategias para mejorar esta brecha del 42.3% por lo que se recomienda a los funcionarios capacitar, compartir y coordinar mejor las acciones laborales con todos los trabajadores emanadas desde sus respectivas áreas
4. Mejorar este resultado mediante la capacitación a los trabajadores de la municipalidad provincial de Chanchamayo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borman, W. Y. (2009). *Más progreso hacia una taxonomía de requisitos de desempeño gerencial*. Obtenido de Rendimiento humano:
https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327043hup0601_1
- Buján, A. (2010). Obtenido de Enciclopedia Financiera:
[http://www.encyclopediafinanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-y-rendimiento.htm#:~:text=La%20eficacia%20del%20liderazgo%20se,%2C%20%26%20Gerhardt%2C%202002\).&text=Muchos%20estudios%20se%20basan%20en,1%C3%ADder%20en%20una%20situaci%C3%B3n%20dada](http://www.encyclopediafinanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-y-rendimiento.htm#:~:text=La%20eficacia%20del%20liderazgo%20se,%2C%20%26%20Gerhardt%2C%202002).&text=Muchos%20estudios%20se%20basan%20en,1%C3%ADder%20en%20una%20situaci%C3%B3n%20dada).
- Buján, A. (2018). *Liderazgo transformacional*. Obtenido de Enciclopedia Financiera:
<http://www.encyclopediafinanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>
- Buján, A. (2018). *Liderazgo transformacional*. Obtenido de Enciclopedia Financiera:
<http://www.encyclopediafinanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>
- Buján, Alfredo. (2010). *Desempeño del líder*. Obtenido de Enciclopedia Financiera:
<http://www.encyclopediafinanciera.com/habilidades-directivas/desempeno-de-liderazgo.htm>
- Hernandez et al. (2014). *Metodología la investigación* (Sexta edición ed.). México: Mac Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Gutiérrez, E. (2015). *LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO COMO FACTOR INFLUYENTE EN LA FORMACIÓN DE EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS* [Tesis de Maestría, universidad de

Carabobo. Repositorio: web Dirección de Postgrado, Venezuela. Obtenido de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1378/1/Egutierrez.pdf>

Haz, I. j. (2016). *LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DE ESTUDIOS PREVIOS* [Tesis de maestría, universidad Espíritu Santo.

Repositorio: web, Guayaquil - Ecuador. Obtenido de

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/75/73>

Jiménez, C. C. (2014). *RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DIRECTORES Y LA MOTIVACIÓN HACIA EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA* [Tesis de maestría, universidad Católica de Colombia]. Páginas web, Bogotá - Colombia.

Lawler, E. P. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. *Scientia Et Technica*, 62-63. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

López, I. L. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en* . Obtenido de Repositorio universidad Vézar Vallejo:

[https://www.google.com/search?q=L%C3%B3pez%2C+I.+L.+\(2017\)+en+su+tesis+Liderazgo+transformacional+y+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+trabajadores+del+%C3%A1rea+de+operaciones+de+una+instituci%C3%B3n+p%C3%BAblica&rlz=1C1CHBD_esPE830PE830&oq=L%C3%B3pez%2C+I.+L.](https://www.google.com/search?q=L%C3%B3pez%2C+I.+L.+(2017)+en+su+tesis+Liderazgo+transformacional+y+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+trabajadores+del+%C3%A1rea+de+operaciones+de+una+instituci%C3%B3n+p%C3%BAblica&rlz=1C1CHBD_esPE830PE830&oq=L%C3%B3pez%2C+I.+L.)

Lujan, A. (2010). *Liderazgo y rendimiento*. Obtenido de Enciclopedia Financiera: [http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-y-rendimiento.htm#:~:text=La%20eficacia%20del%20liderazgo%20se,%2C%20%26%20Gerhardt%2C%202002\).&text=Muchos%20estudios%20se%20basan%20en,l%C3%ADder%20en%20una%20situaci%C3%B3n%20dada.](http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-y-rendimiento.htm#:~:text=La%20eficacia%20del%20liderazgo%20se,%2C%20%26%20Gerhardt%2C%202002).&text=Muchos%20estudios%20se%20basan%20en,l%C3%ADder%20en%20una%20situaci%C3%B3n%20dada.)

Redolfo, L. H. (2017). *tesis: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel*. Obtenido de Repositorio universidad César Vallejo:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8882/Redolfo_ALH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reglamento de Organización y Funciones. (2013). *Chanchamayo, Municipalidad Provincial de* . Obtenido de Documentos de gestión:
<https://www.munichanchamayo.gob.pe/documentos/mof-2013.pdf>

Rico, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la*, 139. Obtenido de URL:
<http://www.upo.es/RevMetCuant/art.php?id=65>

Rojas, E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los [Tesis de maestría, universidad César Vallejo]*. Página webb, Lima. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez Trujillo, M. G., & García Vargas, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Obtenido de Scientia Et Technica:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Trello.com. (06 de febrero de 2018). Liderazgo transformacional. Obtenido de Enciclopedia Financiera: <http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Cuestionario

El objetivo del presente cuestionario es obtener información básica sobre “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018”; Usted antes de marcar, debe leer con detenimiento las afirmaciones u opiniones y luego debe marcar con un aspa (X), las afirmaciones con la alternativa que usted cree conveniente, marque sólo una alternativa de cada pregunta.

Las opciones de respuesta se encuentran estructuradas en el cuestionario:

Título del trabajo “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín – Período 2018”

Por favor suplico a usted marcar con un aspa (X) la respuesta que cree conveniente

Datos generales

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------------------	---------------	-------------------

Liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional						
Estimulación intelectual						
1. Los funcionarios son líderes que toman riesgos y solicita a los trabajadores contribuir con ideas en la gestión de la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
2. Los funcionarios estimulan y fomentan la creatividad en los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
3. Los funcionarios fomentan en sus trabajadores que el aprendizaje es un valor para descubrir mejores maneras de ejecutar sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Consideración individualizada						
4. Los funcionarios actúan como un mentor y escucha las preocupaciones y necesidades de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
5. Los funcionarios son empáticos y mantienen abierta la comunicación ante los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
6. Los funcionarios buscan la contribución individual del trabajador y éstos tienen la motivación intrínseca para sus tareas en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Inspiración y motivación						
7. Los funcionarios articula una visión que es atractivo, estimulante y motivan acerca de los objetivos de futuro a los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
8. Los funcionarios con visión de futuro usan sus habilidades de comunicación para transmitir a los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
9. Los funcionarios buscan en sus trabajadores mayor esfuerzo en sus tareas motivando sus capacidades en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Influencia idealizada						
10. Los funcionarios profesan valores de integridad y ética en los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
11. Los funcionarios proporcionan una misión y visión para que asumen los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
12. Los funcionarios inculcan en sus trabajadores dejar de lado los intereses personales, mas bien dirigiéndoles a los trabajadores hacia una meta	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	

superior que atañe al bien colectivo en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Región Junín..					
Satisfacción laboral					
Satisfacción: Laboral					
13. Existe aalto nivel de satisfacción laboral y su entorno en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
14. Existe fidelidad del trabajador por su centro de trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
15. Existe alto nivel de compromiso por la productividad institucional en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Satisfacción: Un factor no causal					
16. Existe recompensa por haber realizado un buen trabajo o algo útil en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
17. Existe recompensas por haber realizado extrínsecas (como pagos, promociones, posiciones, etc.) en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín.	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
18. Existe recompensas por su desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Junín.					
Condiciones de trabajo					
19. Existe satisfacción por estado del ambiente de trabajo/seguridad e higiene) en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín.					
20. Existe políticas de riesgos laborales, es decir, normas y pautas que rigen y que tengan suficientes garantías de seguridad física y para la salud del trabajador en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín					
21. Existe conformidad por el horario de trabajo en la municipalidad provincial de Chanchamayo, Junín					

Gracias

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHANCHAMAYO, REGIÓN JUNÍN - PERÍODO 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPOTESIS	METODOLOGIA	UNIVERSO O POBLACIÓN	TECNICAS INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018?	Analizar de qué manera el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.	X= VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del talento humano Indicadores: • Conocimiento • Habilidades • Actitud • Valores	HIPÓTESIS GENERAL El liderazgo transformacional influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.	METODO DE INVESTIGACION Para el desarrollo de la investigación se utilizará como método: • El método Cualitativo • El método cuantitativo. NIVEL DE LA INVESTIGACION El nivel de investigación corresponde a una investigación aplicada DISEÑO DE INVESTIGACION En el trabajo de investigación se ha utilizará el diseño no experimental transeccional. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN El trabajo de investigación es de tipo aplicada y no experimental; - Descriptiva. ... - Explicativa.	UNIVERSO En el presente trabajo de investigación se trabajará con una población de 131 Trabajadores: MUESTRA Se calcula con lka formula estadística $n_0 = \frac{NZ_{\alpha}^2 PQ}{(N-1)E^2 + Z_{\alpha}^2 PQ}$ $\frac{131(3.8416) \times 0.25}{(130) \times 0.0025 + 83.84169 \times 0.25} = \frac{125.8124}{1.2854}$ = 97.8780146258 La muestra de acuerdo a la fórmula calculada es de 98 trabajadores para su posterior r análisis.	TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: La recolección de datos fidedignos que nos permitirá contrastar las hipótesis de investigación será de fuentes primarias, es decir, como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario para medir la influencia del Liderazgo transformacional y la Satisfaccion laboral. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS: Se hará a través de un sistema mecanizado apoyado por una computadora, utilizando el software SPSS Versión 22, para confeccionar cuadros y gráficos para su posterior análisis
PROBLEMAS ESPECIFICOS a) ¿En qué medida influye la estimulación intelectual en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018? b) ¿En qué medida influye la consideración individualizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018? c) ¿En qué medida influye la inspiración y motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018? d) ¿En qué medida influye la influencia idealizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018?	OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Identificar qué medida influye la estimulación intelectual en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo región Junín - período 2018. b) Identificar en qué medida influye la consideración individualizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018 c) Identificar en qué medida influye la inspiración y motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018. d) Identificar en qué medida influye la influencia idealizada en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.	X = VARIABLES INDEPENDIENTES: X = Variable Independiente Liderazgo transformacional Indicadores: • Conducta • Valores • Confianza • Capacidades • Desarrollar enfoque innovadora • Enfrentar las situaciones de trabajo • Mentor y entrenador • Desarrollar habilidades • Mantiene comunicación Y = VARIABLES DEPENDIENTES: Satisfacción laboral Indicadores: • Satisfacción con su trabajo y entorno. • Fidelidad del trabajador • Alto nivel de satisfacción laboral. • Conocimiento del trabajador • Componente emocional. • Manera de actuar del individuo. • Actitudes desarrolladas.	HIPOTESIS ESPECIFICAS a. La estimulación intelectual influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018. b) La consideración individualizada influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018 c) La inspiración y motivación en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018. d) La influencia idealizada influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Chanchamayo, región Junín - período 2018.			