



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en las MYPES de
calzado en el distrito El Porvenir – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Gomez German, Gretzel Isamar (orcid.org/0000-0001-7936-9385)

ASESORES:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO– PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres

Quienes siempre me han apoyado en cada paso de mi educación. Su amor, paciencia y aliento han sido la fuerza impulsora detrás de este logro. Gracias por ser mi inspiración constante.

A mis abuelos

Quienes han sido mi fuente inagotable de sabiduría, perseverancia, humildad, amor y apoyo a lo largo de mi vida. Esta tesis es un tributo a su influencia en mi formación académica y personal.

A mi pareja

Quien es mi mejor amigo y confidente, que ha estado a mi lado durante cada paso de este viaje académico, por toda su paciencia, comprensión, amor y apoyo para alcanzar este logro.

A mis profesores

Les dedico este trabajo como un testimonio de mi aprecio y reconocimiento. Que han impartido enseñanzas que van más allá de las aulas, por sus fuentes inagotables de inspiración. Sus lecciones no solo han enriquecido mi intelecto sino que también han dejado huella en mi crecimiento personal.

Gretzel Gómez Germán

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien a sido mi fuente de sabiduría y fortaleza para guiarme a lo largo de este recorrido académico.

A mis padres, abuelos y hermanos por su sacrificio, paciencia, apoyo incondicional, por toda la fortaleza que me brindaron en este tiempo, por sus palabras de aliento y su disposición para escucharme fueron fundamentales para superar los desafíos que surgieron en el camino

A mi pareja y amigos, que me ayudaron de una manera desinteresada, gracias infinitas por su ayuda y buena voluntad.

A mi profesora, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A los trabajadores y jefes de las Mypes de calzado de El Porvenir por su ayuda desinteresada y a todos aquellos que participaron en entrevistas y encuestas, su colaboración fue fundamental para obtener datos relevantes.

Gretzel Gómez Germán

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.....	20
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	21
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.....	22
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	23
Tabla 5 Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	24
Tabla 6 Relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	25
Tabla 7 Relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	26
Tabla 8 Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	27

RESUMEN

La tesis titulada mantuvo el objetivo general de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023., la investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental transversal y de alcance correlacional. La población fue de 14, 257 trabajadores. En aras de mantener información clara se desarrolló la fórmula de población finita, la que se redujo en 123 trabajadores. Se usó la técnica de la encuesta, cuyo cuestionario estuvo conformado por 34 preguntas para estilos de liderazgo y 22 preguntas para satisfacción laboral. Entre los resultados el nivel de significancia de la relación fue de $0.001 < 0.05$. resultado que permite concluir que existe relación directa y positiva entre ambas variables. Los liderazgos predominantes son el transformacional y transaccional, debido a que los trabajadores consideran que su jefe habla con entusiasmo respecto a los objetivos, que los motiva a cumplir las metas a largo plazo, que les aporta un sentimiento de estabilidad. Con relación a la satisfacción laboral los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos, debido a la falta de pago de sus horas extras, mantienen un sueldo que consideran bajo y un horario difícil de desarrollar.

Palabras clave: Liderazgo, estilos, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to determine the relationship between leadership styles and job satisfaction in the MYPES of footwear in the district of El Porvenir - 2023, the research was applied, non-experimental cross-sectional design and correlational in scope. The population consisted of 14,257 workers of the footwear MSEs in the district of El Porvenir, and in order to maintain clear information, the finite population formula was developed, reducing the number to 123 workers. The survey technique was used, and as an instrument the questionnaire was made up of 34 questions for leadership styles and 22 questions for job satisfaction. Among the results, a correlation coefficient $r=0.304$ was found between leadership styles and job satisfaction, while the significance was $0.001 < 0.05$. Finally, under this result it is concluded the existence of a direct and positive relationship between leadership styles and job satisfaction in footwear MSEs in the district El Porvenir - 2023, also, the predominant leaderships in MSEs are transformational and transactional, since, workers consider that their boss speaks with enthusiasm regarding the objectives, which motivates them and incorporates them to long-term goals which brings them a feeling of stability.

Keywords: Leadership, Styles, Job Satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones están en constante cambio y adaptación, por lo que es relevante contar con un líder que sepa guiar a sus colaboradores. De acuerdo a Mera, Cruz y Zambrano (2021) la importancia del líder reside en la conducción de individuos para el cumplimiento de metas organizacionales, efectividad en las actividades y el fortalecimiento de las relaciones personales, siempre y cuando se utilice cada estilo de liderazgo en la situación adecuada. Por ello, Bush y Glover (2014) lo definen como la capacidad de un individuo para trazar un mapa que dirija al equipo a concretar los objetivos planteados y por ende de la organización.

Bajo un estudio de estilos de liderazgo en Latinoamérica, se conoce que, el líder de estilo autoritario presenta una valoración aprobatoria solo del 25% en México, 17.4% en Costa Rica y 57% en Guyana (Paul, 2022). No obstante, también se conoce que en México según la evaluación de la consultora Hay Group, el 70% (1 500) de directivos de sus organizaciones lideran a su equipo bajo un liderazgo autoritario, debido a que se piensa que para liderar se necesita ser fuerte para enfrentarse a las dificultades del entorno y sobrevivir ante las amenazas de la competencia (As News, 2020).

Cabe resaltar que la investigación de Villafuerte y Verdezoto (2021) afirma que el ejercicio del liderazgo dependiendo de su estilo, impacta al rendimiento en la entidad principalmente en el entorno laboral, compromiso y satisfacción que presenten los colaboradores. Bajo este hallazgo se puede explicar cómo en México existe un índice de insatisfacción laboral del 75%, donde el 95% de profesionales se encuentra en constante búsqueda de un empleo nuevo (OCCMundial, 2019). Por su parte, la satisfacción laboral de acuerdo a Fritzsche y Parrish (2005) se define como el grado en el que los colaboradores están a gusto con su trabajo.

Respecto al territorio peruano, basado a la Encuesta Satisfacción en el trabajo 2020, se afirma que el índice de satisfacción laboral mantiene al 76% de peruanos profesionales con insatisfacción respecto a su trabajo actual, donde el 20% indica como mal líder a su jefe, el 10% manifiesta que su jefe no reconoce sus logros y el 12% por la baja remuneración (El Peruano, 2022). Por lo que queda claro que en el país las condiciones que aporte el líder a su colaborador definen su afinidad que

presente hacia su trabajo, lo cual es comprobado por el grado de impacto del 95% que presenta el liderazgo sobre la satisfacción de los colaboradores, siendo así un predictor principal de su mejora o minimización (Benetre, 2021).

Por su parte, para las distintas MYPES en calzado ubicados en el distrito El Porvenir, se ha identificado que a menudo existe la ausencia de algún encargado o supervisor en las distintas tiendas, por lo que solo se encuentra al asesor comercial, quien se encarga del desarrollo de las ventas y el trato al cliente, no obstante, ante algunas peticiones o preguntas del cliente muchas veces el asesor menciona que no tiene la independencia para decidir, por lo que suele llamar su jefe o pedir que el cliente regrese en otra oportunidad, asimismo, sucede que los jefes suelen ser dueños de distintas tiendas y no se dan abasto para la atención de todas, manteniendo un contacto informal o distanciado con sus colaboradores para salir del paso. En suma, los colaboradores han manifestado su descontento hacia su trabajo puesto que, su jefe suele tener actitudes diversas ante la situación presentada, así como no desarrolla una correcta capacitación ante alguna duda del colaborador, lo cual contribuye a sus intenciones por optar por otro empleo, acrecentando los índices de rotación.

Por el estudio de Villafuerte y Verdezoto (2021) se afirma que el estilo de liderazgo contribuye al bienestar del colaborador, se podría inferir que este sea el motivo que afecta la situación de las MYPES de El Porvenir, es por ello que la investigación se plantea: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023?

Es importante dar a conocer que la justificación del estudio a modo teórico se centró en aportar conocimientos sobre los índices de satisfacción de los colaboradores, así como el estilo que ejercen los jefes o líderes de una de los sectores económicos de mayor reconocimiento en la localidad de Trujillo.

La justificación social generó aportes a modo de recomendaciones respecto a las deficiencias halladas, las cuales estén orientadas a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores de calzado, quienes a menudo sustentan sus familias o gastos educativos con el trabajo desarrollado.

La justificación práctica trató en hallar la asociación entre variables, por el cual se sustente la importancia del liderazgo como incentivador de la satisfacción laboral, para con ello concientizar a los dueños de las tiendas de calzado, que a menudo desarrollan una labor empírica que directiva.

Finalmente, la justificación metodológica trató en la presentación de un instrumento adaptado de acuerdo a las teorías y aportes científicos del estudio de las variables, la cual estará validada para servir de guía a futuras investigaciones. Asimismo, los hallazgos que exponga la investigación también servirán como aporte científico para otros investigadores que pretenden el estudio de la misma temática.

El estudio contó con el objetivo general de: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Los objetivos específicos fueron: (a). Identificar los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023. (b). Analizar la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023. (c). Determinar la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023. (d). Determinar la relación del liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023. (e). Determinar la relación del liderazgo *laisse faire* y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Asimismo, la hipótesis de investigación fue: Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antes de presentar las teorías que avalan las variables, es importante contar con los antecedentes del estudio, por lo que se parte por disponer de los estudios a nivel internacional:

El estudio de Zeleke y Obang (2021) denominado “Asociación entre estilos del líder y satisfacción laboral en la localidad de Gambella”.

El objetivo fue explorar la relación entre las variables, empleando un estudio correlacional y no experimental con una muestra de 79 colaboradores y 17 líderes, asimismo, se hizo uso del cuestionario MLQ y la encuesta de satisfacción laboral. Los hallazgos revelaron un valor Pearson= 0.427 y significancia $p > 0.05$ del liderazgo transformacional y los componentes de la satisfacción, asimismo, se resalta que el liderazgo transaccional presentó una asociación positiva pero no significativa ($r = 0.453$, sig. = 0.063), además, se halló que el liderazgo conocido como pasivo y el transformacional son los mejores predictores de la satisfacción a diferencia del liderazgo transaccional. El autor finalmente, concluyó la incidencia de una asociación con significancia entre las variables, por lo que mantienen una proporcionalidad directa.

Mwita y Mwakasangula (2021) en su artículo denominado “Relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en la industria privada de Tanzania”.

Mantuvo la finalidad fue examinar la asociación de las variables, empleando una investigación correlacional de enfoque cuantitativo con una muestra de 92 encuestados. Los hallazgos demuestran al transaccional ($\beta = 0,585$, $p = 0,000$) como el liderazgo transformacional ($\beta = 0,032$, $p = 0,001$) eran potenciadores significativos de la satisfacción. Finalmente, se concluye que el transformacional tenía una incidencia fuerte en la satisfacción a diferencia del transaccional.

Delay y Clark (2020) en “La relación de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de directivos”.

La finalidad fue identificar la relación de las variables y el estilo laissez faire, de transformación y transaccional. La muestra se compuso por 10 000 directivos elegidos de forma aleatoria, a quienes se les aplicó la encuesta de Vannsimpco Leadership y el Job Satisfaction, desarrollando así un estudio no experimental de nivel correlacional. En vista a los datos se halló que, el de transformación y transaccional mantienen una incidencia positiva y de alta significancia (Pearson=0.647 y sig.=0.00) sobre la satisfacción laboral. Asimismo, el liderazgo laissez – faire mantienen una relación negativa y significativa (Pearson=-0.437 y sig.=0.00) sobre la satisfacción laboral. Cabe resaltar que este último liderazgo se relaciona negativamente sobre las recompensas, supervisión y comunicación, por lo que el estudio concluye que el transaccional y de transformación son potenciadores de la satisfacción.

Mohammad y Zhou (2019) en su artículo denominado “Investigación sobre el impacto entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral”.

Mantuvo el objetivo fue conocer la relación de variables, empleando un desarrollo correlacional de enfoque cuantitativo con una muestra de 164 colaboradores, asimismo, se hizo uso del cuestionario MLQ y la satisfacción. Los hallazgos demuestran al liderazgo consultivo ($r=0.509$) y participativo ($r=0.587$) tienen impacto positivo en la satisfacción, mientras el autoritario explotador ($r=0.125$) y el autoritario benevolente ($r=0.165$) no tienen ninguna relación en satisfacción. Por tanto, se logra concluir que el liderazgo participativo y consultivo potencian el desarrollo de la satisfacción laboral.

Nazim y Mahmood (2018) tituló cómo “Relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en India”.

El fin fue averiguar la asociación entre las variables y el estilo de líder transformacional y transaccional. La muestra se compuso por 2150 colaboradores de una institución privada, a quienes se les aplicó el cuestionario MLQ y LSQ, desarrollando un estudio no experimental de nivel correlacional. En base a los datos se tiene que, el estilo transformacional mantiene una relación de significancia (sig.=0.01) ($r=0.348$) sobre la

satisfacción laboral, asimismo, el liderazgo transaccional mantiene una relación significativa ($\text{sig.}=0.01$) y positiva ($r=0.259$) sobre la satisfacción laboral, por lo que se rechazó las hipótesis específicas nulas de investigación. Finalmente, se concluyó la asociación directa del liderazgo del jefe sobre la satisfacción debido al resultado $r=0.348$ y $\text{sig.}=0.00$.

Deshpande, et al. (2018) en su artículo denominado “Evaluación de la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral”.

Mantuvo el objetivo fue investigar la asociación de variables, empleando una investigación relacional y cuantitativo, asimismo, se hizo uso del cuestionario MLQ y el cuestionario de satisfacción laboral sobre Warr. Los hallazgos muestran que tanto el líder transformacional como el transaccional tienen relación sobre la satisfacción laboral, con valores $r= 0,49$ y $0,21$, respectivamente. A su vez, Los liderazgos relacionados de forma negativa a la satisfacción fueron el estilo transaccional y el estilo *laissez faire*, con un valor $r= -0,120$ y $-0,160$ respectivamente. En base a los resultados se concluye la incidencia de una estrecha asociación de los diversos liderazgos y la satisfacción.

De otro lado, a nivel nacional se tiene la investigación de Susanibar (2022) titulado “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del distrito de Paramonga”.

Presentó el fin de establecer la asociación entre las variables, empleando una metodología no experimental-cuantitativo, básico y relacional, asimismo, utilizó el cuestionario de los estilos y satisfacción laboral aplicado a una muestra de 98 colaboradores administrativos. Entre los resultados se obtuvo que, el 75,51% manifiesta un nivel regular de estilos de liderazgo, y el 57,14% percibe un nivel regular sobre la satisfacción laboral. En base al análisis inferencial se halló un valor $\rho=.652$ y $p=0.00$ entre las variables, en consecuencia, se concluyó una asociación moderada y de significancia entre variables estudiadas.

El artículo de Bendezú (2020) titulado “Gestión del liderazgo y la satisfacción en los colaboradores en Lima”.

Presentó el objetivo de determinar la relación entre las variables, empleando una metodología descriptiva correlacional, asimismo, utilizó el instrumento de la escala de satisfacción laboral (SL/SPC) de Sonia Palma aplicado a una muestra de 24 colaboradores administrativos. Entre los resultados se obtuvo un valor $r=0.892$ y $sig.=0.00$, a su vez las dimensiones de compromiso organizacional ($r=0.785$, $sig.=0.00$), comunicación ($r=0.789$, $sig.=0.00$) y compensación laboral ($r=0.815$, $sig.=0.00$) mantienen una relación positiva alta sobre la satisfacción laboral. Finalmente, se concluyó que las variables presentan una relación directa significativa, por el cual se rechazó la hipótesis nula de estudio.

Pereyra, Rey y Uribe (2021) en su artículo “Liderazgo de alto impacto y su relación al clima de la organización en una entidad peruana del sector industrial de Lima”.

Mantuvo el fin de determinar la asociación de variables, empleando un estudio descriptivo relacional de estilo cuantitativo, contando con una muestra de 280 colaboradores. Los hallazgos muestran que existe un valor $r= 0.812$ y $sig.=0.00$, además, las dimensiones de liderazgo personal, relacional y organizacional estratégico también presentan una relación sobre el clima organizacional con valores mayores al 40%. Para finalizar el autor concluye la incidencia de una relación positiva y significativa del liderazgo y sus componentes sobre el clima.

Huacachino y Castillo (2019) presentó su estudio titulado “Estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción de empleados en Villa el Salvador”.

Presentó el objetivo de establecer determinar la asociación entre las variables, empleando un estudio cuantitativo -descriptivo y diseño no experimental, asimismo, hizo uso del cuestionario de estilo transformacional y satisfacción laboral aplicado a una muestra de 73 encuestados. Entre los resultados se obtuvo un valor $\rho=0.044$ y significancia p valor > 0.05 , por tanto, el estudio revela la asociación significativa de estas variables.

A nivel regional – local se cuenta con el estudio de Chavez y Vidal (2022) titulado “Estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción en trabajadores de la organización Violeta EIRL en Trujillo”.

Presentó el objetivo de determinar la asociación entre variables, empleando una investigación aplicada no experimental –transversal, asimismo, utilizó los cuestionarios Likert de estilos y satisfacción laboral aplicado a una muestra de 25 encuestados. Entre los resultados se obtuvo que predomina el liderazgo democrático con el 68%, mientras que el 68% de encuestados manifiesta satisfacción sobre las labores de la empresa. Además, se halló un valor de Spearman de 0.582 y significancia de 0.00 entre variables, por tanto, se tiene una asociación moderada de los estilos y la satisfacción.

Portilla (2018) la tesis titulada “Estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad de Villa España, Trujillo”

Presentó la dirección de identificar la asociación de variables, empleando una investigación cuantitativa, no experimental, asimismo, usó los cuestionarios Likert de estilos y satisfacción aplicado a una cantidad de 35 encuestados. Entre los resultados se obtuvo un valor de Spearman de 0.215 y significancia de 0.00 entre las variables, en consecuencia, se concluye una relación positiva baja y significativa entre los estilos y la satisfacción laboral.

Luego de revisar los antecedentes del estudio, se procede a obtener las bases teóricas que sostienen a las variables en cuestión.

Entonces, inicialmente sobre el liderazgo, se fundamenta en la teoría del enfoque de rasgos, del gran hombre, planteada por Bass (1990), quien sostiene que los atributos de un líder es la inteligencia, el alto nivel de energía, la intuición, su capacidad de previsión y convencimiento, estos rasgos le permiten diferenciarse de las demás personas y ser fácilmente identificable. Por otro lado, existe la teoría del enfoque conductual, la cual estudia la relación entre la conducta de un líder con la capacidad de ejecutar un liderazgo efectivo, donde los seguidores del líder lo identifican en dos categorías independientes, como la iniciación de estructura, que consiste en generar el marco de trabajo y definir las labores del equipo, y la

consideración, que se refiere a que la relación entre los seguidores y el líder se mantiene en el tiempo. Por ello, las dos categorías son necesarias para que un líder sea considerado efectivo (Nystrom, 1978; Larson et al., 1976).

Así mismo, desde el enfoque situaciones, se encuentra la teoría de las metas, propuesta por House (1971), quienes mencionan que los líderes tienen la capacidad de comunicar a sus equipos que aplicando el esfuerzo específico serán capaces de alcanzar las metas planteadas y así obtener resultados valiosos. Además, se encuentra también la teoría de la decisión normativa, la cual sostiene que el líder es capaz de impartir directrices de forma autocrática directa o habiendo antes recabado información del equipo colaborativo, pero siempre apuntando a cumplir los objetivos (Vroom y Yetton, 1973).

Finalmente, se encuentra el enfoque transformacional, que es el más estudiado en la actualidad, dado que la teoría del liderazgo transformacional estudia las habilidades y rasgos del líder en distintos ambientes o situaciones, considerando también la apreciación que puedan tener los seguidores sobre el líder, como la confianza, el respeto, el carisma y la autoconfianza para poder hacer frente al cumplimiento de objetivos (Yukl y Van Fleet, 1992; Burns, 1978). Además, esta teoría considera la técnica que usa el líder al premiar o intervenir al miembro del equipo, ambos casos con el objetivo de optimizar el rendimiento de estos y alcanzar así las metas propuestas obteniendo resultados destacables (Avolio et al., 1995).

Entonces, habiendo comprendido las teorías que acompañan al liderazgo, es concerniente definirlo por lo cual se considera lo expuesto por Bush y Glover (2014) que lo definen como la capacidad de un individuo para trazar un mapa que dirija al equipo a concretar los objetivos planteados y por ende de la organización. Así mismo, se define como las prácticas necesarias para tener la incidencia correcta sobre las acciones que realizará un individuo o conjunto de ellas con el fin de lograr los objetivos en una situación dada, la fuente de influencia es el líder que puede surgir del interior de un grupo, así como ser designado formalmente (Haber, 2012). A la vez, se concibe como un sistema de persuadir o dar el ejemplo por medio una persona, el líder, guía a una comunidad a alcanzar metas los cuales han sido compartidos a los seguidores (Inyang, 2013).

Por otro lado, también se considera al liderazgo como el proceso mutuo de movilización, por parte de individuos con determinados valores, motivos, variedad de materiales políticos, monetarios y de otro tipo, en un ámbito de competitividad y problemas, con el objetivo de alcanzar logros independientes o conjuntos, guiados por un líder (Mittra, 2020). Desde otra perspectiva se concibe como la habilidad de los individuos para influenciar en objetivos y tácticas de la tarea, en el compromiso y el acatamiento de la tarea para cumplir con estas metas, influir en el reparo y la identidad del conjunto e influir en las costumbres de una empresa (Nica, 2013). Finalmente, de forma más específica, se define como la habilidad de lograr que las personas ejecuten aquello que no les agrada hacer y les guste (Tafvelin et al., 2014).

La importancia de un líder radica en que proporciona inspiración, orientación y motivación al instante de lograr metas, ayuda a crear un fin común y a reunir al equipo en torno a un bien común (Hunziker et al., 2013). Además, los líderes poseen las habilidades y los datos esenciales para dar decisiones y resolver problemas con eficacia. Sin un liderazgo fuerte, alcanzar el éxito tanto a nivel individual como organizativo sería difícil. Por lo tanto, un liderazgo sano y eficaz es esencial para que cualquier empresa alcance todo su potencial (Neck y Moorhead, 2013). Cualquier organización, necesita líderes que ayuden a guiar el camino, son estos quienes proporcionan visión y dirección, inspiran y motivan a los demás para el logro de metas en la entidad y cooperan en generar un ambiente que encamine al cumplimiento del logro, fomentando cooperación y comunicación entre los participantes del grupo (Sfantou et al., 2017). En resumen, el liderazgo y una gestión fuerte son vitales para que la organización logre mayor eficiencia.

En lo que respecta a las dimensiones del liderazgo, es relevante mencionar lo expuesto por Lewin, et al. (1939). Que divide al liderazgo existente en situaciones organizacionales, siendo el liderazgo autoritario, que es aquel que se basa en solo dictaminar órdenes sin consideración adicional, pero apuntando al logro de los objetivos, el liderazgo democrático, que busca el aporte del equipo para tomar decisiones, y el liderazgo liberal, donde el líder acepta que el equipo trabaje a su ritmo manteniendo un enfoque sobre el cumplimiento de los plazos y logros solicitados.

A partir de ello, para lograr medir a la variable liderazgo, se considera lo expuesto por Moreno et al. (2021) quien adapta y valida la escala de liderazgo MLQ-5X IDEADA por Bass y Avolio (1990), quienes consideran como dimensiones el liderazgo transformacional, transaccional y pasivo.

Al respecto del liderazgo transformacional consiste en la capacidad del líder para convencer a sus seguidores de que es necesario el cambio en sus conductas o habilidades con el fin de mejorar, con el objetivo de alcanzar más eficientemente los objetivos y obtener resultados positivos. Además, educa progresivamente al seguidor sobre lo importante que es para el equipo y le inculca el interés por integrarse al equipo, esto ayuda a reforzar los sentimientos de respeto y confianza, así como la motivación para ejecutar su trabajo de la forma deseada (Anderson, 2017). Como indicadores se considera: influencia idealizada conductual, consideración individualizada, motivación, estimulación intelectual.

Sobre el liderazgo transaccional este se basa en la habilidad que tiene el líder como fundamento de las relaciones entre su equipo de trabajo las recompensas que entrega con el fin de maximizar el esfuerzo de los seguidores y comunicar el tipo y calidad de trabajo que deberán de llevar a cabo para obtener beneficios o premios (Khan, 2017). Los indicadores son: dirección por excepción y recompensa contingente.

Finalmente, el liderazgo pasivo, consiste en que el líder deja que los miembros del equipo desarrollen sus labores con normalidad, pero este no representa un eje de control, de toma de decisiones o de aportar comentarios que puedan mejorar la calidad de trabajo, simplemente evita responsabilidad y deja que los miembros dirijan el alcance los objetivos (Northouse, 2012). Como indicadores se tienen: dirección por excepción pasiva y el dejar hacer.

Situados en la siguiente variable, la satisfacción laboral, se considera la teoría de la motivación y la higiene propuesta por Herzberg (1968), quien plantea la necesidad de lo que realmente solicita la gente en su trabajo, siendo los factores motivadores y los factores de higiene, donde los primeros generan satisfacción auténticamente, siendo el propio trabajo y los resultados del trabajo, el reconocimiento, la recompensa, la responsabilidad, la promoción y el crecimiento

los que tienen potencial para generar satisfacción laboral. Además, sostuvo categóricamente que el segundo conjunto de factores, denominados factores de higiene deben de estar presentes en la organización para evitar la insatisfacción laboral.

Por otro lado, se encuentra la teoría del valor, propuesta por Judge et al. (1997), quien indica que la satisfacción laboral se produce cuando los resultados laborales que recibe un empleado coinciden con los que él desea. En consecuencia, cuanto más recibe el empleado como resultados que valora, más satisfecho se siente, empero, cuanto menos recibe como resultados que valora, menos satisfecho se siente. Esta teoría invita a la dirección a prestar atención a los aspectos del trabajo que causan insatisfacción y a transformarlos para que el empleado se sienta satisfecho (Kenrick y Funder, 1988).

A la vez, está la teoría del proceso del oponente, sustentada por Solomon y Corbit (1974), quien manifiesta que un input constante no se traduce en un output constante, es decir, iniciar algún cambio en el trabajo puede aumentar la satisfacción del trabajador en general, pero puede no aumentar la satisfacción de forma constante durante un periodo. También expresa que las intervenciones destinadas a aumentar la satisfacción laboral no se popularicen en el momento de su introducción, pero garantizan la satisfacción mediante la práctica regular. Finalmente, la teoría sobre la variable es el de las necesidades, esta se refiere a que una persona está satisfecha si obtiene lo que desea y cuanto más desea algo, o cuanto más importante es para ella, más satisfecha está cuando lo obtiene y más insatisfecha está cuando no lo obtiene (Smith et al., 1969).

Por ello, se puede empezar definiendo a la satisfacción laboral como cualquier número de situaciones del entorno, fisiológicas y psicológicas que logran que la persona se halle satisfecho con su entorno laboral (Hoppock, 1935). A la vez, se le define a la satisfacción laboral como las emociones o el ánimo de un ser con respecto a la naturaleza de su trabajo, la cual puede visualizarse por distintos componentes, como la relación de calidad que pueda tener con su supervisor, el buen ambiente laboral donde cumpla sus funciones, el nivel de realización de la labor, etc (Zhu, 2013). Así mismo, se le concibe como el contenido que experimentan los empleados en su trabajo, pudiendo ser una respuesta positiva

que experimentan los empleados al realizar su trabajo, donde estos se encuentran satisfechos con su trabajo, se sienten motivados y felices (Aziri, 2011). Esto se debe a que los colaboradores obtienen del trabajo lo que esperaban, como el crecimiento profesional, un mejor salario, un buen ambiente de trabajo, entre otros (Jalagat, 2016).

Bajo la misma línea, se encuentra lo expuesto por Fritzsche y Parrish (2005) que lo definen como el grado en el que los colaboradores están a gusto con su trabajo. Y esta definición es semejante a lo expuesto por Liu et al. (2016) que lo concibe como el grado de placer o felicidad que una persona siente en su trabajo. Entonces, comprendiendo la definición de la satisfacción laboral, la importancia de mantener satisfechos a los colaboradores radica en que contribuye a la productividad, compromiso y motivación en los subordinados, pues cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, es más probable que sean productivos y estén motivados para hacer mejor su labor (Kian et al., 2014). Además, la satisfacción laboral puede conducir a niveles más altos de compromiso de los empleados, lo que puede traducirse en menor índice de rotación o despidos, un mejor servicio al cliente y en el éxito de la organización (Ravari et al., 2012).

Además, Sánchez y García (2017) cuenta que es la percepción de los empleados sobre sus condiciones de trabajo en la organización que se manifiesta en diversas conductas del sujeto. También se considera la actitud general de los empleados hacia su centro ocupacional (Robbins y Coulter, 2010). Hannoun (2011) define la satisfacción laboral global como la actitud de una persona hacia su trabajo. Es importante enfatizar que las personas trabajan fuera de las tareas que realizan a diario, la cual se relaciona con los componentes relevantes asociados a él. Experiencia emocional positiva respecto a compañeros, superiores y/o actitudes, gerentes, reglas, políticas y circunstancias que le puedan facilitar. Por otro lado, es la actitud que el empleado aborda en el trabajo que realiza basándose en sus creencias y valores. Esta posición está determinada por las características actuales de su labor (Arbaiza, 2010)

Por ello, la importancia principal de la satisfacción radica en que, si los subordinados están descontentos en el trabajo, lo más probable es que esto se refleje en sus interacciones con el cliente (Taheri et al., 2020). Los centros de

contacto, en concreto, no pueden permitirse tener empleados insatisfechos, ya que esto se reflejará en cada palabra que digan y en cada campaña en la que trabajen, incluso en los trabajos no orientados al cliente, una baja satisfacción puede provocar errores en el flujo de trabajo (Toropoya et al., 2021). Y como ya se mencionó anteriormente, la rotación voluntaria disminuye, lo cual se mitiga el riesgo de perder buenos talentos que han sido formados durante años en la organización, evitando que estos tal vez pasen a la competencia y afecte al negocio (Singh y Jain, 2013)

Por ello, la actitud del compañero en el trabajo, hacia el jefe y los compañeros, así como sus expectativas personales son factores que influyen en la satisfacción laboral. Además, la satisfacción laboral es directamente proporcional a su compromiso con la empresa y la productividad. Las personas con alta satisfacción laboral muestran una actitud positiva hacia su trabajo. Si no están contentos, sucede lo contrario como la actitud negativa (Chávez, 2019). Las organizaciones necesitan retener empleados capacitados para garantizar el crecimiento a largo plazo y el éxito deseado, por lo que contar con personal experimentado disponible para orientar a los nuevos participantes es fundamental. Intégreles también al nuevo equipo de trabajo. La satisfacción laboral también es importante porque ayuda a comprender cuáles son estos factores. Esto puede provocar que los empleados abandonen la empresa (Pro, 2020).

Para crear una plantilla satisfecha, es importante evaluar lo que los empleados valoran en su trabajo y trabajar para proporcionárselo, además, las organizaciones deben esforzarse para desarrollar un ambiente laboral positivo en el que los subordinados se encuentren apoyados y apreciados (Platis et al., 2015). Entonces, para lograr medir el nivel de la satisfacción laboral, se considera lo expuesto por Palma (2005), quien elabora la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC), donde considera cuatro dimensiones, siendo: reconocimiento personal y beneficios económicos, tarea, condiciones de trabajo.

En lo que respecta a la dimensión tarea, esta se refiere a la apreciación que tiene el colaborador sobre las tareas que ejecuta día a día en la organización sobre sus necesidades. Considerando que para ejecutar adecuadamente su labor

necesita de dos factores, el primero es la destreza, habilidades, técnicas y conocimientos requeridos para hacer adecuadamente su trabajo, y el otro factor es que se encuentre motivado, es decir, que realmente tenga el interés y voluntad para llevar a cabo sus obligaciones y tener un desempeño adecuado (Palma, 2005). Como indicadores se consideran: esfuerzo, realización y equidad.

Sobre la dimensión condiciones de trabajo, esta consiste en el deseo del colaborador de contar con un ambiente de trabajo adecuado para llevar a cabo sus funciones diarias. Además, es según el estado del ambiente de trabajo que el empleado logrará desempeñar adecuadamente sus funciones, pues el ambiente laboral si no es cómodo, los ambientes están mal distribuidos y no se cuentan con las maquinarias o equipos de seguridad adecuadas, el colaborador tendrá una situación difícil para cumplir su labor y esto generará cierto descontento (Palma, 2005). Como indicadores se tienen al, el ambiente, estructura y la relación con el jefe.

La siguiente dimensión es el reconocimiento, este se basa en la consideración que puede tener el jefe inmediato del colaborador para poder reconocer o apreciar su trabajo, donde el grado de satisfacción dependerá únicamente de la conducta del líder hacia el trabajador. Así mismo, se espera que la conducta del jefe, supervisor o líder sea la esperada o considerada aceptable por el empleado, para que esto no minimice su grado de satisfacción laboral (Palma, 2005). Como indicadores se consideran: Reconocimiento del jefe y reconocimiento de los compañeros.

Finalmente, la dimensión beneficios económicos, esta consistente en la compensación económica que se ejecuta al trabajador por los servicios prestados, lo cual tiene gran importancia e influencia sobre el nivel de satisfacción laboral que tendrá el empleado, pues la remuneración genera cierto estatus y satisfacción por la capacidad para suplir sus necesidades fisiológicas como la adquisición de bienes necesarios para su desarrollo. Además, se considera que las recompensas deben de estar ligadas a la productividad del colaborador, por lo cual es necesario que se mida su trabajo para así justificar las recompensas y generar en la mayor satisfacción (Palma, 2005). Como indicadores se tiene la remuneración.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

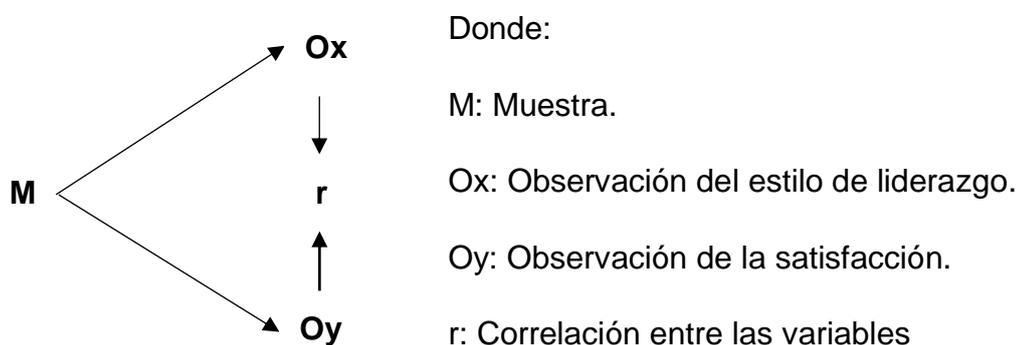
El tipo de investigación de acuerdo a su finalidad fue aplicada. De acuerdo a Baena (2017) la investigación aplicada pretende solucionar un problema en base a una experiencia práctica.

Asimismo, basado en el enfoque se tuvo una investigación cuantitativa. Según Hernández y Mendoza (2018) estas son estudios que utilizan mediciones estadísticas para la obtención de sus hallazgos, los cuales le permiten comprobar sus hipótesis planteadas.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental – transversal. Guerrero y Guerrero (2014) menciona que estos estudios no presentan manipulación alguna sobre las variables, por lo que el investigador solo recopila la información necesaria en un tiempo determinado. A su vez, se contó con alcance correlacional, en donde se busca probar una relación existente entre las variables (Baena, 2017). En consecuencia, se presenta el siguiente esquema:

Figura 1



3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilo de liderazgo

- **Definición conceptual:** Se concibe como un proceso de persuasión o ejemplo mediante el cual un individuo, el líder, induce a un grupo a perseguir objetivos los cuales han sido compartidos a los seguidores (Inyang, 2013).

- **Definición operacional:** El estilo de liderazgo se midió por un cuestionario denominado escala de liderazgo MLQ-5X respecto a las dimensiones planteadas por Lewin, et al. (1939) liderazgo transformacional, transaccional y el liderazgo pasivo.
- **Indicadores:** influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, dirección por excepción activa, dirección por excepción pasiva y el dejar hacer.
- **Escala de medición:** ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:** Fritzsche y Parrish (2005) lo definen como el grado en el que los colaboradores están a gusto con su trabajo.
- **Definición operacional:** La satisfacción laboral se midió por un cuestionario denominado la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) respecto a las dimensiones propuestas por Palma (2005) tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios económicos.
- **Indicadores:** esfuerzo, estructura, realización, equidad, relación con el jefe, ambiente, seguridad, reconocimiento del jefe, reconocimiento de los compañeros, remuneración.
- **Escala de medición:** ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población se entiende como el total de elementos con particulares similares, los cuales presentan la información necesaria para dilucidar la investigación (Arias, 2012). Por ello, la población del estudio estuvo compuesta por los trabajadores de las MYPES de calzado del distrito El Porvenir, el cual asciende a 14 257 trabajadores (Banco Central de Reserva e Instituto Nacional de Estadística e informática, 2019).

3.3.2. Muestra

La muestra se desarrolló acorde a las consideraciones del investigador, a razón que se cuenta con una población grande. Ante ello, se obtuvo una cantidad de 123 participantes.

3.3.3. Muestreo

Para muestreo se aplicó el no probabilístico por conveniencia, para Baena (2017) este muestreo se trata de elegir a los participantes a criterio del investigador, teniendo acceso por afinidad a los trabajadores.

3.3.4. Unidad de análisis

El estudio se centró en cada trabajador de las MYPES en el sector calzado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta. Según Arias (2012) es una técnica de recojo de información sobre el encuestado, el cual se vale de un grupo de interrogantes referidas a las variables.

En suma, a la técnica se tuvo el instrumento conocido como el cuestionario, por ello se contó con 2 cuestionarios con las siguientes características:

- Escala de liderazgo MLQ-5X adaptado en base al instrumento de Moreno et al. (2021) en base a las dimensiones propuestas por Lewis, et al. (1939) transformacional, transaccional y pasivo. El cuestionario presente 34 ítems, con una capacidad de respuesta:
- Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) adaptado y propuesto por Palma (2005) sobre las dimensiones tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos. El cuestionario presente 27 ítems, con una capacidad de respuesta:

3.5. Procedimientos

La investigación partió por buscar la autorización del representante de las MYPES del calzado, con el cual se logre coordinar los tiempo y fechas de aplicación de las

encuestas, asimismo, se debe poner de conocimiento y presentación a cada trabajador para conocer su opinión e interés de participación.

Para la aplicación de la encuesta, se necesitó preparar los materiales de oficina, así como exponer con cada participante el objetivo del estudio y las instrucciones para el llenado correcto del cuestionario.

Finalmente, tras la obtención de los datos se tuvo que almacenar en una base de datos, el cual sirva en el tratamiento de datos y la preparación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

La información se analizó de forma descriptiva e inferencial, y para ello será esencial contar con el soporte del software IBM SPSS y Microsoft Excel.

El análisis descriptivo albergó a los datos de manera categórica en tabulaciones y gráficos porcentuales. El inferencial se elaboró primero por alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad de los cuestionarios, a su vez, para los resultados se aplicó una prueba Kolmogorov Smirnov, para con ello se logró saber la distribución de la información y conocer la mejor prueba de correlación, el nivel de significancia y el coeficiente de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Las condiciones éticas se basaron a la norma ética de la universidad, siendo estas: La autonomía, en razón que todos los participantes fueron voluntarios y pudieron desistir de su participación cuando lo deseen. La no maleficencia, puesto que el estudio no pretende perjudicar a nadie, de lo contrario se busca promover un conocimiento del desenvolvimiento de las variables en MYPES de calzado. El valor de propiedad intelectual, debido a que toda información plasmada fue citada y referenciada. La probidad, ya que el investigador presentó datos fidedignos sin manipulación alguna, asimismo se respetará la normativa de redacción APA, el manual de productos de trabajos conducentes a títulos y el código ético. Los participantes de la investigación dieron su consentimiento informado. Finalmente, el principio de responsabilidad, porque el investigador se hizo responsable sobre alguna consecuencia que desligue del presente estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Generalidades

Este estudio se sintetizó en las MYPES – Mediana y pequeña empresa de calzado del distrito El Porvenir, las que conforman una asociación que se encuentra formalizada. Estos establecimientos se dedican a la confección y comercialización de zapatos en base al cuero de la mejor calidad y con representación de marca nacional. Las MYPES brinda puestos de trabajo tanto a operarios de fábrica como a vendedores. En esta oportunidad fueron la fuente principal de información de la investigación.

4.2 Objetivo específico 1: Identificar los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Tabla 1

Nivel de los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Variable	Nivel	n	%
Estilos de liderazgo	Bajo	0	0.00
	Medio	99	80.5
	Alto	24	19.5
	Total	123	100.0

Nota. n= Cantidad de trabajadores de las MYPES de calzado El Porvenir.

Interpretación. En base al análisis, se logra resaltar que la variable estilos de liderazgos enfatizan un nivel medio. Esto se debe a que, el 80.5% de los trabajadores considera que su jefe toma en cuenta sus opiniones para la solución de un problema, ayudándoles a desarrollar sus capacidades respecto al trabajo, aun cuando les comunica sus fallos o errores.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Estilos de liderazgo	Liderazgo transformacional		Liderazgo transaccional		Laissez faire	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	4	3.3	7	5.7	65	52.8
Medio	60	48.8	62	50.4	49	39.8
Alto	59	48.0	54	43.9	9	7.3
Total	123	100.0	123	100.0	123	100.0

Nota. n= Cantidad de trabajadores de las MYPES de calzado El Porvenir.

Interpretación. En base al análisis de la tabla 2, se puede resaltar el estilo de liderazgo transformacional y transaccional que muestran un nivel medio, que a su vez es seguido por un nivel alto. Esto permite aseverar que los liderazgos predominantes en las MYPES son el transformacional y transaccional, puesto que, los trabajadores consideran que su jefe habla con entusiasmo respecto a los objetivos, lo cual los motiva e incorpora a las metas a largo plazo lo que les aporta un sentimiento de estabilidad.

4.3 Objetivo específico 2: Analizar la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Variable	Nivel	n	%
Satisfacción laboral	Insatisfecho	1	0.8
	Medianamente satisfecho	88	71.5
	Satisfecho	34	27.6
Total		123	100.0

Nota. n= Cantidad de trabajadores de las MYPES de calzado El Porvenir.

Interpretación. El desarrollo de la tabla 3 resalta que el 71.5% de trabajadores se encuentran medianamente satisfechos con su trabajo. Este resultado se debe a que, los trabajadores consideran que tienen una buena relación con su jefe, aunque en ocasiones percibe que su jefe no se encuentra conforme con el trabajo que realiza.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Satisfacción laboral	Tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento		Beneficios	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Insatisfecho	5	4.1	3	2.4	9	7.3	9	7.3
Medianamente satisfecho	15	12.2	100	81.3	101	82.1	91	74.0
Satisfecho	103	83.7	20	16.3	13	10.6	23	18.7
Total	123	100.0	123	100.0	123	100.0	123	100.0

Nota. n= Cantidad de trabajadores de las MYPES de calzado El Porvenir.

Interpretación. El desarrollo de la tabla 4 resalta que los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos en las condiciones, reconocimiento y beneficios con las tareas que desarrolla. Esto se debe a la falta de pago de sus horas extras, además mantienen un sueldo que consideran bajo y un horario difícil de desarrollar.

4.4 Objetivo específico 3: Determinar la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Tabla 5

Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

			Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Coefficiente	1,000	,357**
	Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
		Coefficiente	,357**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

Interpretación. En razón a la prueba de Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente $r = 0.357$ y significancia 0.00. Ante ello, se establece una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Siendo así que, a mejor liderazgo transformacional mejor será la satisfacción laboral de los trabajadores de las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir.

4.5 Objetivo específico 4: Determinar la relación del liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023

Tabla 6

Relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

			Liderazgo transaccional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coeficiente	1,000	,095**
		Sig. (bilateral)	.	,294
		N	123	123
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,095**	1,000
		Sig. (bilateral)	,294	.
		N	123	123

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

Interpretación. La tabla 6 muestra que el nivel de significancia bilateral es de 0.294 mayor a $p= 0.05$ por tanto se afirma que no existe relación entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral.

Objetivo específico 5: Determinar la relación del liderazgo *laisse faire* y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Tabla 7

Relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

			Liderazgo <i>laisse faire</i>	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo <i>laisse faire</i>	Coeficiente	1,000	-,188**
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	123	123
	Satisfacción laboral	Coeficiente	-,188**	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	123	123

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

Interpretación. En base a la prueba de Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = -0.188$ y significancia $0.038 < 0.05$. Ante ello, se determina la existencia de una relación inversa y altamente significativa entre el liderazgo *laisse faire* y la satisfacción laboral. Siendo así que, el liderazgo *laisse faire* perjudica la satisfacción laboral de los trabajadores de las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

5.6 Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Tabla 8

Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

			Estilos de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	123	123
	Satisfacción laboral	Coeficiente	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	123	123

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

Interpretación. En base a la prueba de Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.304$ y significancia $0.001 < 0.05$. Ante ello, se determina la existencia de una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. Siendo que el estilo de liderazgo transformacional y transaccional generan mayor satisfacción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

V. DISCUSIÓN

Tras contar con los resultados del estudio es importante debatir los hallazgos de la investigación con los antecedentes y las teorías planteadas en la realización de este estudio, el mismo que se conoce como el apartado de la discusión, por ello ahora se dispone a redactar la discusión en orden a los objetivos planteados:

Para empezar, el estudio se presentó el objetivo específico 1 de identificar los estilos de liderazgo en las MYPES. Ante esto, en base al análisis de la tabla 1, se puede resaltar que la variable estilos de liderazgos cuentan con un grado medio, puesto que, el 80.5% de los trabajadores considera que su jefe toma en cuenta sus opiniones para la solución de un problema, ayudándoles a desarrollar sus capacidades respecto al trabajo, aun cuando les comunica sus fallos o errores. En similitud se tiene al estudio de Susanibar (2022) presentó, el 75,51% de trabajadores valora con un grado regular a los estilos de liderazgo ejercidos por sus jefes. Siendo notable la deficiencia que presentan los jefes para guiar y motivar a su personal a lograr metas en conjunto. Inyang (2013) indica que los estilos de liderazgo son un sistema de persuadir o dar el ejemplo por medio una persona, el líder, guía a una comunidad a alcanzar metas los cuales han sido compartidos a los seguidores

Para la variable estilos de liderazgo se logró resaltar que, el estilo de liderazgo transformacional y transaccional muestran un nivel medio, que a su vez es seguido por un nivel alto. Esto permite aseverar que los liderazgos predominantes en las MYPES son el transformacional y transaccional, puesto que, los trabajadores consideran que su jefe habla con entusiasmo respecto a los objetivos, lo cual los motiva e incorpora a las metas a largo plazo lo que les aporta un sentimiento de estabilidad. Los hallazgos se familiarizan al artículo de Chávez y Vidal (2022) donde se resalta el predominio del liderazgo democrático con el 68% de valoración aprobatoria, asimismo, se valida con los hallazgos de Zeleke y Obang (2021) quienes por medio de la aplicación del cuestionario MLQ concluye que, el transformacional y laissez faire son mejores y resaltan en el estudio. Por ello, se reconoce que en este tipo de organizaciones se desarrolla el estilo transformacional o democrático, en el cual el jefe está en constante contacto de sus trabajadores con

orientación o estrategias de cambio que les permitan alcanzar los objetivos, sin obviar la importancia de ellos para la organización. Puesto que el liderazgo transformacional se basa en la habilidad del líder para convencer a sus seguidores de que es necesario el cambio en sus conductas o habilidades con el fin de mejorar, con el objetivo de alcanzar más eficientemente los objetivos y obtener resultados positivos. Además, educa progresivamente al seguidor sobre lo importante que es para el equipo y le inculca el interés por integrarse al equipo, esto ayuda a reforzar los sentimientos de respeto y confianza, así como la motivación para ejecutar su trabajo de la forma deseada (Anderson, 2017).

Por su parte, se tuvo el objetivo específico 2 de analizar la satisfacción laboral en las MYPES. Ante esto, en base al análisis, se puede resaltar que el 71.5% de trabajadores se encuentran medianamente satisfechos con su trabajo. Este resultado se debe a que, los trabajadores consideran que tienen una buena relación con su jefe, aunque en ocasiones percibe que su jefe no se encuentra conforme con el trabajo que realiza. El resultado se familiariza con la investigación de Susanibar (2022) donde en base a 98 colaboradores administrativos encuestados, se logró hallar que, el 57,14% percibe un nivel regular sobre la satisfacción laboral. Por tal, es notable inferir que, los trabajadores no presentan una conformidad total sobre el trabajo que desarrollan. Esto se valida con la postura de Fritzche y Parrish (2005) quienes definen a la satisfacción respecto al nivel en el que los subordinados están a gusto con su labor.

De otro lado, respecto al objetivo específico 3 de determinar la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir. Ante esto, en base al análisis por medio del Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente $r= 0.357$ y significancia $0.000 < 0.05$. Ante ello, se conoce la relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Siendo así que, a mejor liderazgo transformacional mejor será la satisfacción laboral de los trabajadores de las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir. Esto se vincula a los resultados de Mwita y Mwakasangula (2021) donde los hallazgos muestran que tanto el estilo de liderazgo transaccional ($\beta=0,585$, $p=0,000$) como el liderazgo transformacional ($\beta=0,032$, $p=0,001$) eran predictores significativos de la satisfacción laboral. Finalmente, se concluye que el estilo de liderazgo

transformacional tenía una relación más fuerte con la satisfacción laboral que el estilo de liderazgo transaccional. Por ello, queda claro que el transformacional permite potenciar la satisfacción, debido a que este estilo busca convencer a los colaboradores de que es necesario el cambio en sus conductas o habilidades con el fin de mejorar, con el objetivo de alcanzar más eficientemente los objetivos y obtener resultados positivos. (Anderson, 2017).

Respecto al objetivo específico 4 de determinar la relación del liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir. Ante esto, en base al análisis se muestra que el nivel de significancia bilateral es de 0.294 mayor a $p= 0.05$ por tanto se afirma que no existe relación entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral. En contraste a los resultados se tiene a la investigación de Delay y Clark (2020) donde en base a los datos se halló que, el liderazgo transformacional y transaccional mantienen una relación positiva y significativa (Pearson=0.647 y sig.=0.00) sobre la satisfacción laboral. Por ello, se asume que el jefe brinda condiciones y beneficios favorables a sus trabajadores, lo cual motiva su participación y esfuerzo en pro de la organización. Puesto que el liderazgo transaccional se refiere a la capacidad del líder tiene como fundamento de las relaciones entre su equipo de trabajo las recompensas que entrega con el fin de maximizar el esfuerzo de lo seguidores y comunicar el tipo y calidad de trabajo que deberán de llevar a cabo para obtener beneficios o premios (Khan, 2017).

Respecto al objetivo específico 5 de determinar la relación del liderazgo *laisse faire* y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir. Ante esto, en base al análisis por medio de la prueba de Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= -0.188$ y significancia $0.038 < 0.05$. Ante ello, se determina la existencia de una relación inversa y altamente significativa entre el liderazgo *laisse faire* y la satisfacción laboral. Siendo así que, el liderazgo *laisse faire* perjudica la satisfacción laboral de los trabajadores de las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023. Los resultados son semejantes al estudio de Deshpande, et al. (2018) donde los hallazgos muestran que los liderazgos relacionados de forma negativa a la satisfacción laboral fueron el liderazgo transaccional y el liderazgo *lasseiz faire*, con un valor $r= -0,120$ y $-0,160$

respectivamente. Por ende, se resalta que, el liderazgo *laisse faire* perjudica la satisfacción laboral que presenten los trabajadores, por ser un líder alejado y permisivo con las labores de los trabajadores, no permitiría mejorar la satisfacción laboral, puesto que, el liderazgo pasivo, consiste en que el líder deja que los miembros del equipo desarrollen sus labores con normalidad, pero este no representa un eje de control, de toma de decisiones o de aportar comentarios que puedan mejorar la calidad de trabajo, simplemente evita responsabilidad y deja que los miembros dirijan (Northouse, 2012).

Finalmente, el objetivo general de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir. Ante esto, en base al análisis por medio de la prueba de Rho Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.304$ y significancia $0.001 < 0.05$. Ante ello, se determina la existencia de una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. Esto se vincula a los resultados de Huacachino y Castillo (2019) donde se obtuvo un valor $\rho = 0.044$ y significancia > 0.05 , por tanto, existe una asociación significativa entre las variables. Asimismo, Portilla (2018) halló un valor 0.215 y $\text{sig.} 0.00$ entre las variables, en consecuencia, se concluye una relación positiva baja y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. Por lo que se afirma que, El estilo de liderazgo a utilizar potenciará la satisfacción de los trabajadores, puesto que el liderazgo se define como las prácticas necesarias para tener la incidencia correcta sobre las acciones que realizará un individuo o conjunto de ellas con el fin de lograr los objetivos en una situación dada, la fuente de influencia es el líder que puede surgir del interior de un grupo, así como ser designado formalmente (Haber, 2012)

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** En base al objetivo general que dictaminó determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir, 2023, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.304$, lo que se interpreta como la existencia de una relación directa y positiva entre las variables. Asimismo, se conoce que la relación es significativa, a razón que se halló una significancia $0.001 < 0.05$. Este resultado de correlación se sostiene en que la satisfacción de los trabajadores se desarrolla alrededor de las condiciones laborales con las que cuentan, siendo uno de los elementos más importante la relación con su jefe, quien es el actor principal en base sus acciones de la generación de motivación y compromiso que logré experimentar el trabajador.
- 6.2.** Por su parte, el objetivo específico 1 fue identificar los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir, ante esto, se obtuvo que, el 80.5% de los trabajadores considera un nivel medio de valoración al estilo de liderazgo, además se conoce que, el estilo transformacional y transaccional son los que más predominan en las MYPES. Por ello, se identifica que, los trabajadores consideran que su jefe habla con entusiasmo respecto a los objetivos, lo cual los motiva e incorpora a las metas a largo plazo lo que les aporta un sentimiento de estabilidad.
- 6.3.** Además, el objetivo específico 2 fue analizar la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir, ante esto, se obtuvo que, el 71.5% de trabajadores se encuentran medianamente satisfechos con su trabajo. Este resultado se debe a que, los trabajadores consideran que tienen una buena relación con su jefe, aunque en ocasiones percibe que su jefe no se encuentra conforme con el trabajo que realiza.
- 6.4.** En base al objetivo específico 3 fue determinar la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.347$, lo que se interpreta como la existencia de una relación directa y positiva entre las variables. Asimismo, se conoce que la relación es

significativa, a razón que se halló una significancia $0.00 < 0.05$. Este resultado de correlación se sostiene en que el líder transformacional educa progresivamente al trabajador sobre lo importante que es para el equipo y le inculca el interés por integrarse al equipo, esto ayuda a reforzar los sentimientos de respeto y confianza, así como la motivación para ejecutar su trabajo de la forma deseada

- 6.5.** En base al objetivo específico 3 fue determinar la relación del liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0.095$, lo que se interpreta como que no existe relación entre las variables. Asimismo, se conoce que la relación no es significativa, a razón que se halló una significancia $2.94 > 0.05$. Este resultado se sustenta a motivo que el líder no presenta un fundamento correcto de recompensas que entrega a los trabajadores con el fin de maximizar el esfuerzo de lo seguidores y comunicar el tipo y calidad de trabajo que deberán de llevar a cabo para obtener beneficios o premios
- 6.6.** En base al objetivo específico 3 fue determinar la relación del liderazgo *laisse faire* y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= -0.188$, lo que se interpreta como la existencia de una relación directa y negativa entre las variables. Asimismo, se conoce que la relación es significativa, a razón que se halló una significancia $0.038 < 0.05$. Este resultado de correlación se sostiene en que el líder que deja que los miembros del equipo desarrollen sus labores con normalidad, y no representa un eje de control, siendo este un miembro ausente, no es favorable para el desarrollo positivo de un apego del trabajador hacia la organización y su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A los propietarios de los establecimientos del calzado, se les recomienda el contrato o designación de un supervisor de sus tiendas, quien se encargue del monitoreo y soporte de los trabajadores en su operación diaria, y este se representante de liderazgo directo al momento que el trabajador presente algún problema o duda con los usuarios.
- 7.2.** A la Asociación de las MYPES de calzado, se les recomienda el desarrollo de manuales y estrategias administrativas que orienten la labor de gestión de los miembros respecto al manejo de su personal, con el cual se pueda tener una administración estandarizada con beneficios y trato por igual.
- 7.3.** A los propietarios de las MYPES, se les recomienda recibir instrucción o capacitación administrativa, en el manejo de personal y recursos económicos, con la finalidad de erradicar las acciones empíricas en el manejo de los negocios.
- 7.4.** A los propietarios de las MYPES de calzado, se les recomienda el desarrollo de un plan de formación técnica o profesional de sus empleados, por el cual se brinde la oportunidad a sus trabajadores al acceso a una educación superior respecto al rubro donde se desenvuelve y de este modo promover la dimensión de tareas, potenciando las actividades que pueda realizar en esfuerzo para generar mayor conformidad con su labor.
- 7.5.** A los propietarios de las MYPES de calzado, se les recomienda realizar una estrategia de comisiones por las ventas que desarrolle el trabajador, con la cual se busque promover los beneficios que se le brinda a los trabajadores, siendo este un plus a su remuneración dada, el cual genere mayor satisfacción.
- 7.6.** A los propietarios de las MYPES de calzado, se les recomienda tener mayor compromiso sobre el avance de sus negocios, optando por inversiones periódicas a la mejora de sus establecimientos, el mismo que permita mejorar las condiciones laborales que se le brinde a los trabajadores y por ende promover su satisfacción.

REFERENCIAS

- Anderson, M. (2017). Transformational leadership in education: A review of existing literature. *International Social Science Review*, 93(1), 1-13.
<https://www.jstor.org/stable/90012919>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning. (1) ,181-196.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6° Edición ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- As News. (2020). El tipo de liderazgo necesario en México.
<https://www.asnews.mx/noticias/el-tipo-de-liderazgo-necesario-en-mexico>
- Avolio, B. Bass, B. y Jung, D (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Technical report*. Mindgarden
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=136e0e77dd3387e59954df73294d3e0114a08435>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. 3° ed. México: Mcgrawhill.
- Banco Central de Reserva e Instituto Nacional de Estadística e informática (2019). *Perú: Situación actual del sector cuero y calzado*.
<https://citeccal.itp.gob.pe/wp-content/uploads/2019/12/IV-CONGRESO-NACIONAL-DE-CUERO-Y-CALZADO-SITUACION-ACTUAL-DEL-SECTOR-CUERO-Y-CALZADO-BCRP-Trujillo.pdf>
- Bass, B. (1998). *Transformational leadership: Industry, military and educational impact*. L Erlbaum.
- Bass, B. y Avolio, B. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Consulting Psychologists Press Inc.

- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*. 14 (1). <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Benetre, V. (2021). *Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro De Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9890/Tesis_liderazgo_nivel%20satisfacci%C3%B3n%20laboral_profesionales%20enfermer%C3%ADa_Aparicio%20Pomares_Hu%C3%A1nuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper & Row
- Bush, T. y Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? *School Leadership & Management*, 34(5), 553-571. <https://doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>
- Chavez, L. y Vidal, D. (2022). *Liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111845/Vidal_RDM-Chavez_PLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delay, L. y Clark, K. (2020). The Relationship Between Leadership Styles and Job Satisfaction: A Survey of MR Technologists' Perceptions. *Technol*. 92 (1). 12-22. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32879013/>
- Deshpande, S. Sahni, S. Karemore, T. Joshi, J. y Chahande, J. (2018). Evaluation of relationship between leadership style and job satisfaction amongst healthcare professionals. *MedEdPublish*. 7 (24). <https://doi.org/10.15694/mep.2018.0000024.1>
- El Peruano (2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores*. <https://elperuano.pe/noticia/141631-afortemos-felicidad-a-los-colaboradores>

- Fritzsche, B. y Parrish, T. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Wiley.
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria.
- Haber, P. (2012). Perceptions of leadership: An examination of college students' understandings of the concept of leadership. *Journal of Leadership Education*, 11(2), 26-51. <http://dx.doi.org/10.12806/V11/I2/RF2>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación "Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixtas"*. McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper.
- House, R. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7)
- Huacachino, E. y Castillo, H. (2019). Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Callao. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hunziker, S. Tschan, F. Semmer, N. y Marsch, S. (2013). Importance of leadership in cardiac arrest situations: from simulation to real life and back. *Swiss Medical Weekly*, 143(1516), w13774-w13774. <https://doi.org/10.4414/smw.2013.13774>
- Inyang, B. (2013). Exploring the concept of leadership derailment: Defining new research agenda. *International Journal of Business and Management*, 8(16), 78. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n16p78>
- Jalagat, R. (2016). Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 5(6), 36-42. https://www.researchgate.net/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship
- Judge, T. Locke, E. y Durham, C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19(1), 151-188. <http://www.timothy-judge.com/ROB.pdf>
- Kenrick, D. y Funder, D. (1988). Profiting from controversy: Lessons from the person-situation debate. *American Psychologist*, 43(1), 23-34. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.43.1.23>
- Khan, N. (2017). Adaptive or transactional leadership in current higher education: A brief comparison. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(3), 178-183. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v18i3.3294>
- Kian, T. Yusoff, W. y Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94-102. https://www.academia.edu/7223826/Job_Satisfaction_and_Motivation_What_are_the_Difference_among_these_Two
- Larson, L. Hunt, J. y Osborn, R. (1976). The great hi-hi leader behavior myth: a lesson from Occam's razor. *Academy of Management Journal*, 19(4), 628-641. <https://doi.org/10.2307/255796>

- Lewin, K., Lippitt, R. y White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.
<https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Liu, Y. Aunguroch, Y. y Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: a concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84-91.
<https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Mera, M. Cruz, K. y Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones. *Revista de desarrollo sustentable, negocios, emprendimiento y educación*. 15.
<https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>
- Mitra, R. S. (2020). A review on the concept of leadership, power and politics. *International Journal on Leadership*, 8(1), 29-34.
https://www.researchgate.net/publication/346523042_A_Review_on_the_Concept_of_Leadership_Power_and_Politics
- Mohammad, H. y Zhou, X. (2019). Research on the relationship between leadership style and job satisfaction. *Conference: 12th International Conference on Engineering and Technology*.
https://www.researchgate.net/publication/331132404_Research_on_the_relationship_between_leadership_style_and_job_satisfaction
- Moreno, H. Leo, F. López, M. García, T. Cuevas, R. y Sánchez, D. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, 37(2), 311-322.
<https://doi.org/10.6018/analesps.425351>
- Mwita, K. y Mwakasangula, E. (2021). Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction in Tanzania Public Sector. *Journal of Contemporary Research in Social Sciences*. 3 (4). 78-86.
[10.33094/26410249.2021.34.78.86](https://doi.org/10.33094/26410249.2021.34.78.86)

- Nazim, F. y Mahmood, A. (2018). A Study of relationship between leadership style and Job Satisfaction. *Journal of Research in Social Sciences*. 6 (1). <https://www.proquest.com/docview/2006709466>
- Neck, C. y Moorhead, G. (2013). Groupthink remodeled: The importance of leadership, time pressure, and methodical decision-making procedures. *Human Relations*, 48(5), 537-557. <https://doi.org/10.1177/001872679504800505>
- Nica, E. (2013). The importance of leadership development within higher education. *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, (2), 189-194. <https://www.proquest.com/openview/e83537450367f42cc17d34baf5d59cb5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=136105>
- Northouse, S. (2012). *Leadership, theory and practice*. Sage Publications.
- Nystrom, P. (1978). Managers and hi-hi leader myth. *Academy of management Journal*, 21(2), 325-331. <https://doi.org/10.2307/255767>
- OCCMundial (2019). *Mejor empresa 75% de los profesionistas mexicanos no están satisfechos con su situación laboral actual*. <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Paul, M. (2022). *¿Quiénes desean un líder autoritario en América Latina y el Caribe?* <https://www.vanderbilt.edu/lapop/insights/IO955es.pdf>
- Pereyra, E. Rey, D. y Uribe, J. (2021). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*. 25 (1). <https://www.redalyc.org/journal/816/81672183010/>
- Platis, C. Reklitis, P. y Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>

- Portilla, E. (2018). *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en la estación de servicio Primax, estación España, del Distrito de Trujillo en el Año 2018* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26955/Portilla_ne.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pro, N. (28 de noviembre de 2020). *La importancia de la satisfacción laboral*. <https://www.ntxpro.net/sistemas/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Ravari, A. Mirzaei, T. Kazemi, M. y Jamalizadeh, A. (2012). Job satisfaction as a multidimensional concept: A systematic review study. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 1(2), 95-102. http://johe.rums.ac.ir/files/site1/user_files_2a71e2/admin-A-10-1-10-e98b6ad.pdf
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ª edición.
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sfantou, D. Laliotis, A. Patelarou, A. Sifaki-Pistolla, D. Matalliotakis, M. y Patelarou, E. (2017). Importance of leadership style towards quality of care measures in healthcare settings: a systematic review. En *Healthcare* (Vol. 5, No. 4). MDPI.
- Singh, J. y Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105-111. <http://dx.doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Smith, P. Kendall, L. y Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally.
- Solomon, R. y Corbit, J. (1974). An opponent-process theory of acquired motivation. *The American Economic Review*, 68(6), 12-24. <https://brainmaster.com/software/pubs/brain/Solomon%20Corbit%20Opponent%20Process.pdf>

- Susanibar, L. (2022). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Paramonga, 2021*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR%20ANDRADE%20\(2\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR%20ANDRADE%20(2).pdf?sequence=1)
- Tafvelin, S. Hyvönen, U. y Westerberg, K. (2014). Transformational leadership in the social work context: The importance of leader continuity and co-worker support. *The British Journal of Social Work*, 44(4), 886-904. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcs174>
- Taheri, R. Miah, M. y Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-5. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Toropova, A. Myrberg, E. y Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Villafuerte. J. y Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Revista multidisciplinar Ciencia Latina*. 5 (5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074
- Vroom, V. y Yetton, P. (1973). *Leadership and decision making*. University of Pittsburgh Press.
- Yukl, G. y Van Fleet D. (1992). En Dunnette, M. D., Hoveh, L. M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press.
- Zeleke, B. y Obang, P. (2021). The Relationship between Leadership Styles and Employees' Job Satisfaction at Gambella Teachers' Education and Health Science College. *The Ethiopian Journal of Education*. 41 (2). <https://www.ajol.info/index.php/ejed/article/view/224476>
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilo de liderazgo	Se concibe como un proceso de persuasión o ejemplo mediante el cual un individuo, el líder, induce a un grupo a perseguir objetivos los cuales han sido compartidos a los seguidores (Inyang, 2013).	El estilo de liderazgo se medirá por un cuestionario denominado escala de liderazgo MLQ-5X respecto a las dimensiones planteadas por Lewin, et al. (1939) liderazgo transformacional, transaccional y el liderazgo pasivo.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada atribuida	Ordinal
				Influencia idealizada conductual	
				Motivación inspiracional	
				Estimulación intelectual	
			Liderazgo transaccional	Consideración individualizada	
				Recompensa contingente	
			Liderazgo pasivo	Dirección por excepción activa	
				Dirección por excepción pasiva	
				Dejar hacer	
				Esfuerzo	
Satisfacción laboral	Fritzche y Parrish (2005) lo definen como el grado en el que los colaboradores están a gusto con su trabajo.	La satisfacción laboral se medirá por un cuestionario denominado la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) respecto a las dimensiones propuestas por Palma (2005) tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos.	Tarea	Realización	
				Equidad	
				Ambiente	
			Condiciones de trabajo	Estructura	
				Relación con la autoridad	
				Reconocimiento del jefe	
			Reconocimientos	Reconocimiento de los compañeros	
				Beneficios económicos	Remuneración

Anexo 2. Tabla de consistencia

TÍTULO: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023					
AUTORA: Gómez Germán, Gretzel Isamar					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023?			HIPÓTESIS: Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.		
VARIABLE 1: Estilos de liderazgo			VARIABLE 2: Satisfacción laboral		
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Liderazgo transformacional	- Influencia idealizada atribuida - Influencia idealizada conductual - Motivación inspiracional - Estimulación intelectual - Consideración individualizada	01 – 04 05 – 08 09 – 12 13 – 16 17 - 20	Tarea	- Esfuerzo - Realización - Equidad	01 – 03 04 – 06 07 - 08
Liderazgo transaccional	- Recompensa contingente - Dirección por excepción activa	21 – 24 25 - 28	Condiciones de trabajo	- Ambiente - Estructura - Relación con la autoridad	09 – 12 13 – 15 16 – 17
Liderazgo pasivo	- Dirección por excepción pasiva - Dejar hacer	29 – 31 32 – 34	Reconocimientos	- Reconocimiento del jefe - Reconocimiento de los compañeros	18 – 20 21 – 22
			Beneficios económicos	- Remuneración	23 - 27

TIPO: APLICADA		DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental, de corte transversal, correlacional
TÉCNICA E INSTRUMENTO: Encuesta / cuestionario		POBLACIÓN: 14 257 trabajadores de las MYPES de calzado del distrito El Porvenir. MUESTRA: 123 trabajadores de las MYPES de calzado del distrito El Porvenir. UNIDAD DE ANÁLISIS: trabajador de las MYPES en el sector calzado.
OBJETIVOS:	O.E.1 Identificar los estilos de liderazgo en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023	O.E. 3 Determinar la relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.
GENERAL: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	O.E. 2 Analizar la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.	O.E. 4 Determinar la relación del liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023. O.E. 5 Determinar la relación del liderazgo laissez faire y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Anexo 3. Consentimiento informado e instrumentos de recolección de datos



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023.

Investigador: Gómez Germán Gretzel Isamar

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023”, cuyo objetivo es: determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Para poder identificar el nivel y relación de los estilos liderazgo y satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir, y brindar aportes significativos que deriven en una mejora de la realidad encontrada.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su

decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Gómez Germán Gretzel Isamar por medio del email: gretzelisamar07mail.com y Docente asesora Dra. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia, cuyo email es: naguilaracvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fecha y hora:

Cuestionario para medir el liderazgo

Buenos días Estimado colaborador.

Solicito responder este cuestionario de manera sincera, ya que su aplicación será de gran aporte para mi proyecto de investigación, por tanto, pido su colaboración.

Consentimiento informado: Mediante el llenado de este documento, doy mi aprobación para participar en el proyecto de investigación aplicado por los estudiantes.

V1. Estilo de liderazgo				Opción de respuesta				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	Totaimente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totaimente de acuerdo
Liderazgo transformacional	Influencia idealizada atribuida	1	El jefe nos habla de la importancia de tener valores morales (ser buena persona).					
		2	El jefe deja clara la importancia de tener un fuerte sentido del deber (ser comprometido).					
		3	El jefe tiene en cuenta las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					
		4	El jefe resalta los importante que es respetar a los demás y trabajar en equipo.					
	Influencia idealizada conductual	5	Estoy orgulloso/a de que mi jefe sea líder.					
		6	El jefe va más allá de su propio interés en beneficio de los trabajadores.					
		7	El jefe actúa de forma que se gana mi respeto.					
		8	El jefe demuestra un gran sentido del poder y de la confianza.					
	Motivación inspiracional	9	El jefe habla con entusiasmo acerca del futuro.					
		10	El jefe habla con entusiasmo acerca de los objetivos que deben conseguirse.					
		11	El jefe plantea una visión de futuro que nos motiva.					
		12	El jefe demuestra confianza a los trabajadores en que alcanzaremos las metas.					
	Estimulación intelectual	13	El jefe tiene en cuenta las críticas, valorándolas si son apropiadas.					
		14	El jefe busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					
		15	El jefe consigue que vea los problemas desde diferentes puntos de vista.					
		16	El jefe nos sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.					
	Recompensa personalizada	17	El jefe dedica su tiempo a atender de manera individualizada a los trabajadores.					
		18	El jefe Me trata más como una persona que como miembro de un grupo.					

		19	El jefe Considera que cada alumno tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.					
		20	El jefe Me ayuda a desarrollar mi capacidad.					
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	21	El jefe Solo me apoya cuando hago bien las tareas y actividades.					
		22	El jefe destaca solamente a los trabajadores que realizan correctamente las tareas.					
		23	El jefe recuerda continuamente que nuestro desempeño depende de cumplir con los objetivos.					
		24	El jefe se muestra satisfecho solo con aquellos trabajadores que hacen bien todas las tareas asignadas.					
	Dirección por excepción activa	25	El jefe centra su atención en los fallos y en el no cumplimiento de las normas.					
		26	El jefe concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos.					
		27	El jefe nos recuerda todos los fallos.					
		28	El jefe hace que dirija mi atención mi atención hacia los fallos a la hora de realizar las tareas.					
Liderazgo pasivo	Dejar hacer	29	El jefe no hace algo hasta que los problemas son serios.					
		30	El jefe evita implicarse en cualquier cuestión importante.					
		31	El jefe no hace nada cuando se le necesita.					
	Dirección por excepción pasiva	32	El jefe espera que las cosas vayan mal antes de actuar.					
		33	El jefe evita tomar decisiones.					
		34	El jefe espera a que los problemas y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar.					

Gracias por su colaboración.

Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Buenos días Estimado colaborador.

Solicito responder este cuestionario de manera sincera, ya que su aplicación será de gran aporte para mi proyecto de investigación, por tanto, pido su colaboración.

Consentimiento informado: Mediante el llenado de este documento, doy mi aprobación para participar en el proyecto de investigación aplicado por los estudiantes.

V2. Satisfacción laboral				Opción de respuesta				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Tarea	Esfuerzo	1	Me complace los resultados de mi trabajo.					
		2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
		3	Me siento útil con la labor que realizo.					
	Realización	4	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
		5	Me gusta el trabajo que realizo.					
		6	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
	Equidad	7	Me gusta la actividad que realizo.					
		8	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
Condiciones de trabajo	Ambiente	9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
		10	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
	Estructura organizacional	11	Me disgusta mi horario.					
		12	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
		13	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
	Relación con la autoridad	14	Llevarse bien con el jefe y trabajar en equipo, beneficia la calidad del trabajo					
15		Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".						
Reconocimientos	Trato con los jefes	16	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
		17	Percibo que mis labores no satisface a mi jefe.					
	Trato con los compañeros	18	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
		19	Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.					
Beneficios	Remuneraciones	20	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
		21	Me siento mal con lo que gano.					
		22	El sueldo que tengo es bastante aceptable					

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. Fichas de validación firmadas

FICHAS VALIDADAS

Variable del instrumento: Estilo de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada atribuida	1. Nos habla de la importancia de tener valores morales (ser buena persona).	4	4	4	
	2. Deja clara la importancia de tener un fuerte sentido del deber (ser comprometido).	4	4	4	
	3. Tiene en cuenta las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	4	4	4	
	4. Resalta lo importante que es respetar a los demás y trabajar en equipo.	4	4	4	
Influencia idealizada conductual	5. Estoy orgulloso/a de que se mi líder.	4	4	4	
	6. Va más allá de su propio interés en beneficio de los trabajadores.	4	4	4	
	7. Actúa de forma que se gana mi respeto.	4	4	4	
	8. Demuestra un gran sentido del poder y de la confianza.	4	4	4	
Motivación inspiracional	9. Habla con entusiasmo acerca del futuro.	4	4	4	
	10. Habla con entusiasmo acerca de los objetivos que deben conseguirse.	4	4	4	
	11. Plantea una visión de futuro que nos motiva.	4	4	4	
	12. Demuestra confianza a los trabajadores en que alcanzaremos las metas.	4	4	4	
Estimulación intelectual	13. Tiene en cuenta las críticas, valorándolas si son apropiadas.	4	4	4	
	14. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	4	4	4	
	15. Consigue que vea los problemas desde diferentes puntos de vista.	4	4	4	
	16. Nos sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	4	
Consideración individualizada	17. Dedicar su tiempo a atender de manera individualizada a los trabajadores.	4	4	4	
	18. Me trata más como una persona que como miembro de un grupo.	4	4	4	
	19. Considera que cada alumno tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.	4	4	4	
	20. Me ayuda a desarrollar mi capacidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Recompensa contingente	21. Solo me apoya cuando hago bien las tareas y actividades.	4	4	4	
	22. Destaca solamente a los trabajadores que realizan correctamente las tareas.	4	4	4	
	23. Recuerda continuamente que nuestro desempeño depende de cumplir con los objetivos.	4	4	4	
	24. Se muestra satisfecho solo con aquellos trabajadores que hacen bien todas las tareas asignadas.	4	4	4	
Dirección por excepción activa	25. Centra su atención en los fallos y en el no cumplimiento de las normas.	4	4	4	
	26. Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos.	4	4	4	
	27. Nos recuerda todos los fallos.	4	4	4	
	28. Hace que dirija mi atención mi atención hacia los fallos a la hora de realizar las tareas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo pasivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dejar hacer	29. No hace algo hasta que los problemas son serios.	4	4	4	
	30. Evita implicarse en cualquier cuestión importante.	4	4	4	
	31. No hace nada cuando se le necesita.	4	4	4	
Dirección por excepción pasiva	32. Espera que las cosas vayan mal antes de actuar.	4	4	4	
	33. Evita tomar decisiones.	4	4	4	
	34. Espera a que los problemas y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar.	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Esfuerzo	1. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	3. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Realización	4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	5. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo	4	4	4	
Equidad	7. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	
	8. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

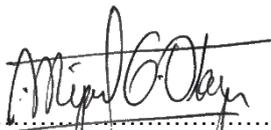
Ambiente	9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	4	4	4	
	10. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	
	11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	
	12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	
Estructura	13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	
	14. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	
	15. Me disgusta mi horario.	4	4	4	
Relación con la autoridad	16. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
	17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Reconocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato con los jefes	18. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	4	4	4	
	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	
	20. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	
Trato con los compañeros	21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	
	22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Beneficios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneraciones	23. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	24. El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
	25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	
	26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	
	27. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	



Mgtr. Miguel Angel G. Ochoa Arrese
DNI N° 18084043

Variable del instrumento: Estilo de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada atribuida	1. Nos habla de la importancia de tener valores morales (ser buena persona).	4	4	4	
	2. Deja clara la importancia de tener un fuerte sentido del deber (ser responsable).	4	4	4	
	3. Tiene en cuenta las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	4	4	4	
	4. Resalta lo importante que es respetar a los demás y trabajar en equipo.	4	4	4	
Influencia idealizada conductual	5. Estoy orgulloso/a de que se me vea mi líder.	4	4	4	
	6. Va más allá de su propio interés en beneficio de los trabajadores.	4	4	4	
	7. Actúa de forma que se gana mi respeto.	4	4	4	
Motivación inspiracional	8. Demuestra un gran sentido del poder y de la confianza.	4	4	4	
	9. Habla con entusiasmo acerca del futuro.	4	4	4	
	10. Habla con entusiasmo acerca de los objetivos que deben conseguirse.	4	4	4	
	11. Plantea una visión de futuro que nos motiva.	4	4	4	
Estimulación intelectual	12. Demuestra confianza a los trabajadores en que alcanzaremos las metas.	4	4	4	
	13. Tiene en cuenta las críticas, valorándolas si son apropiadas.	4	4	4	
	14. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	4	4	4	
	15. Consigue que vea los problemas desde diferentes puntos de vista.	4	4	4	
Consideración individualizada	16. Nos sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	4	
	17. Dedicar su tiempo a atender de manera individualizada a los trabajadores.	4	4	4	
	18. Me trata más como una persona que como miembro de un grupo.	4	4	4	
	19. Considera que cada alumno tiene diferentes necesidades, capacidades y habilidades.	4	4	4	
	20. Me ayuda a desarrollar mi capacidad.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	21. Solo me apoya cuando hago bien las tareas y actividades.	4	4	4	
	22. Destaca solamente a los trabajadores que realizan correctamente las tareas.	4	4	4	

	23. Recuerda continuamente que nuestro desempeño depende de cumplir con los objetivos.	4	4	4	
	24. Se muestra satisfecho solo con aquellos trabajadores que hacen bien todas las tareas asignadas.	4	4	4	
Dirección por excepción	25. Centra su atención en los fallos y en el no cumplimiento de las normas.	4	4	4	
	26. Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos.	4	4	4	
	27. Nos recuerda todos los fallos.	4	4	4	
	28. Hace que dirija mi atención mi atención hacia los fallos a la hora de realizar las tareas.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo pasivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dejar hacer	29. No hace algo hasta que los problemas son serios.	4	4	4	
	30. Evita implicarse en cualquier cuestión importante.	4	4	4	
	31. No hace nada cuando se le necesita.	4	4	4	
Dirección por excepción pasiva	32. Espera que las cosas vayan mal antes de actuar.	4	4	4	
	33. Evita tomar decisiones.	4	4	4	
	34. Espera a que los problemas y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar.	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Esfuerzo	1. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	
	2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
	3. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	
Realización	4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	
	5. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	
	6. Haciendo mi trabajo me siento bien	4	4	4	
Equidad	7. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	
	8. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente	9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis	4	4	4	
	10. El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
	11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
	12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo	4	4	4	
Estructura	13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	
	14. El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	
	15. Me disgusta mi horario.	4	4	4	
Relación con la autoridad	16. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
	17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Reconocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato con los jefes	18. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato"	4	4	4	
	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	
	20. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	4	4	4	
Trato con los compañeros	21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo	4	4	4	
	22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Beneficios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneraciones	23. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	
	24. El sueldo que tengo es bastante acentable	4	4	4	
	25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	
	26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	4	4	4	
	27. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando	4	4	4	



(Mg, Hugo Manuel Cervantes Mendoza)

DNI N° 41034487

Variable del instrumento: Estilo de liderazgo

- Primera dimensión: Liderazgo transformacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Influencia idealizada atribuida	1. Nos habla de la importancia de tener valores morales (ser buena persona).	4	4	4	Ninguna
	2. Deja clara la importancia de tener un fuerte sentido del deber (ser comprometido).	4	4	4	Ninguna
	3. Tiene en cuenta las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	4	4	4	Ninguna
	4. Resalta lo importante que es respetar a los demás y trabajar en equipo.	4	4	4	Ninguna
Influencia idealizada conductual	5. Estoy orgulloso/a de que se mi líder.	4	4	4	Ninguna
	6. Va más allá de su propio interés en beneficio de los trabajadores.	4	4	4	Ninguna
	7. Actúa de forma que se gana mi respeto.	4	4	4	Ninguna
	8. Demuestra un gran sentido del poder y de la confianza.	4	4	4	Ninguna
Motivación inspiracional	9. Habla con entusiasmo acerca del futuro.	4	4	4	Ninguna
	10. Habla con entusiasmo acerca de los objetivos que deben conseguirse.	4	4	4	Ninguna
	11. Plantea una visión de futuro que nos motiva.	4	4	4	Ninguna
	12. Demuestra confianza a los trabajadores en que alcanzaremos las metas.	4	4	4	Ninguna
Estimulación intelectual	13. Tiene en cuenta las críticas, valorándolas si son apropiadas.	4	4	4	Ninguna
	14. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	4	4	4	Ninguna
	15. Consigue que vea los problemas desde diferentes puntos de vista.	4	4	4	Ninguna
	16. Nos sugiere nuevas formas de ver cómo completar las tareas.	4	4	4	Ninguna
Consideración individualizada	17. Dedicar su tiempo a atender de manera individualizada a los trabajadores.	4	4	4	Ninguna
	18. Me trata más como una persona que como miembro de un grupo.	4	4	4	Ninguna
	19. Considera que cada alumno tiene diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones.	4	4	4	Ninguna
	20. Me ayuda a desarrollar mi capacidad.	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Liderazgo transaccional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recompensa contingente	21. Solo me apoya cuando hago bien las tareas y actividades.	4	4	4	Ninguna
	22. Destaca solamente a los trabajadores que realizan correctamente las tareas.	4	4	4	Ninguna
	23. Recuerda continuamente que nuestro desempeño depende de cumplir con los objetivos.	4	4	4	Ninguna

	24. Se muestra satisfecho solo con aquellos trabajadores que hacen bien todas las tareas asignadas.	4	4	4	Ninguna
Dirección por excepción activa	25. Centra su atención en los fallos y en el no cumplimiento de las normas.	4	4	4	Ninguna
	26. Concentra toda su atención en los errores, quejas y fallos.	4	4	4	Ninguna
	27. Nos recuerda todos los fallos.	4	4	4	Ninguna
	28. Hace que dirija mi atención mi atención hacia los fallos a la hora de realizar las tareas.	4	4	4	Ninguna

Tercera dimensión: Liderazgo pasivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dejar hacer	29. No hace algo hasta que los problemas son serios.	4	4	4	Ninguna
	30. Evita implicarse en cualquier cuestión importante.	4	4	4	Ninguna
	31. No hace nada cuando se le necesita.	4	4	4	Ninguna
Dirección por excepción pasiva	32. Espera que las cosas vayan mal antes de actuar.	4	4	4	Ninguna
	33. Evita tomar decisiones.	4	4	4	Ninguna
	34. Espera a que los problemas y conflictos se resuelvan solos para no tener que actuar.	4	4	4	Ninguna

Variable del instrumento: Satisfacción

laboral • Primera dimensión: Tarea

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Esfuerzo	1. Me complace los resultados de mi trabajo.	4	4	4	Ninguna
	2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	Ninguna
	3. Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	Ninguna
Realización	4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	4	4	4	Ninguna
	5. Me gusta el trabajo que realizo.	4	4	4	Ninguna
	6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	4	4	4	Ninguna
Equidad	7. Me gusta la actividad que realizo.	4	4	4	Ninguna
	8. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	Ninguna

• Segunda dimensión: Condiciones de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente	9. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	4	4	4	Ninguna

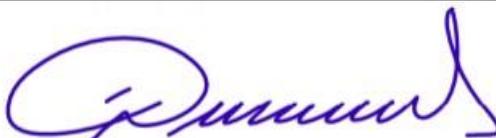
	10. El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	Ninguna
	11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	Ninguna
	12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	4	4	4	Ninguna
Estructura	13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	4	4	4	Ninguna
	14. El horario de trabajo me resulta incómodo.	4	4	4	Ninguna
	15. Me disgusta mi horario.	4	4	4	Ninguna
Relación con la autoridad	16. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	Ninguna
	17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	4	4	4	Ninguna

• Tercera dimensión: Reconocimientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trato con los jefes	18. Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	4	4	4	Ninguna
	19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	Ninguna
	20. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	4	4	4	Ninguna
Trato con los compañeros	21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	Ninguna
	22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.	4	4	4	Ninguna

• Cuarta dimensión: Beneficios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Remuneraciones	23. Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	Ninguna
	24. El sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	Ninguna
	25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	Ninguna
	26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	Ninguna
	27. La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	4	4	4	Ninguna



.....
Mg. Jimmy Rolando Trujillo
DNI N° 22674970

Anexo 5. Determinación de la confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento de estilo de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	34

	Estadísticas de total de elemento			Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	
Ítem 1	102,6200	122,485	,639	,768
Ítem 2	102,4800	125,438	,591	,772
Ítem 3	102,6400	123,827	,633	,770
Ítem 4	102,4200	126,942	,598	,774
Ítem 5	102,7400	128,360	,591	,775
Ítem 6	103,6200	122,771	,527	,772
Ítem 7	102,7200	132,328	,426	,782
Ítem 8	102,5600	130,496	,456	,780
Ítem 9	102,3200	130,018	,457	,779
Ítem 10	101,8400	129,607	,551	,777
Ítem 11	102,1600	128,219	,538	,776
Ítem 12	102,2200	127,644	,482	,777
Ítem 13	102,5800	129,840	,432	,780
Ítem 14	102,6600	128,596	,439	,779
Ítem 15	102,5400	125,886	,489	,775
Ítem 16	102,7400	130,278	,402	,781
Ítem 17	102,9400	127,364	,382	,780
Ítem 18	103,0800	132,320	,313	,784
Ítem 19	102,8600	131,756	,338	,783
Ítem 20	103,0600	130,180	,306	,784
Ítem 21	103,0600	137,772	,023	,796
Ítem 22	103,0400	138,978	-,037	,800
Ítem 23	102,3600	128,562	,405	,780
Ítem 24	102,7800	134,542	,137	,792
Ítem 25	103,0000	135,592	,104	,793
Ítem 26	103,0000	135,592	,124	,791
Ítem 27	102,7600	129,900	,344	,782
Ítem 28	102,5000	131,194	,349	,783
Ítem 29	103,3400	144,800	-,266	,808
Ítem 30	103,6000	137,306	,031	,796
Ítem 31	103,6200	142,159	-,165	,803
Ítem 32	103,6200	139,261	-,041	,798
Ítem 33	103,8200	142,600	-,197	,802
Ítem 34	104,0400	146,978	-,378	,810

Confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	71,3000	74,908	,604	,712
Ítem 2	71,1000	78,582	,679	,717
Ítem 3	71,3000	75,071	,641	,710
Ítem 4	72,1400	77,511	,515	,720
Ítem 5	71,2800	76,532	,617	,714
Ítem 6	71,2400	78,513	,696	,717
Ítem 7	71,3200	78,793	,522	,722
Ítem 8	71,8600	77,592	,579	,718
Ítem 9	71,7000	78,133	,564	,719
Ítem 10	71,9200	77,912	,592	,718
Ítem 11	72,6200	85,342	,134	,747
Ítem 12	72,8600	86,286	,078	,751
Ítem 13	72,1600	88,178	-,047	,766
Ítem 14	70,9800	89,449	-,092	,762
Ítem 15	72,5000	82,745	,180	,748
Ítem 16	71,8000	81,429	,226	,744
Ítem 17	72,3400	86,637	,026	,759
Ítem 18	72,4200	85,024	,095	,753
Ítem 19	72,8600	88,735	-,057	,761
Ítem 20	72,0800	87,626	,000	,757
Ítem 21	72,1400	87,878	-,018	,759
Ítem 22	71,8000	76,898	,592	,716

Anexo 6. Evidencia de la aplicación de cuestionarios



Anexo 7. Ficha técnica de los Instrumentos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: ESCALA DE LIDERAZGO MLQ-5X

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario (Escala de liderazgo MLQ-5X)
AUTOR	Lewis, et al. (1939)
ADAPTADO POR	Gómez (2023)
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Organizacional
TIEMPO DE APLICACIÓN	20 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e Individual
SIGNIFICACIÓN	Medir el nivel de estilo de liderazgo
DIMENSIONES	Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo pasivo.
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: <ol style="list-style-type: none">1. Totalmente en desacuerdo.2. En desacuerdo.3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.4. De acuerdo5. Totalmente de acuerdo.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

TÉCNICA	Encuesta
INSTRUMENTO	Cuestionario (Escala de satisfacción laboral SL-SPC)
AUTOR	Sonia Palma (2005)
ADAPTADO POR	Gómez (2023)
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Organizacional
TIEMPO DE APLICACIÓN	15 minutos
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e Individual
SIGNIFICACIÓN	Medir el nivel de satisfacción laboral tanto general como niveles específicos de sus dimensiones.
DIMENSIONES	Tarea, condiciones de trabajo, reconocimientos y beneficios económicos.
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: <ol style="list-style-type: none">1. Totalmente en desacuerdo.2. En desacuerdo.3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.4. De acuerdo5. Totalmente de acuerdo.

Anexo 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilo de liderazgo	,079	123	,059
Satisfacción	,095	123	,009

Interpretación: En base a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, desarrollada para muestras mayores a 50, se halló un valor de significancia de 0.059 para el estilo de liderazgo y de 0.009 para satisfacción, siendo así que cada uno presenta una distribución distinta, por lo que se debe utilizar la prueba de Rho Spearman.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	,095	123	,009
Liderazgo transformacional	,065	123	,200*

Interpretación: En base a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, desarrollada para muestras mayores a 50, se halló un valor de significancia de 0.200 para el liderazgo transformacional y de 0.009 para satisfacción, siendo así que cada uno presenta una distribución distinta, por lo que se debe utilizar la prueba de Rho Spearman.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	,095	123	,009
Liderazgo transaccional	,077	123	,073

Interpretación: En base a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, desarrollada para muestras mayores a 50, se halló un valor de significancia de 0.073 para el liderazgo transaccional y de 0.009 para satisfacción, siendo así que cada uno presenta una distribución distinta, por lo que se debe utilizar la prueba de Rho Spearman.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	,095	123	,009
Liderazgo laissez faire	,122	123	,000

Interpretación: En base a la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, desarrollada para muestras mayores a 50, se halló un valor de significancia de 0.00 para el liderazgo laissez faire y de 0.009 para satisfacción, siendo así que cada uno presenta una distribución distinta, por lo que se debe utilizar la prueba de Rho Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA , PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir – 2023", cuyo autor es GOMEZ GERMAN GRETZEL ISAMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 24 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIGUEL ELIAS PINGLO BAZAN DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 10-12- 2023 20:37:29
NANCY DEIFILIA AGUILAR ARAGON DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 04- 12-2023 10:00:30

Código documento Trilce: TRI - 0664131