



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TEMA:

Análisis del impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Machala

AUTORES:

Pacheco Avila, Mara Noemí

Aguilar Márquez, Johana Carolina

**Previo a la obtención del grado Académico de:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

TUTOR:

Ing. Vega Chica Mayra Liuviana MBA, Ph.D.

Guayaquil, Ecuador

2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la, **Lcda. Mara Noemí, Pacheco Ávila** y por la **Abg. Johana Carolina Aguilar Márquez**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano.

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Vega, Mayra, MBA, PhD

REVISOR

Ing. Camacho Villagómez, Freddy, PhD

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Ing. Zoila Bustos, Goya, Mgs.

Guayaquil, al 1 del mes de junio del año 2023



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Pacheco Avila Mara Noemí
Aguilar Márquez Johana Carolina

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación sobre el **Análisis del impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Machala**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, al 1 del mes de junio del año 2023

Mara Noemí, Pacheco Ávila

Johana Carolina, Aguilar Márquez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, Pacheco Avila Mara Noemí
Aguilar Márquez Johana Carolina

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Proyecto de Investigación Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano, titulado: **Análisis del impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Machala**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, al 1 del mes de junio del año 2023

Mara Noemí, Pacheco Ávila

Johana Carolina, Aguilar Márquez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUI
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INFORME DE URKUND

URKUND	
Documento	PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Pacheco & Aguilar.docx (D158057512)
Presentado	2023-02-07 09:47 (-05:00)
Presentado por	mayra.vega01@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	mayra.vega01.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	Tesis - pacheco y aguilar Mostrar el mensaje completo 4% de estas 29 páginas, se componen de texto presente en 13 fuentes.

TEMA: Análisis del Impacto que el Liderazgo Transformacional ejerce sobre la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de una Empresa Pública de la Ciudad de Machala

MAESTRANTES: Pacheco Avila, Mara Noemi
Aguilar Márquez, Johana Carolina

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, II COHORTE PARALELO A
ELABORADO POR:**



Ing. Vega Chica Mayra Liuviana, Ph.D.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial a todas las personas que nos han acompañado en todo el proceso de estudio, a nuestra familia, docentes, amigos, y a quienes han hecho posible que podamos avanzar en la elaboración de la tesis.

Gracias a Dios por su infinito amor y por permitirnos emprender este proyecto de vida, confiamos en que él obrará para que nuestros objetivos profesionales y personales se cumplan.

Lcda. Mara Noemí Pacheco Ávila

Abg. Johana Carolina Aguilar Márquez

DEDICATORIA

A Dios sobre todas las cosas y todas las personas que son parte de nuestra vida.

Lcda. Mara Noemí Pacheco Ávila

Abg. Johana Carolina Aguilar Márquez

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES.....	4
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	6
CAPÍTULO 1	16
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	16
1.1. Enfoque teórico de liderazgo	16
1.1.1. Teoría conductista	16
1.1.2. Teoría de la contingencia o situacional.....	17
1.2. Conceptualizaciones básicas del liderazgo	18
1.2.1. Definición de liderazgo	18
1.2.2. Perfil de un líder (habilidades y características)	19
1.3. Estilos de liderazgo	20
1.3.1. El liderazgo autocrático	21
1.3.2. El liderazgo democrático.....	21
1.3.3. El liderazgo transaccional, y el liderazgo transformacional.....	22
1.3.4. Liderazgo transformacional.....	22
1.3.5. Características del liderazgo transformacional.....	23
1.4. Satisfacción laboral.....	24

1.5. Incidencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral	25
MARCO REFERENCIAL.....	26
CAPÍTULO 2	29
MARCO METODOLÓGICO	29
CAPÍTULO 3	34
ANÁLISIS Y RESULTADOS	34
3.1. Dimensión carisma.....	34
3.2. Dimensión inspiración	36
3.3. Dimensión de estimulación intelectual	38
3.4. Dimensión de consideración individualizada	40
CAPÍTULO 4	46
PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	46
Título:.....	46
Antecedentes	46
Justificación	46
Marco legal:	47
La propuesta también se basa en la ley orgánica de servicios públicos del Ecuador (LOSEP, 2021) en donde se establece que:	47
Desarrollo:	47
Indicaciones importantes:	47
Estrategias de liderazgos	47
Capacitaciones	48
Recursos didácticos y tecnológicos:	50
Recursos humanos.....	50
Recursos didácticos y de estructura:	51
Evaluación de la propuesta	51

CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Instrumento Para Medir el Liderazgo Transformacional	31
Tabla 2 Resumen estadístico de la dimensión Carisma	36
Tabla 3 Resumen estadístico de la dimensión Inspiración.....	38
Tabla 4 Resumen estadístico de la dimensión de Estimulación Intelectual	40
Tabla 5 Resumen estadístico de la dimensión de Consideración Individualizada	42
Tabla 6 Estadísticas de la regresión.....	43
Tabla 7 Análisis de Varianza.....	43
Tabla 8 Resumen de la correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral	44
Tabla 9 Contenidos establecidos para los talleres establecidos en la propuesta.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de propuesta de investigación	14
Figura 2 Resultados de la dimensión carisma aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio	35
Figura 3 Resultados de la dimensión inspiración aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio	37
Figura 4 Resultados de la dimensión de estimulación intelectual aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio.....	39
Figura 5 Resultados de la dimensión de Consideración Individualizada aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio.....	41

RESUMEN

La presente investigación de enfoque deductivo-descriptivo estudia la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. La metodología empleada se basó en datos cuantitativos recolectados por medio de una encuesta a un total de 134 empleados de una empresa pública de Machala, muestra que representa el 44.67% del total de la población, en los análisis de resultados se utilizaron un conjunto de técnicas estadísticas para comprobar la significancia de los datos, de forma que se utilizó el índice de Tstudent, así como también un análisis de la varianza y correlación entre las muestras. Los resultados demuestran que alrededor del 37-38% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en las relaciones entre el liderazgo y las diversas dimensiones de las encuestas, estas encuestas son en base a 4 dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, además, alrededor del 19% de los encuestados manifestó que le es indiferente las afirmaciones presentadas en la encuesta, lo que demuestra la necesidad de aumentar una propuesta de intervención dentro de la empresa. En la propuesta de intervención se mantienen dos productos entregables, el primero hace referencia a talleres de capacitación sobre la importancia del liderazgo transformacional para los estudiantes, mientras que el segundo producto entregable hace referencia a una infraestructura que será utilizada como guardería dentro de la empresa. En conclusión, existe una relación evidente entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, misma que debe ser considerado en diversos programas dentro de la empresa de estudio.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, talento humano.

ABSTRACT

This deductive-descriptive research study studies the relationship between transformational leadership and job satisfaction. The methodology used was based on quantitative data collected through a survey of a total of 134 employees of a public company in Machala, a sample that represents 44.67% of the total population, in the analysis of results a set of statistics techniques were used to verify the significance of the data, so that the Tstudent index was used, as well as an analysis of variance and correlation between samples. The results show that around 37-38% of those surveyed stated that they agreed on the relationships between leadership and the various dimensions of the surveys. These surveys are based on 4 dimensions: charisma, inspiration, intellectual stimulation and individualized consideration. In addition, around 19% of those surveyed stated that they are indifferent to the statements presented in the survey, which demonstrates the need to increase an intervention proposal within the company. In the intervention proposal, two deliverable products are maintained, the first refers to training workshops on the importance of transformational leadership for students, while the second deliverable product refers to an infrastructure that will be used as a nursery within the company. In conclusion, there is an evident relationship between transformational leadership and job satisfaction, which must be considered in various programs within the study company.

Keywords: Transformational leadership, job satisfaction, human talent.

INTRODUCCIÓN

Una empresa logra sus objetivos gracias al desempeño laboral del personal, ya que el talento de sus empleados cuando es bien aprovechado repercute en el crecimiento de la organización. La satisfacción laboral, que constituye el objeto de estudio del trabajo que nos ocupa, es sinónimo de éxito empresarial, razón por la que es indiscutible la importancia de un liderazgo transformacional, que apunte una estructura que favorezca la interrelación y comunicación entre todos quienes forman parte de la compañía, lo cual desembocará en un empoderamiento y compromiso para cumplir un objetivo en común.

En presente trabajo investigativo, tiene como objetivo analizar el impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción la laboral de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Machala, para con ello elaborar un plan que contribuya a mejorar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de dicha empresa. En tan razón, el campo de acción que se desarrolla la investigación es la satisfacción laboral.

Establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de una empresa, permitirá identificar los factores positivos y negativos que inciden en este aspecto, y con base en ellos, tomar los correctivos y acciones necesarias que llevaran a cumplir lo logros y objetivos de la organización. Añazco, et al. (2018), sostiene que estimular el bienestar emocional y personal de los colaboradores de la empresa, resulta en un alto nivel de satisfacción laboral, que a su vez repercute en el óptimo rendimiento de la institución.

El liderazgo transformador, es considerado por los expertos como un tipo de liderazgo positivo, debido a que está definido por un estilo que motiva a los seguidores, y promueve la consideración individualizada, la motivación inspiradora, la influencia idealizada, y la estimulación intelectual, que son características que transmiten un alto rendimiento en el personal, logrando así enfatizar la identidad colectiva (Omar, 2011).

En la investigación que nos ocupa, se enfocan los aspectos más relevantes del liderazgo transformacional que influyen la satisfacción laboral, con la finalidad de analizarlos y tomarlos como fundamento de la propuesta. Para facilitar la comprensión del trabajo, se presenta el desarrollo del estudio, organizado en tres capítulos. Una vez establecidos los antecedentes y el planteamiento del problema; se presenta el primer capítulo, en el que se abordan los temas del marco teórico conceptual, el segundo capítulo, se enfoca el marco referencial, en el tercer capítulo se determina la metodología utilizada y los resultados de la investigación. Finalmente, se establecen las principales conclusiones que sintetizan el estudio.

ANTECEDENTES

Sierra (2016), centra el concepto de liderazgo en función de principios, “el cual tiene que ver con la transformación interna del ser humano, que lo llevará a influenciar a otros a largo plazo” (p. 113). En este sentido, estas definiciones, que constituyen los antecedentes en torno al liderazgo, lo ubican junto a las primeras investigaciones sobre las ciencias administrativas, debido a que el mantenimiento y éxito de las empresas, requiere de contar con individuos que sean capaces de conducir a otros con el fin de alcanzar metas, ya sea en el ámbito social, económico, productivo, etc. (Preciado & Monsalve, 2008). Una vez establecidas las necesidades del liderazgo en la organización, surgen los diferentes modelos, los mismos que obedecen a los requerimientos de la empresa.

El liderazgo transformacional, es un estilo que se centra en las competencias y habilidades de los líderes que logran alcanzar sus metas y objetivos mediante su trabajo constante, comprometido y bien enfocado en su contexto. El término “liderazgo transformacional” fue introducido por primera vez por James MacGregor Burns (1978), en el marco de una investigación descriptiva a cerca de los líderes políticos, en la cual se define a este estilo de liderazgo como una interacción y ayuda mutua entre líderes y seguidores, con el objetivo de alcanzar mayores niveles de motivación y compromiso. El enfoque en el que se sustenta el liderazgo transformacional hace énfasis en un cambio significativo en la vida de los individuos y en las organizaciones, por cuanto se origina un rediseño de las percepciones que a su vez motivan un cambio en los valores y aspiraciones de los colaboradores (Fernández & Quintero, 2017).

El análisis del concepto original introducido por el experto en liderazgo James McGregor Burns, enfatiza que este tipo de liderazgo es desarrollado generalmente por

individuos que ostentan fortaleza en torno a su personalidad y visión, cualidades que les permite modificar las percepciones, expectativas y motivaciones del grupo que dirigen, logrando llevar a sus seguidores a un nivel más avanzado en el ámbito moral y de motivación. Asimismo, estos autores, resaltan los postulados de Bernard M. Bass, quién desarrolló la Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass, siendo su principal aportación la determinación del impacto que tiene el líder sobre los seguidores, así como la reacción de estos fundamentada en su respeto, confianza, y admiración hacia el líder (Pico & Coello, 2018).

Si bien, el modelo de liderazgo transformacional fue inicialmente propuesto por Burns, en el año 1978, fue Bass en 1985, quien desarrolló y profundizó su estudio. Burns distinguió dos tipos de liderazgo opuestos, que son el transaccional y el transformacional. Los estudios de Bass, hacen hincapié en que el liderazgo transformacional no es una simple transacción, sino que implica una interacción de estimulación y evaluación mutua, en la que los seguidores pueden convertirse en líderes y los líderes pueden convertirse en agentes morales (Mendoza & Ortíz, 2006).

Los estudios mundiales, respecto del liderazgo en las empresas y las ventajas que conlleva el éxito de la misma, se remonta a pocas décadas, ya que tradicionalmente el liderazgo era considerado sinónimo de autoridad con una mezcla de “dictadura”, en el que la comunicación era vertical y la toma de decisiones era unilateral e irrefutable. Los modelos tradicionales, sin embargo han derivado en modelos que aún se utilizan, como es el caso del tipo de liderazgo transaccional, que acoge en parte la perspectiva tradicional, por cuanto se basa en una unión bivalente vertical, que caracteriza al liderazgo como un intercambio relacional entre el líder y sus subordinados (Figuroa, 2012).

Hermosilla, et al. (2016), explicaron que, si bien, el liderazgo transformacional es relativamente nuevo en el campo empresarial, su esencia ha sido comparada con el liderazgo transaccional, cuya característica más relevante es el intercambio de recompensas frente a la cooperación, anteponiendo la negociación del rendimiento como un refuerzo para alcanzar la eficiencia; situación que influye de forma directa en la satisfacción laboral.

El liderazgo, se asocia a la satisfacción laboral, en el sentido este le da al líder la capacidad de transformar las perspectivas de sus colaboradores, y por consiguiente, proporciona al ambiente laboral valores agregados que lo convierten en un espacio agradable y motivador. Haz & Fierro (2017), explican que Locke (1984) “estudió 3.300 investigaciones producidas sobre satisfacción en el trabajo hasta dicha fecha y definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (p. 31).

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Objeto de Estudio:

El objeto de estudio que se pretende investigar, es el liderazgo transformacional.

Campo de acción:

El campo de acción de la categoría del objeto de estudio es la satisfacción laboral, en función de la cual se realizará el aporte científico para su transformación.

Planteamiento del Problema: I

Mantener un buen ambiente laboral, que garantice un desempeño eficiente del personal, es el ideal en una empresa, por ello, se han realizado múltiples trabajos investigativos que intentan analizar la incidencia del liderazgo en la satisfacción laboral, ya que este es uno de los aspectos más relevantes en este contexto. Por ello, es

indispensable que toda organización realice mediciones de liderazgo para relacionarlo con la satisfacción laboral del personal.

Un estudio desarrollado por Ortega, et al. (2020), con el objetivo de identificar los alcances del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral, y con ello recomendar acciones para mejorar la dinámica organizacional, plantea mediante una investigación documental y descriptiva que el liderazgo transformacional en la administración es una variable que permite intervenciones directas en una empresa con la finalidad de mejorar la dinámica social, lo que repercute en satisfacción del capital humano, aspecto que a la vez también se relaciona con el éxito económico de la organización.

Un estudio comparativo, realizado en Chile, entre organizaciones de educación privada y pública, por Chiang, et al. (2014), cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo, obtuvo importantes resultados, al determinar que si existe una correlación estadísticamente significativa entre las dos variables analizadas en la muestra. Como dato relevante, se añade que el estilo de liderazgo transformacional, es el que provoca un grado mayor de satisfacción laboral, debido a que promueve una mayor participación del personal y brinda la seguridad de relaciones más significativas, que implican compromiso y satisfacción, en las que se toma en cuenta las necesidades laborales y humanas.

El liderazgo es un fenómeno dinámico que se mantiene en constante estudio y revisión teórica, pues su dinámica compleja conjuga múltiples variables que intentan explicar su causalidad, constitución y los efectos que causan en las organizaciones. En este contexto es evidente que los diversos tipos de liderazgo ejercen influencia directa y decisiva en la toma de decisiones de las instituciones, generando un impacto

significativo en su crecimiento. En el estudio del liderazgo, surgen relaciones similares respecto de los factores causales que explican el comportamiento, la situación y la influencia de éste en el campo organizacional, razón por la que es un aspecto que debe ser abordado como punto de partida en una empresa (Tapia & Antequera, 2020).

Los efectos que produce el liderazgo transformacional, constituye un desafío para las organizaciones, porque existe una imperiosa necesidad de contar con líderes que logren crear e implementar estrategias exitosas que se traduzcan en rendimiento y competitividad en todo el personal. El ideal de toda empresa es contar con líderes capaces de transformar y mejorar los procesos y las interrelaciones entre el personal, de tal forma que el ambiente de trabajo sea motivador y constructivo, ya que esto se evidencia en el éxito de la organización. Los estudios realizados en torno al liderazgo transformacional revelan los efectos positivos de este en el desempeño, la cultura y el aprendizaje organizacionales (Simari, 2021).

Un problema bastante común que enfrentan las empresas en la actualidad es la falta de motivación del personal, situación que entorpece el cumplimiento de las expectativas laborales y por consiguiente su rendimiento en las tareas asignadas. Las condiciones de trabajo y la motivación con la que los empleados las enfrentan, afectan los indicadores de producción de la empresa, además de repercutir en la salud de los trabajadores. Por esta razón existe un creciente interés por entender el fenómeno de la satisfacción laboral en el trabajo (Delgado, 2022).

La empresa pública de la ciudad de Machala no realiza mediciones de liderazgo a sus jefaturas o líneas de supervisión, razón que no permite realizar un auténtico análisis del impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción

laboral de los colaboradores de la empresa. En efecto, esta problemática está impactando negativamente en la satisfacción laboral de su personal.

Otro de los problemas relevantes encontrados en la empresa pública de Machala es que no cuentan con un plan de mejora que contribuyan a mejorar su nivel de satisfacción laboral, o con otros procesos formativos relacionados con dichas variables; por consiguiente, el objeto de estudio es conocer si la empresa cuenta con líderes transformacionales.

La influencia que el liderazgo ejerce sobre la satisfacción laboral es determinante; sin embargo, cuando se habla de la satisfacción laboral, es imprescindible mencionar que los variables asociadas a este aspecto son el clima laboral, la motivación, el compromiso, por lo que estos factores deben ser analizados, para identificar la problemática, sus alcances, y para proponer alternativas de mejora (Cuadra & Veloso, 2007).

Formulación del problema:

¿Cuál es el impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral en empresa pública?

Justificación:

La satisfacción laboral en función del liderazgo en una empresa, es motivo de múltiples y constantes investigaciones, debido a la gran importancia que este tema reviste en el desempeño de quienes conforman la organización. Así, un estudio realizado por Torrejón, et al. (2022), aplicado en 304 profesores de instituciones de educación secundaria particulares de la ciudad de Antofagasta, en Chile, comprobó, mediante un análisis de fiabilidad y modelo de ecuaciones estructurales, que el Liderazgo Transformacional (LT) impacta de forma positiva en la satisfacción de los

trabajadores, incentivando conductas favorables para obtener mejores desempeños, concluyendo que al valorar y promover la satisfacción laboral (SL) de sus trabajadores, lograrán que estos tengan actitudes positivas hacia las labores que desempeñan en su trabajo.

Las variables Satisfacción Laboral y Liderazgo, desde una perspectiva psicosocial, fue estudiada por Niño y Parra (2019), con el objetivo de conocer el impacto del Liderazgo en los niveles de Satisfacción Laboral, en el personal de una empresa de seguridad privada en Cali, Colombia, para lo cual se aplicó una metodología descriptivo correlacional, de tipo cualitativa, y como técnica se utilizó el cuestionario, en una muestra de 147 guardas de seguridad, y 36 jefes de primera línea. Los resultados evidenciaron que el estilo de liderazgo predominante fue el transformacional (44.3 %), seguido del transaccional (37.7 %), demostrándose en este estudio que la satisfacción laboral general fue de 0.461, frente a una satisfacción con participación que fue de 0.656. se concluyó que el liderazgo participativo transformacional es un aspecto determinante en la Satisfacción Laboral.

En Ecuador, los estudios realizados en función del impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores son escasos, pese a la importancia que los diferentes autores otorgan al ejercicio de un liderazgo positivo y motivador, como es el transformacional.

Pedraja et al. (2008), explican que, toda empresa, grande o pequeña, requiere de colaboradores que sean capaces de dirigir los grupos de trabajo, de forma asertiva, promoviendo una relación de mutua estimulación entre quien ejerce el rol de líder y sus seguidores. Pero, para lograr el éxito a través de la forma de dirigirla de un líder, es

imprescindible realizar un análisis exhaustivo del liderazgo establecido y de las consecuencias que este conlleva.

El liderazgo es la base que promueve la forma de enfrentar los retos y desafíos diarios en el ámbito laboral. En este sentido, el liderazgo transformacional se sustenta en los efectos que produce el líder sobre sus seguidores, logrando transformar acciones, visiones y perspectivas desde la concienciación respecto de la importancia de disfrutar de los resultados de la ejecución de labores y tareas asignadas en el marco de los objetivos organizacionales. El líder influye sobre los demás integrantes de una organización, comprometiéndoles y motivándolos a concretar decisiones conjuntas tratando en todo momento de conjugar sus intereses personales con los objetivos de la empresa (Tapia & Antequera, 2020).

El líder transformacional es un asiduo defensor del trabajo en equipo, la cooperación y la innovación, aspectos que se encuentran insertados en una cultura de continuo aprendizaje; siendo esta característica la que favorece el crecimiento de una institución. Este tipo de liderazgo incide de forma positiva a nivel individual en el compromiso organizacional, reflejándose en la lealtad de los miembros del equipo de trabajo, lo cual los predispone a esforzarse por lograr los objetivos de la institución. A su vez, este compromiso tiene sólidas implicaciones sobre el desempeño, actitud y motivación de los empleados (Simari, 2021).

Por lo expuesto, es imperiosa la necesidad de identificar el tipo de líder que está al frente de una institución, para saber reconocer si su aporte es el más adecuado a la hora de cumplir con los objetivos de la organización, ya que con ello será posible evaluar los resultados y logros por parte de todo el personal. Es decir, para determinar el estado de los objetivos, en función del cumplimiento del personal, se requiere de un

líder idóneo que sea capaz de congrega a todo el equipo de trabajo para la concreción de los objetivos institucionales. Un líder que sabe motivar, logra que los trabajadores rindan muy bien, además los inserta en prácticas de constante aprendizaje que enriquecen el ámbito individual y colectivo de las personas que lo rodean (Delgado, 2022).

La razón que motiva la presente investigación es la imperiosa necesidad de demostrar la importante relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, ya que esto repercute de forma directa en el logro de los objetivos de una empresa, así como la motivación y compromiso de los colaboradores con el éxito de la organización con la que se identifican. Una vez identificada dicha relación, los hallazgos serán el fundamento para la propuesta de un plan de mejora que permita elevar el nivel de satisfacción laboral en la empresa pública.

Preguntas de Investigación:

Pregunta general. -

¿Cuál es el impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción la laboral de los colaboradores de empresa pública de la ciudad de Machala?

Preguntas específicas

- ¿Cuáles son los conceptos teóricos y conceptuales respecto del liderazgo transformacional y satisfacción laboral?

- ¿Qué reflejan los resultados de estudios a nivel nacional e internacional, que analizan el impacto del liderazgo transformacional sobre la satisfacción la laboral?
- ¿Cuál es el marco metodológico mediante al que se identificará el impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de empresa pública de la ciudad de Machala?
- ¿Cuáles son los elementos a considerar en la elaboración de un plan de mejora que contribuyan a elevar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de empresa pública de la ciudad de Machala?

Hipótesis o Proposición:

H1. Carisma como dimensión del liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral

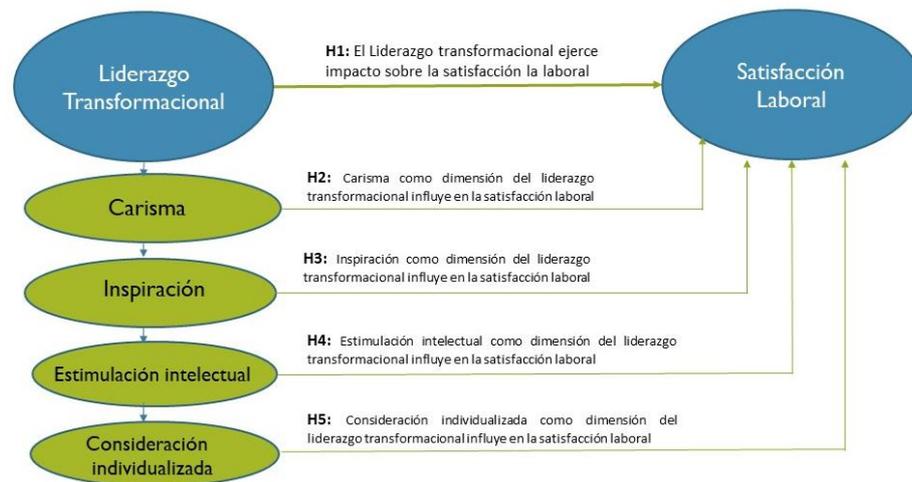
H2. Inspiración como dimensión del liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral

H3. Estimulación intelectual como dimensión del liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral

H4. Consideración individualizada como dimensión del liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral

H5. El Liderazgo transformacional ejerce impacto positivo sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de empresa pública

Figura 1 Modelo de propuesta de investigación



Objetivos de la investigación:

Objetivo General.

Analizar el impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción la laboral de los colaboradores de empresa pública de la ciudad de Machala, para elaborar un plan de mejora que contribuya a elevar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa.

Objetivos específicos. -

Delimitar el marco teórico y conceptual sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Describir resultados de estudios a nivel nacional e internacional, que analicen impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción la laboral.

Establecer el marco metodológico para identificar el impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de empresa pública de la ciudad de Machala.

Elaborar un plan de mejora que nos permita formar e integrar líderes transformacionales que contribuyan a mejorar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de empresa pública.

Limitaciones y Delimitaciones.

Limitaciones.-

Entre las limitaciones del estudio, se encuentra la escasez de estudios amplios y actualizados respecto al tema de investigación planteado. Si bien, los estudios sobre el liderazgo son extensos, al igual que las investigaciones acerca de la satisfacción laboral; resulta complicado encontrar trabajos que aborden el impacto del liderazgo en la satisfacción laboral. Por esta razón, tanto en el marco teórico como en los antecedentes, se consideró pertinente citar y analizar estudios realizados por autores internacionales que han desarrollado investigaciones en años anteriores, cuyos aportes aún siguen vigentes.

Delimitaciones.-

En cuanto a la delimitación, el presente estudio se desarrolla en una empresa pública de la ciudad de Machala, provincia de El Oro, la misma que se circunscribe en el ámbito de la prestación de servicios públicos, dirigidos a la satisfacción de las necesidades de la población (salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable vivienda, recreación y deporte, entre otras). Cuenta con una planta de servidores públicos de 300 personas.

CAPÍTULO 1

Marco Teórico y Conceptual

1.1. Enfoque teórico de liderazgo

Las teorías del liderazgo, se sustentan tanto en el aprendizaje organizacional, acentuadas ante la necesidad de provocar cambios en el comportamiento organizativo mediante la mejora en la ejecución de las tareas, como en el cambio cognitivo. El enfoque teórico del liderazgo, se centra en nuevas formas de pensamiento y conocimiento; mientras unos autores establecen como mecanismo de aprendizaje organizacional el procesamiento de la información, otros se respaldan en la historia y las rutinas organizacionales (Villar & Araya, 2019).

Durante los primeros años del siglo XX, las teorías e investigaciones sobre liderazgo, tenían como punto de partida, la llamada “Teoría del gran hombre” que estudiaba el comportamiento y cualidades de los hombres sobresalientes de la historia, aquellos que dejaron huella en el tiempo; y a partir de ello, los estudiosos del tema, relacionaron los estudios de este fenómeno, en función de la psicología, analizando las características, rasgos innatos en los líderes, que podrían ser aplicados en la mayoría de los líderes (Torres, 2020)

1.1.1. Teoría conductista

El conductismo, es una teoría que hace referencia al despliegue de determinado tipo de actividades alineadas al comportamiento que un individuo asume frente al comportamiento de otro. Dentro de este comportamiento, se hace énfasis en hacer,

escribir, decir, buscar, creer, entre otros aspectos que forman parte de la conducta humana (Hurtado, 2006).

El origen del conductismo obedece a una alternativa a la psicología experimental (cuyo eje es el análisis de la conciencia), que propuso en su lugar a la conducta en sí misma, como objeto para el estudio psicológico. La probabilidad de relacionar las funciones de la conducta y el control del comportamiento, requiere de un sistema psicológico complejo, que permitirá predecir los estímulos, y con ello anticipar la respuesta (Pérez, 2012).

1.1.2. Teoría de la contingencia o situacional

La teoría de la contingencia, explica que la configuración de la estructura organizacional no tiene un modelo fijo, ya que su diseño está sujeto a la influencia de varios factores contingentes, como el ambiente y la estrategia. Por ello, la premisa básica de la teoría de la contingencia o situacional, es el impacto que ejerce el ambiente y los factores situacionales que marcan el desarrollo de la organización, en razón de lo cual, esta busca ajustar constantemente sus formas de estructuración. Es decir, no existe una forma única de organizar una empresa, por cuanto, es el impacto que el diseño ejerce en la estructura organizacional, el que marca el éxito del modelo empleado (Marín & Cuartas, 2014).

Los diversos factores situacionales presentes en diferentes proporciones que explican dinámicas multinivel de la contingencia tienen algunas características propias, entre las cuales se determinan las siguientes:

- Temporalidad e importancia relativa
- Factores limitantes

- Recursividad contingente
- Variable interviniente
- Red de relaciones contingentes (Washington, 2013).

El protagonismo de cada contingencia promueve la dinámica recursiva, por lo que el ajuste estructural no es automático, sino que responde a las variables que intervengan en la situación contingente requerida. Es así que los elementos indispensables que se reconocen en una situación de contingencia son: la capacidad de identificación del problema, la valoración y la implementación de ajustes estructurales (Washington, 2013).

1.2. Conceptualizaciones básicas del liderazgo

Para abordar y definir el liderazgo, es imprescindible conceptualizar algunos elementos básicos que intervienen en el amplio concepto de liderazgo. Al respecto, “La presentación de conceptos y los avances en estos ámbitos sugieren la necesidad de seguir investigando sobre las dinámicas de cambio implícitas en estos conceptos” (Redondo & Elboj, 2018, p. 109).

1.2.1. Definición de liderazgo

La primera y más básica discusión que surge respecto del liderazgo es sobre si es una característica innata del individuo, o es una competencia que se aprende y desarrolla; pero este debate, se aclara con las nuevas teorías que han comprobado que el liderazgo forma parte de un conjunto de habilidades adquiridas mediante el aprendizaje (Aguirre, et al, 2017).

En los inicios de los estudios sobre liderazgo, éstos se realizaban desde un enfoque individual; sin embargo, las investigaciones actuales se han ampliado, al punto de abarcar además del líder a sus seguidores y a su contexto, que finalmente son los elementos que permiten evaluar la eficacia del líder; por ello, el liderazgo ya no es definido solo como una característica individual, sino que se lo implica desde una dinámica global, compleja y social basada en la estrategia (Aguirre, et al., 2017).

Vásquez, et al. (2014), considera que el liderazgo es como un proceso de influencia, que tiene como elementos principales quien la ejerce (el líder) y quienes son sujetos a ella (sus seguidores). Esta influencia involucra la producción de cambio en los seguidores, en sus competencias, motivación y compromiso, como efectos provocados por algún acto ejercido por el líder. De allí, que el líder es básicamente un individuo que influye sobre los demás buscando la concreción de algún objetivo, utilizando las herramientas y habilidades desarrolladas, mismas que pueden describirse como: inteligencia, persuasión, emprendimiento, y poder de convencimiento; por tal razón, el liderazgo, es considerado el arte de influir sobre otras personas, para que trabaje con entusiasmo en el logro de un objetivo dirigido al bien común.

1.2.2. Perfil de un líder (habilidades y características)

Precisar las características de un líder, es una tarea compleja, porque no existen habilidades únicas que lo definan; sin embargo, es apropiado enfocar los pilares que sostienen el liderazgo: conseguir objetivos, hacer equipo y desarrollar a los seguidores, para en función de estos mencionar algunas actitudes que se observa en un líder, de las cuales la capacidad de motivar a sus colaboradores es la principal, ya que de esta se derivan muchas de las habilidades que lo caracterizan (Red Universitaria Virtual Internacional, 2018).

La capacidad comunicativa y la facilidad para el dialogo, la habilidad para estimular y hacer crecer profesionalmente a sus seguidores, son actitudes que definen a un líder y propician un clima positivo y favorable en la organización; además, el líder tiene que ser consciente de sus debilidades y fortalezas, es decir, debe autoconocerse. Asimismo, es indispensable que un líder transmita confianza y respeto, que sea honesto, autentico, coherente entre sus palabras y acciones, que sepa escuchar, manejar sus impulsos y ajustar su estilo de dirección en función del momento y de cada persona, que se preocupe por su gente procurando su crecimiento personal y profesional; por ello, consigue que sus seguidores actúen motivados dirigidos hacia un objetivo porque quieren, no porque se sientan obligados (Red Universitaria Virtual Internacional, 2018).

De la Garza, et al. (2017), sostuvieron que existen capacidades personales e interpersonales que inciden en la competencia del liderazgo. Entre las capacidades personales, se puede mencionar las siguientes: disposición para tomar decisiones difíciles, confianza para asumir riesgos calculados, comprometerse en las actividades planificadas y sus resultados, persistir cuando las cosas no salen según lo planeado. Entre las capacidades interpersonales, se observan: comprender la forma en que los grupos de conforman, operan y muestran su influencia en diversas situaciones, trabajar constructivamente con personas que podrían no estar a favor de las acciones realizadas, desarrollar redes de apoyo para solventar problemas en conjunto.

1.3.Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo son identificados y definidos en función del comportamiento y actos de los líderes, quienes influyen directamente en los miembros de una organización. Además, dichos estilos dependen de factores como los antecedentes, valores, experiencia y conocimientos que son producto de un aprendizaje

y del desarrollo de habilidades adquiridas en la vida cotidiana. Por esta razón, existe una amplia gama de estilos de liderazgo, que inciden en la manera de operar del líder de una organización, los mismos que aportan con determinadas facultades y limitaciones en función de sus características individuales (Jiménez & Villanueva, 2018).

Varios autores se han concentrado en identificar los patrones o conductas que logran que un individuo influya en un grupo u organización, logrando explicar que dicha influencia surge del uso que se da a la autoridad que el sujeto podría poseer. Partiendo de este punto, se estableció tres estilos de liderazgo, en función de su criterio de análisis: liderazgo autocrático, liderazgo democrático, transaccional y transformacional. Estos estilos de liderazgo se fundamentan concretamente en el comportamiento del líder (García, 2015).

1.3.1. El liderazgo autocrático

Es considerado como un tipo inflexible hacia los criterios de sus seguidores, sigue únicamente sus propios argumentos y asume toda la responsabilidad en la toma de decisiones. Una característica del líder autocrático, es que recurre a remuneraciones o castigos según las acciones que los seguidores realicen, este impone órdenes y decisiones para la ejecución del trabajo de los demás (Jiménez & Villanueva, 2018).

1.3.2. El liderazgo democrático

Tiende a ser más participativo y considera los puntos de vista de sus seguidores. Las decisiones que el líder democrático toma son consensuadas con sus colaboradores. Este es un tipo de líder es contrario al autocrático, ya que es activo, consultivo y orientador, con un sentido de compromiso y responsabilidad frente a las necesidades de la organización, por lo tanto, consigue mejores resultados en la productividad,

satisfacción y compromiso frente a los objetivos organizacionales (Jiménez & Villanueva, 2018).

1.3.3. El liderazgo transaccional, y el liderazgo transformacional

Según Peralta, et al. (2016), el liderazgo transaccional radica en el intercambio de relaciones entre el líder y sus seguidores, sustentados en un conjunto de transacciones que evocan una especie de costo-beneficio. El líder motiva a sus colaboradores a través del reforzamiento contingente en base a la negociación y el intercambio. Trabajan sobre la cultura organizacional existente, para lograr los objetivos planteados.

1.3.4. Liderazgo transformacional

Los estudios realizados en torno al estilo de liderazgo transformacional concluyen que proporciona mejores resultados que otros estilos, por cuanto se basa en el carisma, motivación, inspiración y búsqueda de intereses en la organización. El líder transformacional se caracteriza por su habilidad para animar a los colaboradores, estimulándolos a concretar los objetivos planteados, por lo que se lo considera como un sujeto significativo en la organización, es un modelo para seguir, que potencia las habilidades propias y las de sus seguidores (Jiménez & Villanueva, 2018).

La visión de metas trazadas que direccionan a la organización es el elemento que provee el cambio y la transformación a la institución. Pico & Coello (2018), enfatizan que “El cambio que promueve el líder debe estar por encima de la rutina de los sistemas mecánicos orientados al poder. Los autores sostienen que esto sucede porque el líder transformacional cuestiona todo y promueve un estilo de pensamiento no tradicional” (p. 32).

1.3.5. Características del liderazgo transformacional

Este estilo de liderazgo se concentra en la actuación del líder que promueve la habilidad colectiva de una organización para adaptarse, afrontar asertivamente la resolución de problemas y mejorar el desempeño. El líder transformacional emplea estrategias adecuadas para la construcción de equipos, facilitar retroalimentación, coordinar y modelar el futuro de la organización. Este líder tiene una visión nueva y renovada que atrae y motiva a las personas, es carismático y visionario, que transforma los asuntos de la empresa, así como las aspiraciones de sus seguidores, llevan a cabo los cambios y retos que se propone (Guerra & Sansevero, 2008).

Los rasgos, las conductas del líder y las variables situacionales, son los elementos claves en la definición del liderazgo transformacional, por ello, son de trascendental importancia las percepciones y actitudes que los seguidores tienen frente a la influencia de los líderes, ya que valoran su autoconfianza y convicciones. Guerrero (2017), explica que el liderazgo transformacional se compone de cuatro dimensiones que son: carisma o influencia idealizada, inspiración o motivación, estimulación intelectual, consideración individualizada (Guerrero, 2017).

Hermosilla, et al. (2016), explicaron que la habilidad que el líder transformacional posee para motivar, inspirar y crear compromiso con los objetivos comunes es decisivo. En las características y destrezas de este estilo de líder se destacan las emociones y los valores que provocan un impulso mutuo encaminado a niveles más altos de moralidad y motivación, de tal forma que, con su actuación, los líderes aumentan el interés de los colaboradores, generando aceptación y conciencia para traspasar el interés personal por el bienestar del grupo.

1.4.Satisfacción laboral

El grado en el que a los trabajadores les gusta su trabajo, es básicamente la definición de satisfacción laboral. Sin embargo, una definición más amplia involucra procesos emocionales y cognitivos más específicos; por ello, algunos autores insisten en que la satisfacción laboral simboliza una respuesta emocional y afectiva hacia el trabajo, mientras tanto, otros autores, la consideran un juicio valorativo positivo o negativo del individuo en torno al trabajo que realiza y a la situación en la que lo ejecuta, debido a que la satisfacción laboral surge de procesos emocionales y cognitivos que permiten al sujeto evaluar su experiencia de trabajo (Pujol & Dabos, 2018).

La satisfacción laboral cognitiva, surge de un proceso de evaluación más consciente respecto de las características del trabajo realizado y de su cotejo con un modelo cognitivo. Mientras que la satisfacción laboral afectiva, la cual establece un constructo unidimensional, como representación de una respuesta emocional positiva del colaborador hacia su trabajo en general (Pujol & Dabos, 2018).

Por lo expuesto, la satisfacción laboral podría relacionarse de forma directa con el conocimiento de la persona en el entorno de una organización. La experiencia laboral se traduce a la percepción del empleado, que finalmente expresa un componente emocional, por lo que todos los factores que afectan el ámbito laboral, dan como resultado una forma de actuar particular del individuo. Asimismo, la actitud y el conjunto de ellas, desarrolladas por una persona hacia su ambiente de trabajo, reflejan una clara concepción de la satisfacción laboral, que pasaría a ser fundamentalmente un concepto globalizador que se refiere a las actitudes de las personas en varios aspectos de su trabajo (Sánchez & García, 2017).

En las organizaciones modernas, el pilar del éxito se fundamenta en la capacidad de integrar a los colaboradores en los planes empresariales de las organizaciones, de manera que los empleados consideren los objetivos de la empresa como propios. Es imprescindible considerar que el factor humano es la base para una eficiente competitividad, por lo que es indispensable contar con empleados calificados, motivados y comprometidos (Sánchez & García, 2017).

1.5.Incidencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral

Es innegable la importancia de identificar la perspectiva del trabajador en el ambiente de trabajo, ya que, con ello, las organizaciones podrán obtener valiosa información para mejorar sus procesos y productividad, a través de un aumento de la satisfacción laboral de los colaboradores, lo cual repercutirá en su calidad de vida y en consecuencia en su motivación.

Los líderes tienen el reto de fomentar un clima social y laboral que influya en la satisfacción y rendimientos de los miembros del grupo de trabajo; razón por la que la incidencia del líder sobre el grupo de trabajo genera un entorno de enfoque compartido, con funciones de trabajo coordinados, bajo decisiones compartidas, en función de la aplicación de competencias fundamentales. En este sentido, el liderazgo transformacional, tiene la capacidad de transmitir de forma clara la visión y el propósito del trabajo, estableciendo un cercano vínculo con el equipo de trabajo inmerso en una responsabilidad mutua, construyendo resultados con indicadores sustentados en un alto desempeño (Pico & Coello, 2018).

El clima organizacional es un aspecto crucial en la satisfacción laboral de los empleados, ya si este es positivo, fluirá un entorno participativo que mejorará la

productividad, razón por la que el estilo de liderazgo que se aplique en la compañía, influirá de forma directa en el clima laboral y por consiguiente en la satisfacción de los colaboradores. En este punto, algunos estudios sugieren el liderazgo transformacional como ideal, debido a su carácter participativo en la toma de decisiones. Además, la comunicación fluida que incita al compromiso y la responsabilidad en el marco de un consenso, aportan al logro de resultados encaminados a mejorar el rendimiento y productividad (Jiménez & Villanueva, 2018).

Un empleado satisfecho y motivado por su trabajo, se convierte en un colaborador comprometido con los objetivos de la empresa, por ello, se requiere un líder que sea capaz de cambiar y transformar a los individuos desde sus bases emocionales y cognitivas. Franco, et al. (2017), explican que el liderazgo transformacional es un aliado para lograr dichos cambios, porque este estilo de líder se interesa por los valores, la moral, las emociones de sus colaboradores, buscando siempre la satisfacción laboral de sus seguidores, considerando siempre sus puntos de vista. El líder transformacional, promueve el desarrollo de competencias dentro de la institución, con la finalidad de contribuir al avance significativo de la misma, desde el compromiso de los colaboradores satisfechos y motivados frente a los objetivos empresariales.

Marco Referencial

Mendoza, et al. (2020), explicaron que los estudios acerca del liderazgo transaccional y su taxonomía se ha estudiado durante varias décadas, por innumerables autores de todo el mundo, en razón de que constituye un elemento fundamental en la cultura organizacional, dando origen al desarrollo de nuevas teorías con enfoque social y empresarial. En este contexto, Estados Unidos de América y China, son los países que registran más publicaciones en torno a estudios sobre el liderazgo, en un periodo

comprendido entre los años 2015 al 2020, trabajos que resaltan factores como el sistema de recompensa, cumplimiento de obligaciones, intercambio de recursos y la preparación académica que potencia el liderazgo.

Otro estudio del ámbito internacional, que se desarrolló un estudio acerca del liderazgo, desde la influencia que los valores humanos ejercen en el estilo de liderazgo; arrojando como resultado que las afirmaciones realizadas por Krishnan (2001) respecto de que “los líderes transformacionales se orientan hacia prácticas laborales de tipo colectivistas en las que importan más los objetivos e intereses de la organización que los propios” (Freire, et al., 2018, p. 11). Asimismo, esta investigación determina que la apertura al cambio conlleva una auto-trascendencia relacionada positivamente con el liderazgo transformacional y por supuesto con la dimensión del carisma.

Un estudio realizado en Chile, por Durán, et al. (2019), respecto de los estilos de liderazgo y su incidencia en el clima laboral en una empresa, analizó las áreas más predominantes del estilo de liderazgo transformacional, que a su vez son las áreas que muestran mayores niveles de satisfacción y compromiso, determinando que el estilo de liderazgo transformacional influye positivamente en el bienestar percibido por los colaboradores de la organización, lo cual produce un fuerte compromiso de estos hacia la empresa. Es decir, a medida que aumenta el liderazgo transformacional en la organización, esto se refleja en mejores resultados, evidenciándose una correlación entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

En Ecuador, existen pocos estudios sobre liderazgo transformacional y sobre los aspectos que localizan su desarrollo en las empresas. Un estudio presentado por Chere (2018), concluye que se evidencian deficiencias respecto del conocimiento sobre el liderazgo transformacional y sobre las ventajas que aporta a la satisfacción laboral de

los colaboradores de las organizaciones, por lo que recomienda la organización y promoción de una formación permanente en tema de liderazgo transformacional, para contribuir a desarrollar habilidades cooperativas, comunicación positiva y asertiva, trabajo en equipo, cuyas aptitudes fortalezcan las relaciones interpersonales entre los empleados, y conlleven a trabajar encaminados hacia un objetivo común.

La investigación realizada por Guerrero (2016), en torno a la relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional, se centró en el nivel de satisfacción laboral que se logra a través del compromiso de los líderes frente a sus colaboradores, situación que provoca una respuesta en doble vía, en la cual estos asumen un fuerte compromiso con la empresa. Los resultados del estudio, establecieron que el estilo de liderazgo transaccional, tiene una relación directa con la satisfacción laboral de los empleados de la organización, y esto repercute en su compromiso y buen desempeño con la empresa.

CAPÍTULO 2

MARCO METODOLÓGICO

La metodología que se utilizó en el presente estudio se realiza bajo el enfoque de investigación cuantitativo, esto dado que se recolectaron datos cuantificables a través de la plataforma Google Forms. Los datos se obtienen del personal de una empresa pública de la ciudad de Machala, además estos representan alrededor del 56.33% de la muestra total, lo que permite obtener de primera mano la percepción individual de los trabajadores.

Ahora bien, el presente estudio pretende analizar el impacto que ejerce el liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral de un conjunto de colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Machala. En este sentido, la variable independiente a estudiar es el liderazgo transformacional, ya que en base a la hipótesis planteada en la primera sección- define el grado de satisfacción laboral (variable dependiente).

De igual forma, el tipo de estudio es de carácter descriptivo dado que se establece una metodología de investigación basada en la observación en donde no existe manipulación experimental de los datos para posteriormente ejecutar un análisis y finalizar con un apartado de conclusiones y recomendaciones, también es correlacional ya que pretende identificar y medir la relación entre los constructos del liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Esta con el fin de entender el alcance real de la investigación, de igual forma, para este motivo se ha establecido como principal herramienta de recopilación la

encuesta, en donde por medio de cinco preguntas se plantea abordar el liderazgo transformacional de la empresa.

El enfoque de la investigación que nos ocupa, es cuantitativo, el tipo de estudio es descriptivo, analítico, prescriptivo de regresión y por sus características el método es deductivo.

De igual forma, el método de este proyecto resulta de carácter deductivo, dado que utiliza un pensamiento que infiere desde lo general -basado en la razón-, concluyendo en un hecho concreto o consecuencia lógica, este método se utiliza comúnmente en gran parte de las ciencias humanas y naturales (Loayza & Maturrano, 2020).

La presente investigación se la realiza en una empresa pública de la ciudad de Machala, misma que cuenta con a una población de 300 colaboradores que se encuentran bajo el régimen de la LOSEP. En este sentido, se aplican las encuestas a través de la plataforma Google Forms, el link de ambos constructos se socializó a través de un grupo interno de WhatsApp de la empresa pública en estudio denominado Difusión Gad Pasaje a 134 colaboradores, siendo 70 administrativo y 59 operativos, a excepción de encuestar a los Directivos, utilizamos la siguiente fórmula para el cálculo de la muestra, reemplazando en la formula el tamaño de la muestra nos dio como resultado el indicado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, (Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014).

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2 N} \right)}$$

El instrumento para medir el constructo de liderazgo transformacional y sus respectivas dimensiones se toma como base el modelo de Lawshe (1975) modificado por Tristán (2008) para validar el contenido de un instrumento de medición del Liderazgo Transformacional. Con la ayuda de un grupo de 7 expertos en el tema, se evaluó de manera independiente el contenido y pertinencia de cada uno de los ítems del instrumento y está integrado por 16 ítems: la dimensión de carisma, incluye 5 ítems; inspiración, cuenta con 4 ítems; estimulación intelectual, se integra con 4 ítems; finalmente, consideración individualizada, cuenta con 3 ítems (Borboa & Delhumeau, 2016).

Tabla 1 Instrumento Para Medir el Liderazgo Transformacional

Constructo	Dimensión	Ítems
Constructo Dimensión Ítems Liderazgo transformacional	Carisma	1. Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas 2. Para mí es un modelo a seguir 3. Actúa de modo que se gana el respeto de los demás 4. Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo 5. Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones
	Inspiración	Inspiración 6. Logra que me comprometa con la visión a futuro 7. Muestra el futuro de forma optimista 8. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas 9. Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales
	Estimulación intelectual	Estimulación intelectual 10. Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo 11. Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista 12. Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas 13. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones
	Consideración individualizada	Consideración individualizada 14. Dedicar tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo 15. Toma en cuenta mis necesidades personales

Nota. En esta tabla se muestra el instrumento para medir el constructo de liderazgo transformacional y sus respectivas dimensiones, el instrumento está integrado por 16 ítems: la dimensión de carisma, incluye 5 ítems; inspiración, cuenta con 4 ítems; estimulación intelectual, se integra con 4 ítems; finalmente, consideración individualizada, cuenta con 3 ítems. Fuente: Vargas, M. et al (2016). Validez de contenido de un instrumento de medición para medir el liderazgo transformacional. *Revista Global de Negocios*, 35(45).

El instrumento para medir la variable de satisfacción laboral es que se encuentra citado en la investigación científica Construcción y validación de la escala de satisfacción laboral (ESL) en centros especiales de empleo j. f. lukas mujika, j. etxeberria murgiondo, x. galarreta lasa y l. lizasoain Hernández

Este cuestionario de satisfacción es el que los trabajadores cumplimentaban como inicio del proceso y fijación de sus necesidades y deseos, a partir de los cuales comenzaba la elaboración de su Plan Personal. A su vez, el cuestionario ha servido de soporte para la construcción de la herramienta actual de la Escala de Satisfacción Laboral (ESL). El concepto subyacente de satisfacción laboral adoptado ha derivado en que, de las 8 dimensiones iniciales, se hayan seleccionado los ítems vinculados a las 4 primeras: Actividad de Taller, Condiciones Laborales, Formación y Salud. Y en las preguntas que se formulan, se puede detectar un tratamiento más explícito de la dimensión

A los 15 ítems se les añadió el ítem 16 para ser utilizado como ítem criterio para el cálculo de las diferentes propiedades estadísticas de la escala. El objetivo del presente estudio fue diseñar, construir y validar la Escala de Satisfacción Laboral (ESL). Para la

consecución del mismo, se estudió el funcionamiento de los ítems, la fiabilidad y validez de la escala, así como su estructura interna de autodeterminación que anteriormente era abordada de manera transversal.

CAPÍTULO 3

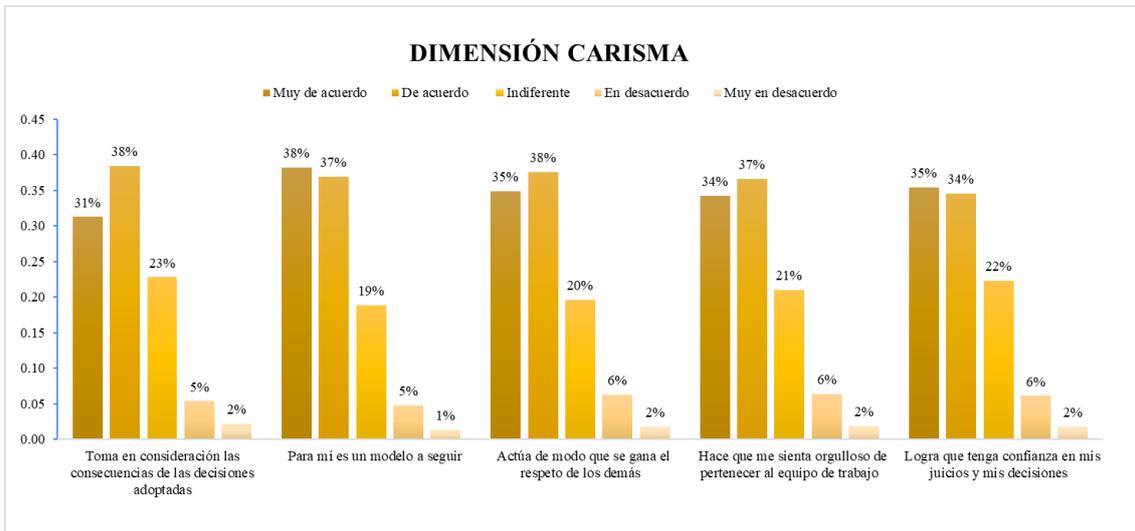
Análisis y Resultados

Para la visualización de los análisis de resultados se establecieron histogramas de frecuencia, con el fin de evaluar la incidencia de una respuesta dentro de la encuesta, además, se realizó una prueba Tstudent a los resultados, en dónde se estableció la significancia de los datos. La encuesta realizada a 134 personas arrojó los siguientes resultados.

3.1. Dimensión carisma

En relación a la dimensión de carisma, se obtiene que el 31 % de los encuestados está “muy de acuerdo” en tomar en consideración las diversas consecuencias de las decisiones adoptadas, mientras que el 38% de los encuestados manifestaron estar “de acuerdo” con la premisa. En el otro extremo, dentro de la misma pregunta, el 5% está “en desacuerdo” con tomar en consideración las consecuencias de las decisiones, y el 2% está “muy en desacuerdo” (Figura 1).

Figura 2 Resultados de la dimensión carisma aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio



Nota: Histograma que representa la percepción de la dimensión carisma por medio de los trabajadores, en donde se expresan cinco enunciados con variables desde “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Indiferente”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”.

Este apartado de la dimensión de carisma permite entender el contexto en el que cada profesional considera los efectos de sus acciones dentro del ambiente laboral. Ahora bien, el histograma presentado para la pregunta dos de la dimensión carisma establece que el 38% de los encuestados están “muy de acuerdo” en que para ellos el carisma es un modelo a seguir, mientras que apenas el 1% estuvo “en desacuerdo” con esta afirmación. Por otra parte, en la dimensión carisma también el 35% de los encuestados estuvo “muy de acuerdo” en que actúan de modo en el que se ganan el respeto de quienes les rodea, mientras que el 38% estuvo “de acuerdo” con dicha afirmación, y únicamente el 2% estuvo “muy en desacuerdo” con esta afirmación (Figura 1).

Tabla 2 Resumen estadístico de la dimensión Carisma

CARISMA

Media	1.670784139
Error típico	0.068692457
Mediana	1.4
Moda	1
Desviación estándar	0.795172676
Varianza de la muestra	0.632299585
Curtosis	2.95094426
Coefficiente de asimetría	1.627005134
Rango	3.6
Mínimo	1
Máximo	4.6
Suma	223.8850746
Cuenta	134
Nivel de confianza (95,0%)	0.135871019

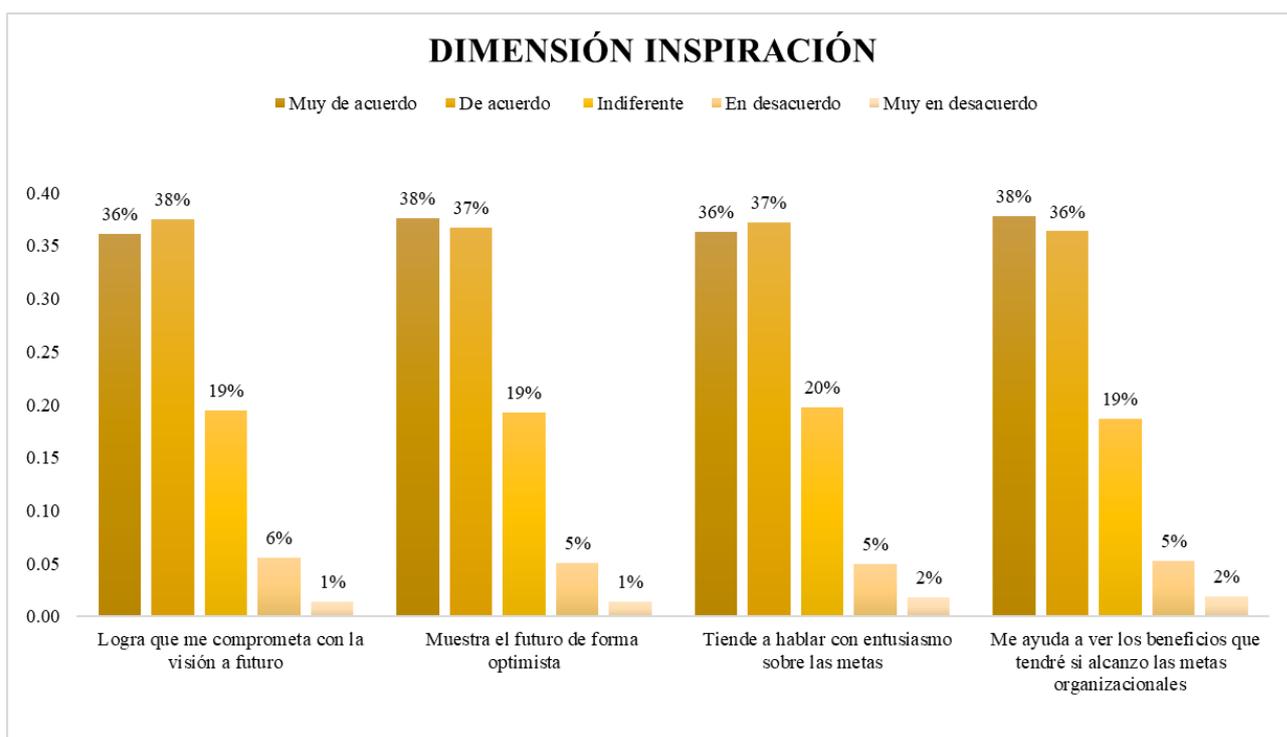
Nota: Tabla que representa los valores extraídos de la muestra dentro de la dimensión carisma.

3.2. Dimensión inspiración

Ahora bien, con relación a la dimensión inspiración, un total de 36% de los encuestados afirmó que está “muy de acuerdo” con la premisa de “logra que me comprometa con la visión a futuro”, mientras que el 38% estuvo “de acuerdo”, por otra parte, el 6% estuvo “en desacuerdo” y el 1% “muy en desacuerdo”. Ahora bien, por otro lado, también el 38% afirmó está “muy de acuerdo” con la afirmación de que “Muestra el futuro de forma optimista”, además, el 37% estuvo “de acuerdo”, mientras que el 5%

estuvo “en desacuerdo”, así como el 19% afirmó ser “indiferente”, por último, el 1% restante estuvo “muy en desacuerdo” con la afirmación. Con relación a la afirmación de “tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas”, la mayor cantidad de encuestados, 37%, estuvo “De acuerdo”, el 36% “muy de acuerdo”, el 20% estuvo “indiferente”, el 5% admitió estar “en desacuerdo” y el 2% estuvo “muy en desacuerdo”.

Figura 3 Resultados de la dimensión inspiración aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio



Nota: Histograma que representa la percepción de la dimensión inspiración por medio de los trabajadores, en donde se expresan cuatro enunciados con variables desde “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Indiferente”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”.

Por último, en la última sección de la dimensión inspiración, el 38% de los encuestados estuvo “muy de acuerdo” con la afirmación de “Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales”, por otra parte, el 36% de los encuestados estableció que está “de acuerdo” con la afirmación, y el 19% le pareció

indiferente, el 5% en cambio, considero estar “en desacuerdo” y el 2% estuvo “muy en desacuerdo”.

Tabla 3 Resumen estadístico de la dimensión Inspiración

<i>INSPIRACIÓN</i>	
Media	1.607206505
Error típico	0.06379666
Mediana	1.5
Moda	1
Desviación estándar	0.738499731
Varianza de la muestra	0.545381853
Curtosis	3.924206503
Coefficiente de asimetría	1.680547915
Rango	4
Mínimo	1
Máximo	5
Suma	215.3656716
Cuenta	134
Nivel de confianza(95,0%)	0.126187322

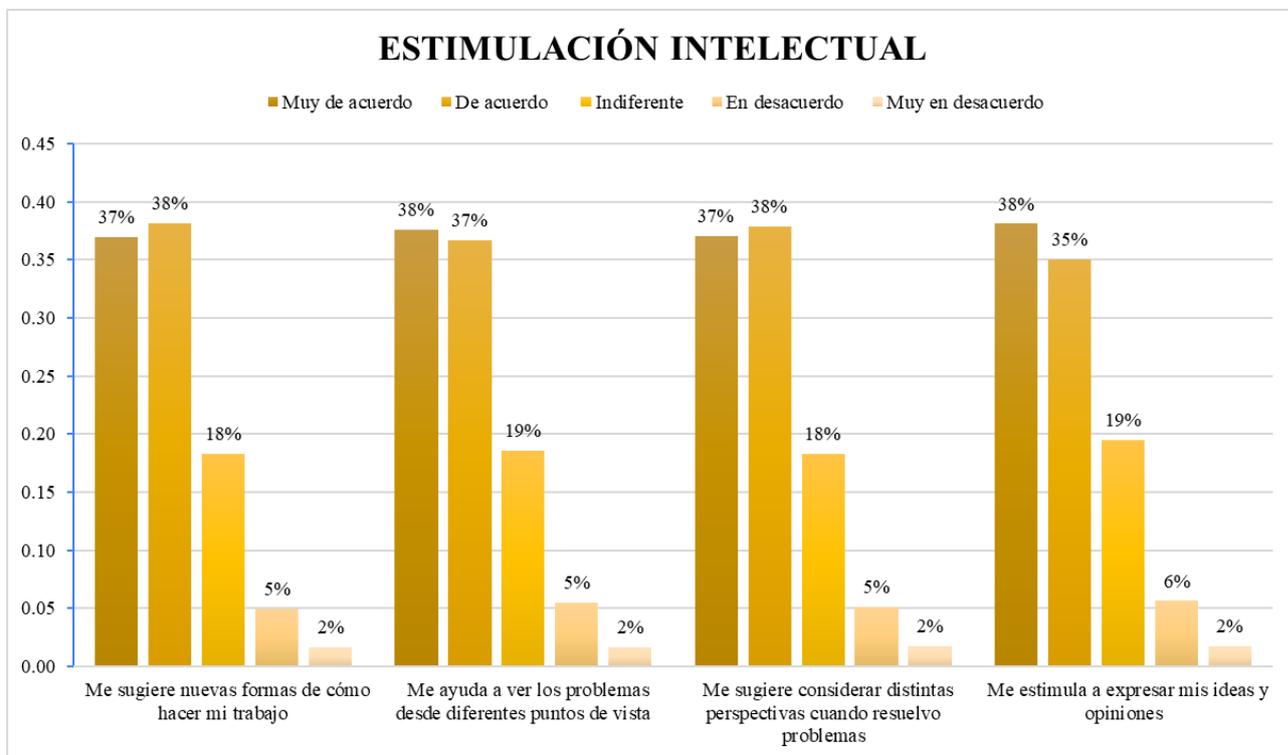
Nota: Tabla que representa los valores extraídos de la muestra dentro de la dimensión inspiración.

3.3. Dimensión de estimulación intelectual

Por otra parte, en la dimensión intelectual, el 37% de los encuestados manifestó estar “muy de acuerdo” en la afirmación de “me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo”, mientras que en contraste el 2% manifestó estar “muy en desacuerdo”, y el 18% es indiferente. Con relación a la siguiente afirmación, “Me ayuda a ver los

problemas desde diferentes puntos de vista” se observa un patrón similar al anterior enunciado, en donde el 38% está “muy de acuerdo”, y el 37% está “muy de acuerdo”, mientras el 19% es indiferente a dicha afirmación.

Figura 4 Resultados de la dimensión de estimulación intelectual aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio.



Nota: Histograma que representa la percepción de la dimensión de estimulación intelectual por medio de los trabajadores, en donde se expresan cuatro enunciados con variables desde “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Indiferente”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”.

Ahora bien, con relación a la afirmación de “Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas”, el 37% estuvo “muy de acuerdo”, el 38% estuvo “de acuerdo” y el 18% manifestó que le es indiferente, mientras el 5% está “en desacuerdo”, por último, el 2% manifestó estar “muy en desacuerdo”. Con relación al último enunciado de estimulación intelectual, que sugiere que “Me estimula a expresar

mis ideas y opiniones”, en donde el 38% está “muy de acuerdo”, el 35% está “de acuerdo”, el 19% manifiesta estar indiferente frente al enunciado, además, el 6% está “en desacuerdo”, por último, el 2% está “muy en desacuerdo”.

Tabla 4 Resumen estadístico de la dimensión de Estimulación Intelectual

<i>ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</i>	
Media	1.672089552
	0.0663222
Error típico	2
Mediana	1.5
Moda	1
Desviación estándar	0.741504957
Varianza de la muestra	0.549829601
Curtosis	0.866753052
Coefficiente de asimetría	1.172409313
Rango	3
Mínimo	1
Máximo	4
Suma	209.011194
Cuenta	125
Nivel de confianza(95,0%)	0.131270251

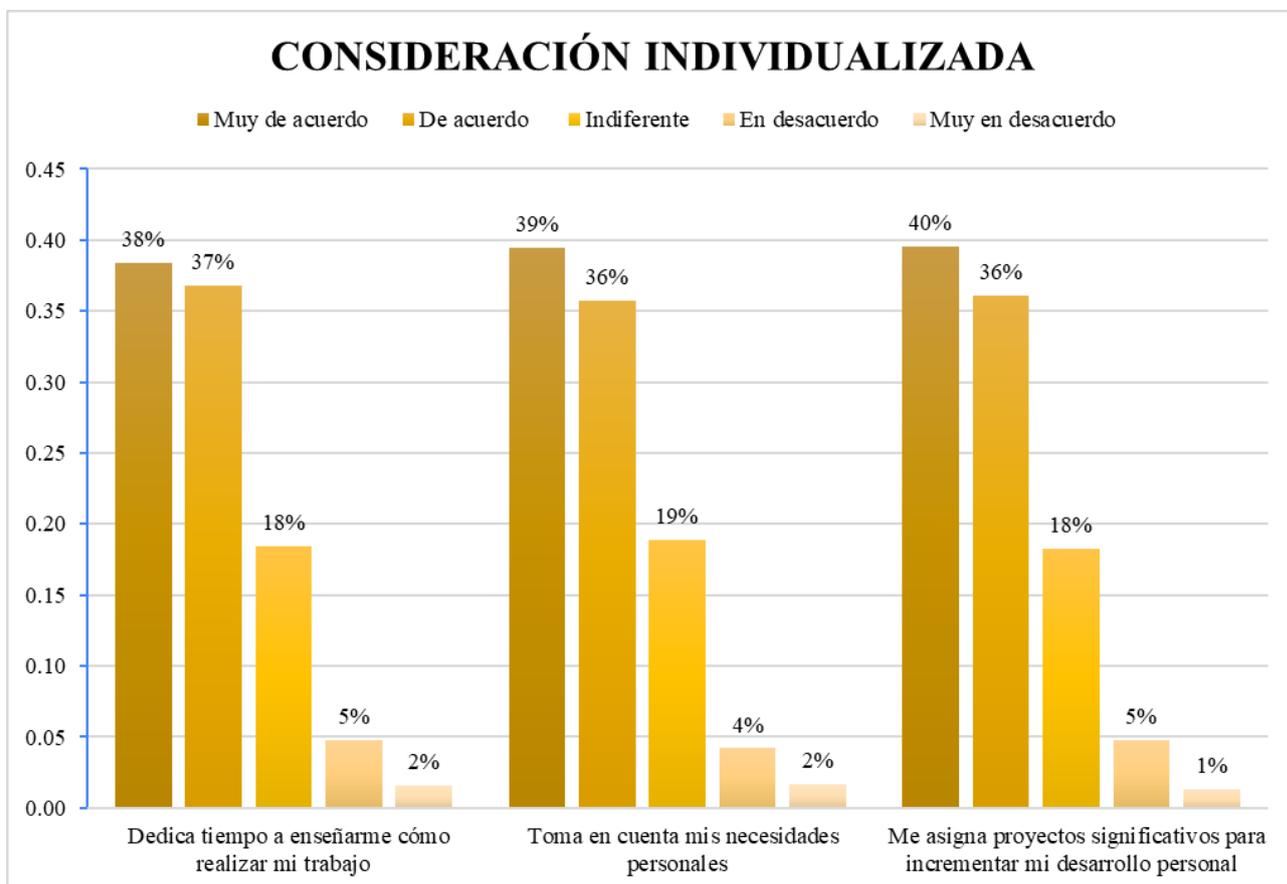
Nota: Tabla que representa los valores extraídos de la muestra dentro de la dimensión estimulación intelectual.

3.4. Dimensión de consideración individualizada

Por último, la consideración individualizada mantiene tres enunciados importantes, el primero, hace referencia a si el encuestado “Dedica tiempo a enseñar

como realizar mi trabajo”, en donde, el 38% manifestó estar “Muy de acuerdo”, el 37% está “De acuerdo”, y el 18% manifestó que la afirmación le es indiferente, mientras que el restante varía entre “en desacuerdo” (5%) y “muy en desacuerdo” (2%).

Figura 5 Resultados de la dimensión de Consideración Individualizada aplicada en la encuesta a 134 personas dentro de la empresa estudio



Nota: Histograma que representa la percepción de la dimensión de consideración individualizada intelectual por medio de los trabajadores, en donde se expresan tres enunciados con variables desde “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Indiferente”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”.

En el siguiente enunciado, acerca de “Toma en cuenta mis necesidades personales” el 39% de los encuestados manifestó estar “muy de acuerdo”, el 36% está “de acuerdo”, el 4% está “en desacuerdo”, el 2% está “muy en desacuerdo”, por último,

al 19% le es “indiferente”. En relación al último enunciado, acerca de “me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal” el 40% de los encuestados manifestó estar “muy de acuerdo”, el 36% está “de acuerdo”, el 5% está “en desacuerdo”, el 1% está “muy en desacuerdo”, mientras por último, el 18% manifestó que el enunciado le es “indiferente”.

Tabla 5 Resumen estadístico de la dimensión de Consideración Individualizada

<i>CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</i>	
Media	1.774522908
Error típico	0.07022891
Mediana	1.666666667
Moda	1
Desviación estándar	0.812958413
Varianza de la muestra	0.660901381
Curtosis	1.533840618
Coefficiente de asimetría	1.235708904
Rango	3.666666667
Mínimo	1
Máximo	4.666666667
Suma	237.7860697
Cuenta	134
Nivel de confianza (95,0%)	0.138910064

Nota: Tabla que representa los valores extraídos de la muestra dentro de la dimensión de consideración individualizada.

Ahora bien, los resultados obtenidos en base a la estadística de regresión dentro del presente estudio demuestran un valor de R^2 ajustado de 0.0020, el valor de R^2 hace

referencia a que tan distantes están los valor reales del modelo establecido, esto se utiliza para conocer de forma asertiva la confiabilidad del estudio, en este caso, el valor obtenido se puede ver explicado por medio de la cantidad de datos analizados, de igual forma, también se obtuvo un valor de error típico de 0.7326, lo que hace referencia a las variaciones inevitables del modelo. En este sentido, los datos obtenidos en las tablas 5, 6 y 7, demuestran la confiabilidad del modelo aplicado.

Tabla 6 Estadísticas de la regresión.

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0,840729498
Coefficiente de determinación R ²	0,706826088
R ² ajustado	0,697735424
Error típico	0,403239316
Observaciones	134

Tabla 7 Análisis de Varianza

	<i>Grados de libertad</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Valor crítico de F</i>
Regresión	4	50,5711347	12,64278367	77,75296653	1,98554E-33
Residuos	129	20,97565105	0,162601946		
Total	133	71,54678575			

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%
Intercepción	0,355001224	0,087898691	4,038754397	9,16734E-05	0,181091512	0,528910937
Carisma	0,09712955	0,112804987	0,861039506	0,390813872	-0,126057879	0,32031698
Inspiración	0,205428824	0,120164517	1,709563092	0,089751113	-0,032319617	0,443177264
Estimulación intelectual	0,596814468	0,094089962	6,343019553	3,4938E-09	0,410655174	0,782973762
Consideración individualizada	-0,115218265	0,081328772	-1,416697452	0,1589818	-0,276129233	0,045692703

Nota: Tabla en la que se resumen los resultados de la intercepción usando los valores estadísticos de coeficiente, error típico, valor P y probabilidad.

En relación a la correlación de los datos establecidos en la encuesta y los enunciados de satisfacción laboral que se establecieron en bienestar laboral, condiciones laborales y disponibilidad de información y apoyo, se obtuvo que existe una correlación positiva entre los enunciados. Dicha correlación es mayor a 0.40 en todos los apartados, demostrando de tal forma la relación entre la variable dependiente y la variable independiente. La correlación se realizó utilizando el programa *Excel* por medio de los promedios de cada dimensión.

Tabla 8 Resumen de la correlación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

	Carisma	Inspiración	Estimulación intelectual	Consideración individualizada	Bienestar laboral	Condiciones laborales	Disponibilidad de información y apoyo
Carisma	1						
Inspiración	0,910844346	1					
Estimulación intelectual	0,842377075	0,834626968	1				
Consideración individualizada	0,789576203	0,783550566	0,835875	1			
Bienestar laboral	0,769485499	0,759680028	0,801245229	0,658952579	1		
Condiciones laborales	0,663019453	0,672890643	0,729717267	0,634221653	0,785059211	1	
Disponibilidad de información y apoyo	0,684507285	0,697032986	0,772073817	0,594777963	0,82979838	0,760374417	1

Nota. *Se observa de manera general una fuerte relación, se establecen los valores Obtenidos entre las correlaciones de liderazgo transformacional y la satisfacción

laboral.

Por último, en base a los resultados aquí analizados se puede comprender que existe una relación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional, sin embargo, se resalta la importancia de influir en la percepción de cada uno de los colaboradores de la empresa, esto con el fin de mejorar el rendimiento de los trabajadores dentro de la empresa. Es decir, se evidencia la necesidad de aplicar una propuesta de intervención para la empresa en general.

CAPÍTULO 4

Propuesta de intervención

Título:

- Propuesta de intervención para mejorar el liderazgo Transformacional dentro de la empresa.

Antecedentes

Los datos recolectados dentro de la empresa demuestran que alrededor del 36-38% de los encuestados está consciente de las dimensiones que comprenden el liderazgo, sin embargo, también entre el 15-19% de los encuestados manifestó que le es “indiferente” cada uno de los enunciados presentados, esto permite comprender que existen un conjunto de parámetros que mejorar dentro de la empresa. Cabe recalcar que según Alcázar (2020) el estilo del liderazgo de una empresa permite impactar en el comportamiento organizacional de la misma, esta teoría pone en evidencia la relevancia de la propuesta. De igual forma, el liderazgo transformacional facilita la capacitación de los trabajadores dentro de la empresa con el fin de obtener que desempeñen efectivamente sus actividades (Chang & Jeong, 2021).

Justificación

La presente propuesta nace por la necesidad de la empresa en mejorar su capacidad de influir de manera positiva entre los demás, además de facilitar la comunicación entre los implicados. Dichas características están explícitamente presentes en el liderazgo transformacional, por lo cual permite avanzar en un ambiente laboral ideal dentro de la empresa, y consecuentemente mejorando su productividad. Ahora bien, la importancia de la propuesta radica en que con ella se puede mejorar el

estado emocional y de empoderamiento de los empleados, mediante el uso de las estrategias de liderazgo transformacional que aquí se presentan.

Marco legal:

La propuesta también se basa en la ley orgánica de servicios públicos del Ecuador (LOSEP, 2021) en donde se establece que:

Artículo 23.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos: ñ) Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales; q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades

Art. 51.- Competencia del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de esta Ley.- El Ministerio de Relaciones Laborales, tendrá las siguientes competencias: g) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución de programas de formación y capacitación;

Desarrollo:

Indicaciones importantes:

Esta propuesta de intervención ha sido diseñada para la empresa presentada en el estudio de caso, motivo por el cual sus aplicaciones a otras empresas deben ser adaptadas en base a las necesidades de cada empresa. Para la adaptación se sugiere realizar un levantamiento de datos, tal y como se procedió en este estudio.

Estrategias de liderazgos

La propuesta aquí presentada se basa en un conjunto de estrategias de liderazgo transformacional que permitirán a los implicados establecer un punto de inicio para el

establecimiento del liderazgo en la empresa, desde el punto de vista de la gestión en talento humano, las estrategias en las que se realiza énfasis son las siguientes:

- Permitir a los implicados ser un modelo a seguir dentro de la empresa, esto en base a sus valores e ideales
- Generar motivación dentro de los empleados, con el fin de estimular el trabajo de los colaboradores.
- Mejorar las capacidades comunicativas de los implicados, desarrollando habilidades para la inspiración y la búsqueda de metas comunes.
- Aportar al crecimiento individual y de grupo dentro de la organización, conjuntamente con la complementariedad de sus habilidades dentro del trabajo.
- Aportar a la inclusión dentro de la empresa, respetando las opiniones de cada implicado.
- Innovar con estrategias adaptadas al contexto de la empresa y su realidad.

Capacitaciones

Dentro de la propuesta de intervención se plantean dos principales metodologías para abordar el tema del liderazgo transformacional dentro de la empresa. Primero, se plantea la implementación de cinco capacitaciones y seis sesiones de coaching (Tabla 9) que permitan adiestrar a los implicados acerca de los beneficios del liderazgo transformacional dentro de la empresa, por este fin, se establecen capacitaciones y sesiones de coaching, cuyos temas se resaltan a continuación.

Tabla 9 Contenidos establecidos para los talleres establecidos en la propuesta

Número de capacitaciones	Contenidos
Capacitación 1. “Liderazgo dentro de la empresa”	<ul style="list-style-type: none"> - Foro de ideas de los empleados dentro de la empresa en relación al liderazgo. - ¿Qué es el liderazgo? - Bases del liderazgo en las empresas
Capacitación 2. “Beneficios del liderazgo Transformacional”	<ul style="list-style-type: none"> - El liderazgo en las empresas ecuatorianas - Ejemplos de empresas con liderazgo transformacional
Capacitación 3. “Mis habilidades, tus habilidades”	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicios para entender las personalidades dentro del ambiente de trabajo - Complementariedad de habilidades dentro del ambiente laboral
Capacitación 4. “Trabajemos en equipo”	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia del trabajo en equipo - Ejercicio en equipo para solucionar problemas comunes de la empresa

Capacitación 5. “Proactividad en el trabajo”	<ul style="list-style-type: none"> - Beneficios de la proactividad en el trabajo - ¿Cómo manejar el estrés? - ¿Cómo motivar y liderar una empresa?
Seis Sesiones de Coaching con cada uno de los líderes de la empresa”	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación y desarrollo positivo. - Estándares morales dentro de la organización. - Ambiente de trabajo ético con valores. - Cultura corporativa para que los trabajadores pasen de una actitud de interés propio a una mentalidad en la que trabajan por el bien común. - Autenticidad, cooperación y comunicación abierta. - Entrenamiento y tutoría para que los trabajadores tomen decisiones y se apropien de las tareas.

Nota: Tabla explicativa con los contenidos de los talleres predispuestos en la propuesta de intervención.

Recursos didácticos y tecnológicos:

- Computadora/Lapto
- Infocus
- Sala de capacitaciones o reuniones
- Marcadores de color azul, rojo y negro

Recursos humanos

- Coach
- Cinco expositores (uno para cada capacitación)

Recursos didácticos y de estructura:

- Sala de reuniones con servicios básicos completos, agua, luz, internet.
- Sillas
- Mesas
- Computadora
- Impresora

Evaluación de la propuesta

Para la evaluación de la propuesta se recomienda primero realizar informes periódicos del desempeño de cada líder, los informes deben poseer información completa de cada acción laboral del líder. Este informe permitirá evaluar el éxito de la propuesta de intervención en el talento humano, además de ser utilizado como un punto de control para las actividades medidas por el aumento del liderazgo transformacional dentro de la empresa. Por otra parte, también se solicitará a cada empleado implicado que llene nuevamente un cuestionario de los constructos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, en donde se pueda conocer su nueva percepción dentro de la empresa una vez aplicada la propuesta.

CONCLUSIONES

De acuerdo al presente trabajo de investigación, se puede concluir que el liderazgo transformacional cumple con la característica de carisma, motivación, e inspiración hacia los colaboradores, también busca los intereses en la organización, asumiendo como un resultado organizacional positivo al lograr mantener un compromiso y motivación por parte de los colaboradores frente de en cumplir los objetivos de la organización, esto se considera un resultado de satisfacción laboral que conserva los colaboradores en la organización.

Los estudios realizados en el ámbito internacional como en Estados Unidos y China de acuerdo al estudio sobre liderazgo transformacional se refleja mejores resultado en la organización, y así obteniendo satisfacción de laboral a sus colaboradores a través de planes de incentivos, potenciación de capacitación entre otros, logrando una potencia hacia un liderazgo transformacional; por otra parte en el territorio nacional del país de Ecuador se refleja los resultados de pocos estudio realizado por liderazgo transformacional que los trabajadores no mantiene una satisfacción laboral por el poco compromiso de sus líderes esto afecta el buen desempeño con la empresa.

El presente trabajo de investigación ha establecido su marco metodológico a través de un enfoque de investigación cuantitativa, con una recolección de datos cuantificables mediante encuestas determinando una muestra representativa de 56.33% aplicados a trabajadores de una empresa pública de la ciudad de Machala, El enfoque de la investigación que nos ocupa, es cuantitativo, el tipo de estudio es descriptivo-

correlacional, analítico, prescriptivo de regresión y por sus características el método es deductivo.

La propuesta del presente trabajo de investigación se considera necesario para fortalecer la capacidad y comunicación entre los líderes, el cual permite avanzar en un ambiente laboral ideal dentro de la empresa, y consecuentemente mejorando el estado emocional y de empoderamiento de los colaboradores, la implementación de talleres se establecerá con la finalidad de poner en conocimiento los beneficios de liderazgo dentro de la organización desarrolladas en cinco temas: Liderazgo dentro de la empresa, Beneficios del liderazgo, mis habilidades, tus habilidades, Trabajemos en equipo, Pro actividad en el trabajo.

RECOMENDACIONES

Empoderar la práctica del constructo Liderazgo transformacional a través de sus dimensiones de Carisma, Inspiración Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada en los líderes de la empresa pública en estudio logrará generar satisfacción laboral a los colaboradores.

El líder Transformador es un formador de líderes, genera confianza, respeto, compromiso, produce resultados a largo plazo por los que se invita a su ejecución .

Los resultados de los estudios a nivel internacional y nacional han demostrado lo indispensable es que los líderes analicen la percepción de los trabajadores sobre su estilo de liderazgo y pongan en práctica y en análisis las dimensiones del liderazgo transformacional para modificar su estilo de liderazgo en beneficio de la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Para la réplica de esta propuesta en diversas áreas de la empresa pública es importante considerar su aplicabilidad dentro del ambiente laboral, motivo por el cual es recomendable seguir realizando estudios de percepción dentro de la empresa pública, con la finalidad de generar evidencia acerca de los beneficios que el liderazgo transformacional ejerce en la satisfacción laboral

En efecto es preciso la ejecución del plan de mejora propuesto en el que inicialmente es capacitar a los líderes con la finalidad de formar e integrar líderes transformacionales que contribuyan a mejorar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de empresa pública,

REFERENCIAS

Referencias

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotoayor, G. (2017). El Liderazgo de los gerentes de los PYMES de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-112. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O., & Guerrero, M. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *Innova*, 3(10), 142-148. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LosEstilosDeLiderazgoYSuEfectoEnLaSatisfaccionLabo-6777236.pdf
- Borboa, E., & Delhumeau, S. (2016). Validez de contenido de un instrumento para medir la responsabilidad social de las empresas bancarias. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 5(12), 1-29.
- Chang, S., & Jeong, M. (2021). Does leadership matter in performance of social enterprises in south korea? *Sustainability (Switzerland)*, 13(20).
- Chere, B. (2018). Liderazgo transformacional para la transformación social del Ecuador. *Fipcaep.com*, 54(61). doi:10.23857/fipcaec.v3i9.54
- Chere, B. (2018). Liderazgo transformacional para la transformación social del Ecuador. *Fipcaep.com*, 54(61). doi:DOI: 10.23857/fipcaec.v3i9.54
- Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225033236007.pdf>

- Cuadra, A., & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(22), 43-58. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764004.pdf>
- De la Garza, M., Cervantes, A., Guzmán, E., & Ramos, C. (2017). Características de liderazgo del administrador educativo de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista actualidades investigativas en educación*, 17(3), 1-26. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i3>
- Delgado, C. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Revista Información tecnológica*, 33(6), 11-20. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Durán, I., Gallegos, M., & Cabezas, D. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Espacios*, 40(40), 1-14. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p03.pdf>
- Fernández, M., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
- Figuerola, M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas*, 12(3), 515-530. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202012000300010
- Franco, A., Reyes, M., & Cuadrado, S. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador. *Podium*, 41-64. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/73/71>
- Freire, C., Govea, K., & Hurtado, G. (2018). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil: Estilo transaccional y transformacional. *Espacios*, 39(19), 10-13. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/a18v39n19p06.pdf>

- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79.
doi:<http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
- Guerra, D., & Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus*, 14(27), 330-357. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892017.pdf>
- Guerrero, M. (2016). La relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *INNOVA*, 1(10), 134-144. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Guerrero, M. (2017). Los estilos de liderazgo en empresarias Ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. *Innova*, 2(2), 131-141.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n2.2017.178>
- Haz, I., & Fierro, I. (2017). Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos. *Podium*(Edición Especial), 29-40.
- Hermosilla, D., Amutio, A., De Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hurtado, C. (2006). El conductismo y algunas implicaciones de lo que significa ser conductista hoy. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2(2), 321-328. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67920211.pdf>
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*(18), 183-195. Obtenido de http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Loayza-Maturrano, E. F. (2020). La investigación cualitativa en Ciencias Humanas y Educación. Criterios para elaborar artículos científicos. *Educare et Comunicare*, 8(2), 56-66. Obtenido de

https://web.archive.org/web/20210428060517id_/https://www.academica.org/eward.faustino.loayza.maturrano/16.pdf

LOSEP. (2021). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAb.pdf

Marín, D., & Cuartas, J. (2014). Teorías del análisis y diseño organizacional: una revisión a los postulados contingentes y de la co-alineación estratégica. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada*, XXII(1), 153-168. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v22n1/v22n1a11.pdf>

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

Mendoza, M., García, J., & Avelar, L. (2020). El liderazgo transaccional: una revisión de literatura. *Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Morelia*, 12(1), 1115-1120. Obtenido de <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16031/EI%20liderazgo%20transaccional%20-%20una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Niño, L., & Parra, L. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Verba Luris*(42), 99–111. doi:<https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>

Núñez, E., Estévez, G., Hernández, P., & Marrero, C. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario. *Gac Sanit*, 21(2), 136-141.

Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-137. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>

- Ortega, J., Miranda, J., & Ramírez, B. (2020). Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*(13), 1-12. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/13/liderazgo-satisfaccion-laboral.html>
- Peralta, Y., Olsen, C., Pezzi, L., & Sanjurjo, N. (2016). Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas*, *15*(3), 146-157.
doi:<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-769>
- Pérez, R. (2012). El análisis conductista del pensamiento humano. *Acta Comportamental: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, *20*, 49-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2745/274525194015.pdf>
- Pico, L., & Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *Innova*, *3*(12), 28-37.
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.662>
- Preciado, A., & Monsalve, M. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa. *Revista Ciencias Estratégicas*, *16*(19), 79-06. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, *34*(146), 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Red Universitaria Virtual Internacional. (2018). Liderazgo: Características de un Líder. *Red Suma*, 1-7. Obtenido de https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/liderazgo_caracteristicas.pdf
- Redondo, G., & Elboj, C. (2018). Liderazgo y creación social: una aproximación a las principales aportaciones. *Revista Internacional de Organizaciones*(21), 109–125. Obtenido de <http://www.revista-rio.org>
- Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, *22*(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *Rev. esc.adm.neg.*(81), 111-128. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n81.2016.1562>
- Simari, O. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. *Revista Científica UCMB, 1*(1), 78–84. Obtenido de <https://revistaucmb.com/index.php/revucmb/article/view/10/27>
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *Revista Adgnosis, 9*(9), 119-134. doi:10.21803/adgnosis.9.9.443
- Torrejón, B., Molina, C., & Serrano, J. (2022). La capacidad de aprendizaje organizativo como mediador de la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. *Información tecnológica, 33*(4), 1-10. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000500001>
- Torres, A. (2020). La relación del liderazgo. Entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana. *Tesis Doctoral*. (U. d. Navarra, Recopilador) España. Obtenido de https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf
- TRABAJO, C. D. (2012). Código del Trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Vázquez, S., Bernal, J., & Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12*(5), 79-97. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Villar, M., & Araya, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión*(46), 187-221. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>
- Washington, J. (2013). Teoría de las contingencias múltiples dinámicamente entrelazadas. Abriendo la caja negra del ajuste contingente. *Ciencias*

Administrativas(2), 21-32. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/5116/511651378004.pdf>

APÉNDICES

Solicitud de permiso para utilizar el instrumento de Liderazgo Transformacional.

Eliminar Archivar Informar Responder Leído / No leído Clasificar Marcar/Desmarcar Imprimir ...

Re: Solicitando Autorización

AM Aurora Maynez <auroramaynez@yahoo.com> ← ↶ ↷ ...
Para: Johanna Aguilar Vie 15/7/2022 12:21
CC: Usted; mvargas021@yahoo.com.mx; judithcavazos@upaep.mx; lauracervantes@uacj.mx

Hola buen día
Con gusto. Pueden utilizar el cuestionario para sus fines académicos.
Saludos cordiales desde México MX

Enviado desde mi iPhone

El 15 jul 2022, a la(s) 9:09, Johanna Aguilar <joha-karol@hotmail.com> escribió:

Saludos cordiales estimados.

Por medio de la presente nos dirigimos hacia usted, con el fin de que nos conceda el **permiso** de utilizar su cuestionario del artículo científico denominado **VALIDEZ DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**, con la finalidad que nos permita desarrollar con nuestro proyecto de investigación, como representantes que somos de la maestría de Gestión de Talento Humano II COHERTE, Universidad Católica Santiago de Guayaquil del país del Ecuador con nombres; Lcda. Mara Pacheco y Abg. Johanna Aguilar.

Esperando su pronta respuesta favorables y de antemano le agradezco por la atención prestada a la presente.

Atentamente;

Solicitud de permiso para utilizar el instrumento de Satisfacción Laboral

De: J.F. Lukas Mujika <jf.lukas@ehu.eus>

Enviado: jueves, 11 de agosto de 2022 2:56

Para: Mara Pacheco <marapacheco78@hotmail.com>

Cc: Johanna Aguilar <joha-karol@hotmail.com>

Asunto: Re: Solicitud de permiso para utilizar Instrumento de Satisfacción Laboral

Estimadas Mara y Johanna:

Podéis hacer uso del citado cuestionario. Encantado de que os sirva. Únicamente, es conveniente que citéis la fuente cuando escribáis sobre el mismo.

Ánimo y suerte con el trabajo de la maestría.

Un cordial saludo,

Mara Pacheco <marapacheco78@hotmail.com> escribió:

> Estimado Sr. José Lukas Mujika, buenas tardes.

>

> Por medio de la presente nos dirigimos hacia usted con el fin de que
> nos conceda el permiso de utilizar su cuestionario del artículo
> científico denominado CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE
> SATISFACCIÓN LABORAL (ESL) EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO, la
> finalidad es desarrollar nuestro proyecto de investigación como
> estudiantes que somos de la maestría de Gestión de Talento Humano II
> COHERTE, Universidad Católica Santiago de Guayaquil del país del
> Ecuador con nombres; Lcda. Mara Pacheco y Abg. Johanna Aguilar.

>

> Estaremos atentas a su pronta respuesta favorable.

>

> De antemano le agradecemos por la atención prestada a la presente.

>

> Atentamente;

>

> Lcda. Mara Pacheco

> Ab. Johanna Aguilar M.



Sección 1 de 3

Encuesta de Liderazgo transformacional y Satisfacción Laboral

Estimados colaboradores están invitados a participar en la siguiente encuesta cuya finalidad es recopilar información para realizar un análisis académico. Les pido mucha seriedad y sinceridad en sus respuestas.

Por favor tomar en cuenta que la encuesta esta dirigida a su líder o jefe de área.

Gracias por su colaboración.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Datos del colaborador:

Descripción (opcional)

Masculino

Femenino

Años de servicio *

menos de un año

4 a 6 años

7 a 9 años

de 10 años en adelante

Área de trabajo *

Texto de respuesta breve

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 3

Medición Liderazgo Transformacional

Marque la puntuación con honestidad:

1.- Muy de acuerdo 2.- De acuerdo 3.- Indiferente 4.- En desacuerdo 5.- Muy en desacuerdo

Medición Satisfacción Laboral



Marque la puntuación con honestidad:

1.- Muy de acuerdo 2.- De acuerdo 3.- Indiferente 4.- En desacuerdo 5.- Muy en desacuerdo



a.- Bienestar laboral *



	1	2	3	4	5
¿Te gustan las ...	<input type="radio"/>				
¿Aprendes cos...	<input type="radio"/>				
¿Estás seguro/...	<input type="radio"/>				
¿Cuando estás ...	<input type="radio"/>				
¿El taller (briga...	<input type="radio"/>				
¿Hay buenas re...	<input type="radio"/>				

b.- Condiciones laborales. *

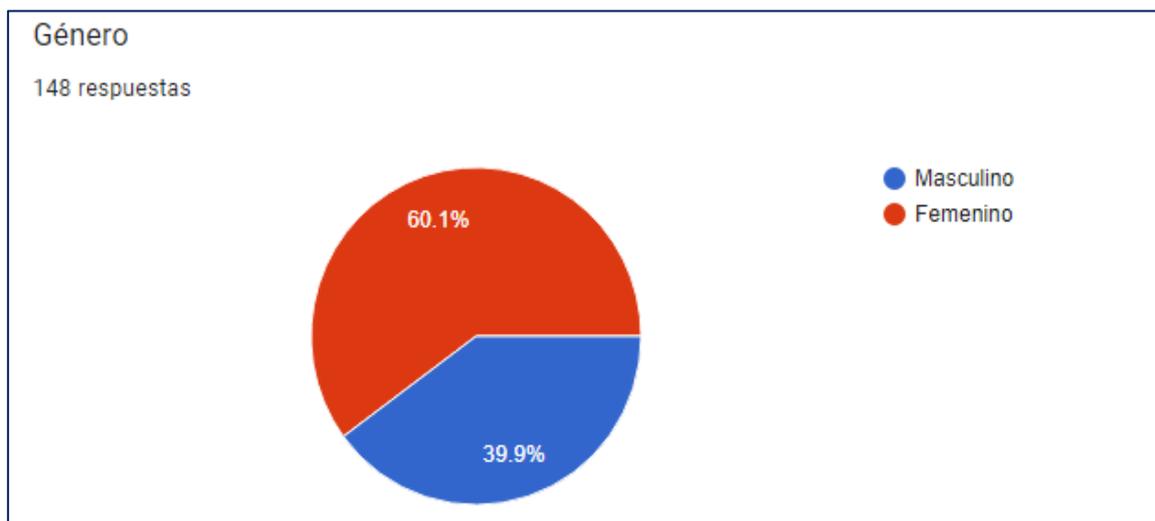
	1	2	3	4	5
¿El equipo del t...	<input type="radio"/>				
¿Tu sueldo es ...	<input type="radio"/>				
¿Estás satisfac...	<input type="radio"/>				
¿Estás satisfac...	<input type="radio"/>				

c.- Información y apoyo. *



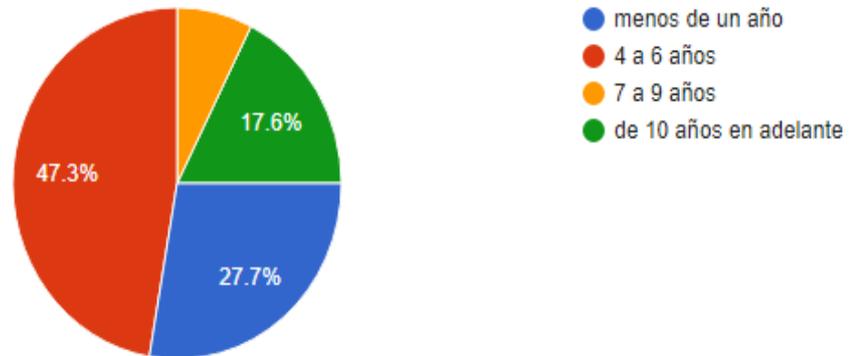
	1	2	3	4	5
¿Tu encargado...	<input type="radio"/>				
¿Se tiene en cu...	<input type="radio"/>				
¿Tienes inform...	<input type="radio"/>				
¿Si tienes algú...	<input type="radio"/>				

Datos demográficos



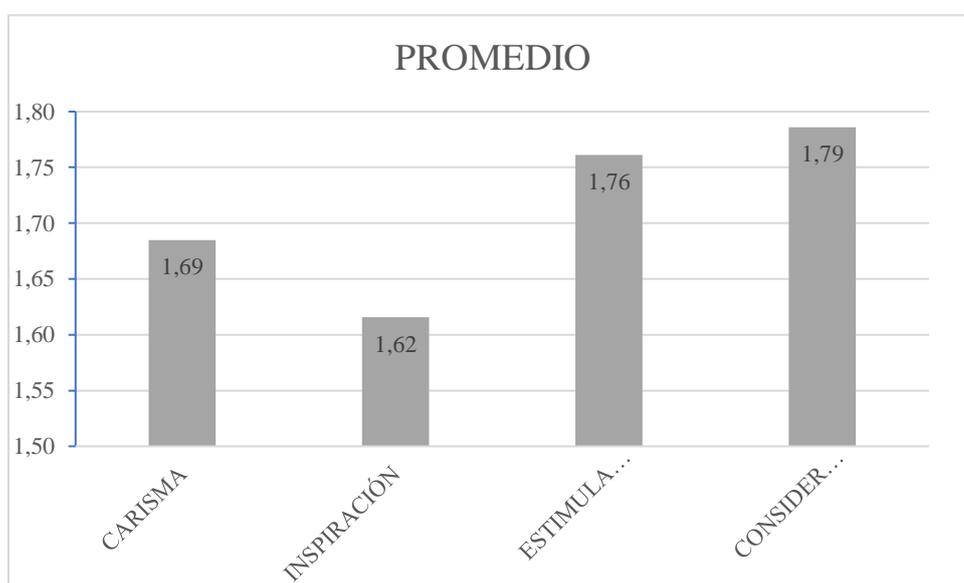
Años de servicio

148 respuestas



DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE PROMEDIOS DE CADA DIMENSIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

CATEGORÍA	PROMEDIO
CARISMA	1,69
INSPIRACIÓN	1,62
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1,76
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1,79

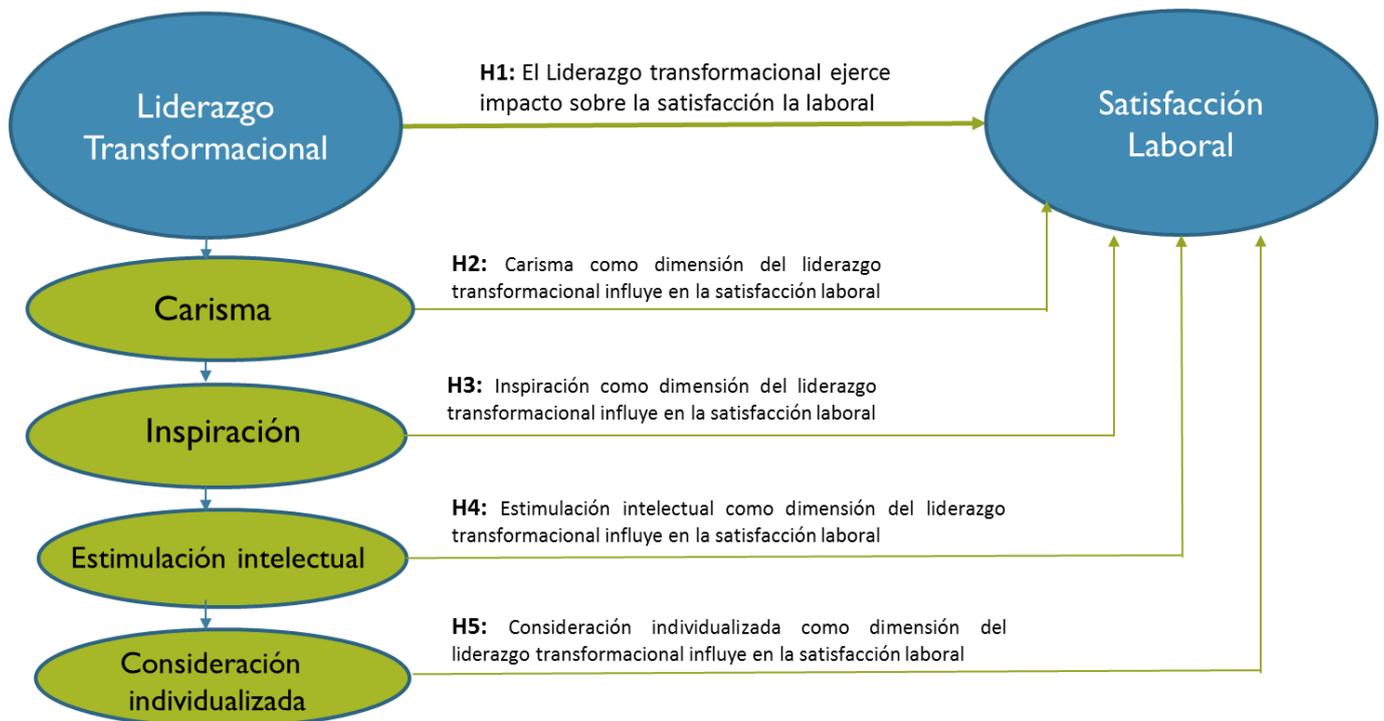


DIFUSIÓN DE ENCUESTA



MODELO PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

La incidencia de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en una empresa pública de la ciudad de Machala.



TIPO DE INVESTIGACIÓN

- Enfoque cuantitativo
- Descriptivo
- Analítico
- Prescriptivo
- Regresión

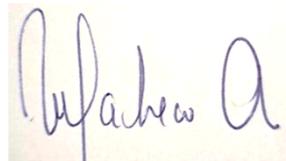
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotras, Pacheco Avila, Mara Noemi con C.C: 0919374397 y Aguilar Márquez, Johana Carolina con C.C: 0706248226, autoras del trabajo de titulación: **Análisis del impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Machala** previo a la obtención del grado de **MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 1 de junio de 2023



f. _____

Nombre: Pacheco Ávila, Mara Noemi

C.C: 0919374397



f. _____

Nombre: Aguilar Márquez, Johana Carolina

C.C: 0706248226

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del impacto que el liderazgo transformacional ejerce sobre la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa pública de la ciudad de Machala		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Pacheco Avila, Mara Noemi Aguilar Márquez Johana Carolina		
REVISOR/TUTOR (apellidos/nombres):	Vega Chica, Mayra Liuviana		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gestión del Talento Humano		
GRADO OBTENIDO:	Magister en Gestión del Talento Humano		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	1 de junio de 2023	No. DE PÁGINAS:	70
ÁREAS TEMÁTICAS:	Liderazgo		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, talento humano.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>La presente investigación de enfoque deductivo-descriptivo estudia la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. La metodología empleada se basó en datos cuantitativos recolectados por medio de una encuesta a un total de 134 empleados de una empresa pública de Machala, muestra que representa el 44.67% del total de la población, en los análisis de resultados se utilizaron un conjunto de técnicas estadísticas para comprobar la significancia de los datos, de forma que se utilizó el índice de Tstudent, así como también un análisis de la varianza y correlación entre las muestras. Los resultados demuestran que alrededor del 37-38% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en las relaciones entre el liderazgo y las diversas dimensiones de las encuestas, estas encuestas son en base a 4 dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, además, alrededor del 19% de los encuestados manifestó que le es indiferente las afirmaciones presentadas en la encuesta, lo que demuestra la necesidad de aumentar una propuesta de intervención dentro de la empresa. En la propuesta de intervención se mantienen dos productos entregables, el primero hace referencia a talleres de capacitación sobre la importancia del liderazgo transformacional para los estudiantes, mientras que el segundo producto entregable hace referencia a una infraestructura que será utilizada como guardería dentro de la empresa. En conclusión, existe una relación evidente entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, misma que debe ser considerado en diversos programas dentro de la empresa de estudio.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593995912055, +593958771319	E-mail: johanna.aguilar01@cu.ucsg.edu.ec , mara.pacheco@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Bustos Goya, Zoila Rosa		
	Teléfono: +593-9-92410481		
	E-mail: zoila.bustos@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			