



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del centro
nacional de alimentación y nutrición, 2015**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Percy Julio Alfaro Ramos (ORCID: 0000-0001-7602-3688)

ASESOR:

Dr. Jimmy Díaz Manrique (ORCID: 0000-0002-5240-1522)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a Dios, a mi querido padre (q.e.p.d.) por ser el que siempre me ilumina, a mi querida madre, mi esposa, mis hijos, mis hermanos

Agradecimiento

A todas las personas que me han apoyado en forma incondicional, en el desarrollo de la presente investigación.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): ALFARO RAMOS, PERCY JULIO

Para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública ha sustentado la tesis titulada:

ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO NACIONAL DE ALIMENTACIÓN Y NUTRICIONAL, 2015

Fecha: 7 de Marzo de 2016

Hora: 5:15:00 PM

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Edwin Martínez Lopez

Firma: 

SECRETARIO: Mgtr. Patricia Bejarano Álvarez

Firma: 

VOCAL: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad*

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

..... *- Corrección de estilos - APA*

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

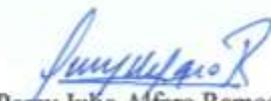
Declaratoria de autenticidad

Yo, Percy Julio Alfaro Ramos, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado "Estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015". en 55 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión Pública, es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de noviembre de 2019


Percy Julio Alfaro Ramos
DNI N° 10536746

Índice

	Página
Páginas Preliminares	
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	1
II. Método	11
2.1 Diseño de investigación	11
2.2 Variables, operacionalización	12
2.3. Población, muestra y muestreo	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5. Métodos de análisis de datos	16
2.6. Aspectos éticos	17
III: Resultados	18
3.1. Descripción de resultados	18
3.2. Contrastación de hipótesis	24
IV. Discusión	29
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33

Anexos

Anexo 1:	Matriz de consistencia	39
Anexo 2:	Instrumentos de recolección de datos	41
Anexo 3:	Certificados de validación de instrumentos	44
Anexo 4:	Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	46

Índice de tablas

Tabla 1.Operacionalización del variable estilo de liderazgo del directivo	25
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	26
Tabla 3. Distribución de la población	27
Tabla 4. Distribución de la muestra por áreas	28
Tabla 5: Relación de validadores	29
Tabla 6: Frecuencia y porcentajes del estilo autoritario coercitivo según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015	31
Tabla 7: Frecuencia y porcentajes del estilo autoritario benevolente según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015	32
Tabla 8: Frecuencia y porcentajes del estilo consultivo según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015	33
Tabla 9: Frecuencia y porcentajes del estilo participativo según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015	34
Tabla 10:Frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015	35
Tabla 11: Frecuencia y porcentajes de la dimensión factor motivacional según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015	36
Tabla 12:Frecuencia y porcentajes de la dimensión factor higiene según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015	37
Tabla 13: Correlación entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.	38
Tabla 14:Correlación entre el estilo de liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.	39

Tabla 15 Correlación entre el estilo de liderazgo consultivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.	40
Tabla 16 Correlación entre el estilo de liderazgo participativo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.	41

Índice de figuras

	Página
Figura 1: Niveles del estilo autoritario coercitivo	18
Figura 2: Niveles del estilo autoritario benevolente	19
Figura 3. Niveles del estilo consultivo	20
Figura 4. Niveles del estilo participativo	21
Figura 5. Niveles de la variable satisfacción labora	22
Figura 6. Niveles del factor motivacional	23
Figura 7.Niveles del factor higiene	24

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (Cenan), 2015.

La población objeto de estudio, estuvo conformada por 77 empleados del Cenan, la muestra considerada fue de 65. La investigación según su finalidad fue básica, de carácter descriptivo correlacional y de naturaleza cuantitativa, cuyo diseño fue no experimental transversal, aplicando los instrumentos: Cuestionario de estilo de liderazgo del directivo y satisfacción laboral del personal.

La investigación concluye demostrando que en el Cenan existe una correlación inversa de los estilos de liderazgo autoritario coercitivo y benevolente con la satisfacción laboral del personal.

Palabras claves: Estilo de liderazgo, satisfacción laboral, directivo y personal

Abstract

The overall objective of the research was to determine the relationship between the leadership style of management and job satisfaction of the staff of the “Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (Cenan), 2015”. The population under study consisted of 77 employees of Cenan, the current sample was 65 and was determined taking into account a confidence level of 95% and 5% error in the variables whose sample was used; leadership style and staff job satisfaction. Research by purpose was basic, descriptive correlational and quantitative nature, whose design was not experimental cross, since data are collected in a single point, using the instruments: Questionnaire leadership style of management and job satisfaction.

The research concludes that the Cenan showing an inverse correlation of styles of coercive and benevolent authoritarian leadership staff job satisfaction. While consultative and participatory style of leadership is positively related to staff satisfaction, and there is a direct correlation weak. As the values for benevolent authoritarian leadership styles and weak to moderate participatory next.

Keywords: Leadership style, job satisfaction, management and staff.

Introducción

En la actualidad se ha demostrado una gama de cambios en la sociopolítico y económico por ende las organizaciones están involucradas en ello viendo movimientos perenne en cada decisoin que se toma de una manera rápida debido a ello se requiere escalaras de jerarquía para distribuir funciones y atribuciones para cumplir metas trazadas sobre todo en el parte directivo que transmiten y ejecuten un ambiente lleno de progreso ,eficiencia y eficacia .lo vital del liderazgo en el rubro en la pedagogía incrementa el desenvolviendo en la educación que ya en plano inferior el cumplimiento de las reglas y los deberes de cada ente. Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar. Ver las actitudes para obtener un buen resultado con respecto a la misión y visión hacer frente todo acción y cualidades para ir de la mano con la satisfacción laboral, que le permita. Esta efectividad de los aparatos educativos, es la capacidad de respuesta que el liderazgo siempre va a tomar como primer lugar las emociones de sus seguidores para incentivar cosas positivas para que pueda enfrentar cualquier problema. Los líderes en la son los responsables de transar la administración de lo material y también en cuanto a conocimiento para una mejora en la nación llegando así a alcanzar la meta trazada.

Si los directivos del Cenam optaran por poner en curso estilos del liderazgo más autoritarios, el grupo de trabajadores puede que presenten bajos niveles en su satisfacción laboral, el mismo que podría afectar el clima laboral dando como resultado la disminución de la productividad, lo cual pondría en peligro el cumplimiento de una meta institucional programada. Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en la escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar. más participativos podría generar gran impacto en el incremento directamente proporcional con

las capacidades teniendo como un buen, de su equipo y de la institución, por tanto, es de suma importancia el desarrollo del presente estudio puesto que determinará que conexión hay entre las variables de estudio sirviendo como base para otros estudios. Luego presento se presenta cinco estudios nacionales y cinco internacionales, que servirán de base en este proyecto.

A continuación mostramos los antecedentes nacionales tales como: Poma (2018) investigó estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos – 2017, se aplicó la metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo y diseño correlacional no experimental y transversal, con una muestra de 163 empleados de la municipalidad, dando como resultado una mayor relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y la satisfacción laboral. El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar. Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar.

Igualmente, Cjahuá, López (2019) estudió los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018 con una metodología de tipo cuantitativo, observacional, corte transversal, correlacional, descriptivo con muestra de 150 enfermeros. Llevo a cabo que hay relación directa pero baja, solo hay alto en cuando lo trasnversal; El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar. Para Vargas (2019) investigó satisfacción laboral y estilos de liderazgo de enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital

público Chiclayo 2018. el método cuantitativo, la recolección con un cuestionario para las variables, y una población de 38 enfermeros. En cuanto a la relación de las dos variables se comprobó que hay una positiva relación. Igualmente, El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar. Palomino (2019). Estudio de nivel de satisfacción y estilos de liderazgo de trabajadores asistenciales en el Hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018. de enfoque cuantitativo diseño descriptivo correlacional aplicado a 120 empleados, se concluyo que hay relación alta, directa y estadísticamente significativa entre las dos variables. El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar. En el caso Martínez Aybar, & Martínez Peña, (2018). Estudiaron el estilo de liderazgo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servido de emergencia Hospital Guillermo Almenara Ingoyen Lima, 2017. de tipo básico cuantitativo, correlacional no experimental de corte transversal, la muestra de 63 enfermeras se evidenció una relación alta entre las variables de estudio. El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar.

. Luego se muestra los antecedentes internacionales, como es el caso de, Balsanelli & Cunha (2015) estudiaron el liderazgo que hay en enfermería en UCI además de la relación que tiene con su entorno laboral, con un nivel correlacional entre los resultados se evidenció una relación de la relación de doctor y enfermero ($p = 0,001$). El entorno laboral no influye en la estudiada población. El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la

insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar. Luego Oliva & Molina (2016;) Estudió los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Establecimientos de Atención Primaria en Salud de la Comuna de Chillán. Siendo de descriptivo-correlacional el diseño con trasversal corte. La muestra de 179 empleados obteniendo de resultado que hay una positiva relación de estilo persuasivo, participativo y directivo con satisfacción laboral, El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar.; similarmente , Peñarreta (2014) en su investigación la influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja. en una población de 14 directores y 134 empleados además jefes de cada uno de los departamentos de Loja para hallar un estilo de liderazgo. El desempeño bajo es causado por la poca satisfacción laboral .Posteriormente El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar..; León Vallejo. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción laboral en la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones–CNT EP. Básica el tipo con nivel y cuantitativo de enfoque, se evidenció una relación alta entre las variables de estudio; dando por resultado un marcado liderazgo afiliativo y democrático que dan una satisfacción media en el área de 55%. El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución,

para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar. También, Bejarano (2016) estudió qué relación hay entre satisfacción laboral, estilo de liderazgo además del compromiso organizacional, hipotético deductivo es el método empleado, básico de tipo, enfoque cuantitativo además no experimental de diseño, con muestra de 120 encuestados, se evidenció un relación alta entre las variables de estudio, El autor orienta a que existe una correlación negativa entre EL y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la insatisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar. Se basa en el nivel de compromiso de parte de los colaboradores.

Enseguida se realiza una breve descripción de la base teórica la cual sustenta este trabajo de investigación, al respecto existen muchas definiciones, se parte de la definición de la primera variable de estudio, liderazgo, De León (2018) argumenta que es la edificación de largo `plazo variando de forma única y complicada a la vez lo cual dificulta tener concepto de ello sin embargo es esencial porque uno escoge según a lo que uno se acomode. Samar (2018) menciona que es un punto clave en la gestión de empresas puesto que incentiva la comunicación, motivación, rendimiento en el trabajo para cumplir con los objetivos dados

Primera dimensión Estilo autoritario explotador (coercitivo): consiste en incentivar mediante la presión de forma exagerada para cumplir los objetivos de dicha institución .Solo se podría relacionarse entre ellos los de rango superior llegando a afirmar que se basa en un estatus piramidal. Samar (2018) indica que “Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en la escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar.” Asimismo, Curós (2005) menciona: Sistema1, Autoritario explotador. Autocrático, una decisiones que no se consulta viene a ser ordenada del líder a los subordinados por los que no tiene confianza y para el cumplimiento de las tareas utiliza el temor y las sanciones al líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero

de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar. la comunicación se realiza en un solo sentido de líder a subordinado.

Koontz y Welllhrich (2012) establecen que el líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar.” También sostienen que Koontz y Welllhrich (2012) “las intransigencias de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus sub ordinados, la comunicación nos es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos.” (p. 37).

Segunda dimensión Estilo autoritario benevolente; se basa en la premiación frente a algún logro obtenido forzosamente, toda comunicación sigue siendo piramidal lo cual se llega a perder cierta información valiosa puesto que no están prestos a sugerencias a los jefes de ciertas áreas. No es tan drástica la relación de jefes con subalterno puesto que logran a ser condescendientes en ciertos aspectos según las políticas de la entidad establecida.

Tercera dimensión Estilo Consultivo: Obtienen al igual que la anterior dimensión premiación frente a algo ,la comunicación sigue siendo piramidal pero si se admite sugerencias de los empleados hacia los jefes de ciertas áreas en consecuencia de ello mejora la actividades de cada uno Gil y Giner (2017) “as intransigencias de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus sub ordinados, la comunicación nos es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos.” (p. 324)

Cuarta dimensión Estilo Participativo: Todos cooperan para una mejora para cumplir las metas trazadas,teniendo como base el trabajo grupal,confianza y motivaciones de los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar. (Reyes, 2014, p. 31). “as intransigencias de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus sub ordinados, la comunicación nos es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos.

Koontz y Welllhrich (2014) sostuvieron los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar. de todos se considera la parte del investigador ,

Likert (1967), citado por Duncan (1991 pp 188), Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar..” Por las ventajas que ofrece el mismo en cuanto a los resultados obtenidos gracias a la aplicación de buenas relaciones interpersonales, comunicación vertical y horizontal en ambos sentidos, las decisiones se realizan en grupo,. Asimismo para pasar de cualquiera de los tres tipos de estilos al participativo requiere de un tiempo prudente que supera el año

Enseguida se presenta las definiciones y teorías relacionadas Satisfacción laboral.es la base del ser humano que influye incentivándose así para cumplir todo lo que se proponga.

Herzberg, (1959) “considera que los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar. Si el colaborador no esta satisfecho con lo que hace ,el personal se preocupa por la integridad por lo que es importante tener un ambiente adecuado siendo así pulcro, transparente en todos los aspectos, fomentando por el compañerismo, buena remuneración llegando a tener una eficiencia y eficacia en su desempeño.

La Teoría de Herzberg se hizo modelos de motivacion gracias al sustento de los ingenieros y contadores en la década de los 50.. Herzberg(1950) “as intransigencias de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus sub ordinados, la comunicación nos es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos..” El fine de disgregar las causas de las motivaciones y matenimiento logro que se mejorara puesto que antes solo veian esto .

Primera Dimensión Factores motivacionales: nos dan gratos resultados debido al incentivo continuo proporcionado por algún ente dando lugar a sentirse apreciado principalmente en el aspecto laboral causado por la preocupación del subalterno dando facilidades para una mejora en cuanto a las necesidades básica ya sea monetario,afectivo,etc. Los factores motivacionales de un líder siendo directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar. Correa (2012), también menciona que “la responsabilidad y logro se relacionan con el mismo puesto, crecimiento y reconocimiento y desempeño de empleado que son asegurados partiendo del mismo. Se centran en el puesto, está relacionado con lo que contiene el puesto.”

Segunda Dimensión Factores higiénicos: Correa (2012) “satisfacen pero no proporcionan los factores higiénico que deben impulsar los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a un desempeño esperado dentro de un lugar.. La salubridad es principal medida que uno debe tener para un ambiente laboral.

Precisamente, tiene por objetivo que veamos esta amplia gama de posibles Ante la realidad problemática planteada anteriormente se formuló como problema ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015? ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo autoritario benevolente del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015? ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo consultivo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015? ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo participativo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015?

La Justificación del estudio está enmarcado en el clima organizacional y el cumplimiento de las metas institucionales; es esencial tratar estos temas de manera formal para recalcar el estilo de liderazgo con relación a su satisfacción del colaborador para tener un mayor desenvolvimiento en las aulas y relación entre el personal Cenán puesto que se puede tomar medidas necesarias para una mejora en cuanto prestigio de los estudiantes. Ante el presente planteamiento nos atrevemos a formular el siguiente problema. Justificación metodológica La presente investigación podrá emplearse como un modelo cuando se vaya a efectuar otra investigación con estas 2 variables. Justificación práctica: los directores encaminarían a todo el personal formando propuestas conjuntamente con una visión y misión contundente para un desarrollo de dicha institución fomentando siempre la motivación, compañerismo, etc para tener un ambiente armonioso. Por otra parte, la influencia entre directivos y colaboradores puede ser recíproca, lo que influiría en los resultados de aprendizaje. Se realizó por vez primera este tipo de investigación y toda vez que los cargos directivos en el sector público son de confianza, la mayoría de los directivos no conocen el tema, generando muchas

veces malestar en los empleados de la institución por una mala elección del tipo de liderazgo, lo que afecta el cumplimiento de las metas.

La presente investigación tiene el siguiente Objetivo General Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenana, 2015

La Hipótesis de investigación tenemos que Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenana, 2015? Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo autoritario benevolente del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenana, 2015? Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo consultivo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenana, 2015? Existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo participativo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Cenana, 2015?

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Enfoque.

Es cuantitativa en su naturaleza, ya que “emplea una recolección de datos la cual prueba la hipótesis basando en la numérica medición como un estadístico análisis” (Hernández et al., 2010, p. 4)

2.1.2 Método

Para el autor Behar, (2008) sostuvo que se trabaja en hipotético-deductivo puesto que emplean contraejemplos para ver si es factible o no por lo que estos se verán reflejados en que si es cierto la hipótesis.

2.1.3 Tipo

Según: Ñaupas et al. (2018, p. 335) nos menciona que de la población de personas o de elementos con ciertas cualidades y Satanovich (2007) sostiene que la fuente de la investigación aplicada es hacer que todas las fuentes de información dadas sean reflejadas en la práctica para solucionar un problema. asimismo, sustentamos que es descriptiva y correlacional.

2.1.4 Diseño

Un estudio descriptivo “quiere especificar el perfil, característica y propiedad de individuos, objetos, procesos, comunidades, grupos o algún fenómeno que pueda someterse al análisis” (Hernández, Fernandez y Baptista, 2010 ,p.80) El estudio correlacional presenta “como meta tener conocimiento del grado o relación de asociaciones que haya de 2 a más variables, categorías o conceptos en un particular contexto” (Hernández et al., 2010, p.81).

2.3. Operacionalización de variables

2.3.1 Estilo de liderazgo del directivo.

Definición conceptual

León (2018) indica que viene a ser “una interpersonal influencia que se ejerce frente la situación, que se dirige por medio del procedimiento de la comunicación humana a consecuciones de uno o varios específicos objetivos”

Definición operacional

Al respecto Sabino (2016) nos dice que es vital realizar la operación de variables para luego así ver una diferencia clara y contúndete .

Variable Independiente: X1:Aprendizaje Cooperativo

Variable dependiente Y1: Resolución de Problemas de matemática

2.3.2 Resolución de problemas

Definición conceptual

Herzberg, (1959) indica que la satisfacción viene a ser “una provocada actitud por un factor relativo del contenido de puestos por ende factor extrínseco son determinante de desempeños laborales de los individuos.” (p. 112),

Tabla 1.Operacionalización del variable estilo de liderazgo del directivo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Estilo autoritario coercitivo	-Decisiones sin consultar	1,2,3,4,5	Siempre (5)	Bajo (5 -11)
	-Comunicación descendente			Moderado (12 -18)
Estilo autoritario benevolente	-Grado de confianza en los empleados	6,7,8,9,10	Casi siempre (4)	Alto (19 – 25)
	-Relaciones interpersonales			A veces (3)
Estilo consultivo	- Decisiones Centralizadas	11,12,13,14,15	Casi nunca (2)	Bajo (5 -11)
	- Comunicación vertical			Moderado (12 -18)
Estilo participativo	- Recompensas e incentivos	16,17,18,19,20	Nunca (1)	Alto (19 – 25)
	- Decisiones consultadas			Bajo (5 -11)
Estilo participativo	- Sistemas de comunicación	16,17,18,19,20	Nunca (1)	Moderado (12 -18)
	- Confianza y recompensas			Alto (19 – 25)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rango
Factor motivacional	- Valoración del trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Nunca (1)	Bajo (10 - 23)
	- Asignación de tareas			Medio (24 - 37)
	- Formación profesional			Alto (38 - 50)
	- Respeto a sí mismo			
Factor higiene	-Políticas administrativas	11,12,13,14,15	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bajo (10 - 23)
	- Salario	16,17,18,19,20		Medio (24 - 37)
	-Supervisión			Alto (38 - 50)
	-Relaciones interpersonales			
	- condiciones de trabajo			

Fuente:Elaboración propo

Población, muestra y muestreo

2.2.1 Población

Su población fue formada de 77 trabajadores que no eran directivos en Cenán, de 4 areas.

Tabla 3.

Distribución de la población

Dirección	Cantidad
Dirección general	6
Dirección ejecutiva de ciencia tecnología de alimentos	34
Dirección ejecutiva de prevención de riesgo y daño nutricional	19
Dirección ejecutiva de vigilancia alimentaria nutricional	18
Total	77

Elaboración propia: En base al cuadro de asignación de personal Cenán/INS

2.2.2 Muestra

La muestrade 65 empleados no directivos del Cenán

El tamaño de la muestra se denota:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

Dónde:

$$N= 77$$

$$P= \text{Probabilidad de éxito}= 0.50$$

$$Q= P =0.50 (1-p,$$

$$d= 0.05$$

$$Z^2_{\alpha/2} = 1.96$$

$$n=\text{Tamaño de la muestra} =?$$

Se reemplaza valor en la formula indicada de pudo determinar el tamaño que presenta la muestra (n= 65).

2.2.3 Muestreo El muestreo empleado es el aleatorio simpe.

Tabla 4. *Distribución de la muestra por áreas*

Dirección	SN	$Sn=SN/N * Nt$	Sn	Muestra
Dirección general	6	$6/77*65$	5.06	5
Dirección ejecutiva de ciencia tecnología de alimentos	34	$34/77*65$	28.7	29
Dirección ejecutiva de vigilancia alimentaria nutricional	18	$18/77*65$	15.19	15
Dirección ejecutiva de prevención de riesgo y daño nutricional	19	$19/77*65$	16,03	16
Total	77			65

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 3.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.1 Técnica Se emplea la encuesta como técnica.

2.3.2 Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento empleado.

2.3.3 Validez y confiabilidad

Para Morales (2000) “viene a ser el grado en el que el instrumento es empleado para lo que se definió.”

Tabla 5: *Relación de validadores*

Validador	Resultado
Mg: Noemí Zuta Arriola	Aplicable
Dr./Mg: Halley Limaymanta Álvarez	Aplicable
Dr. Hugo Agüero Alva	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

La **confiabilidad**, es la “certeza que se alcanza respecto al grado en que el instrumento proporciona resultados que son consistentes y confiables.”(Hernández *et al.*, 2014, p. 200).

Al tener un coeficiente Alfa de Cronbach = 0.831, al ser > 0.80 , ello dice que su nivel de confiabilidad del instrumento empleado del estilo de liderazgos es bueno. Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach = 0.864, y este > 0.80 , eso indica que el instrumento presenta un grado de confiabilidad del estilo gerencial bueno.

Procedimiento

Es libre de decir todo lo que piensa acerca de las preguntas y servicios que se va a evaluar, tenga en cuenta que, para la presente encuesta, no presenta respuesta mala o buena, son objetivas y sinceras. Lo cual es de mucho valor para que nuestras consultas contribuyan con el mejoramiento de los procesos y servicios cada día.

2.5.Método de análisis de datos

La información que se obtiene con el cuestionario es tabulada en Excel, para ser analizados clasificados y transformarlos en función de sus dimensiones, y aplicados al SPSS v. 25 para obtener los estadísticos descriptivos representados en tablas con sus frecuencias y porcentajes. Y el contraste de hipótesis se obtuvo las correlaciones entre variables y entre las dimensiones.

2.6.Aspectos éticos

Según Mery Ann Reyes (2017) ética viene a ser la forma de actuar de las personas con una perspectiva hacia la mejora del comportamiento tanto en lo personal como ante la sociedad. A través de la ética se busca mejorar el bienestar de los seres humanos para que tenga una vida armoniosa tanto en lo personal como en lo social. Se tomaron los cuestionarios con el consentimiento de los encuestados, previa autorización de la dirección general del CENAN.

III. Resultados

III.1 Resultados descriptivos

Estilo de liderazgo autoritario coercitivo

Tabla 6: Frecuencia y porcentajes del estilo autoritario coercitivo según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	10	15.4%
Moderado	42	64.6%
Alto	13	20.0%
Total	65	100.0%

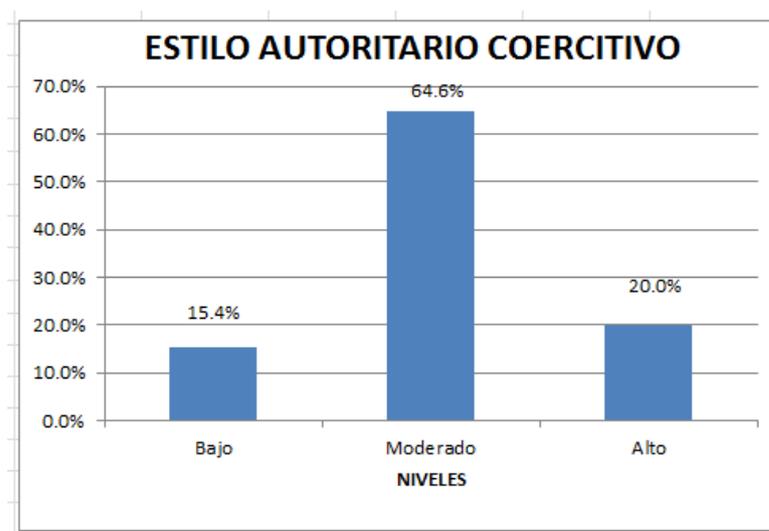


Figura 1: Niveles del estilo autoritario coercitivo

Con referencia a la figura 1 y tabla 8 respectivo un 20 de alto nivel, un 64.6% esta en un moderado nivel y un 15.4% en bajo nivel con referencia del estilo coercitivo autoritario. Las intransigencias de este estilo de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus sub ordinados, la comunicación nos es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos.

Estilo de liderazgo autoritario benevolente

Tabla 7: Frecuencia y porcentajes del estilo autoritario benevolente según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	5	7.7%
Moderado	43	66.2%
Alto	17	26.2%
Total	65	100.0%

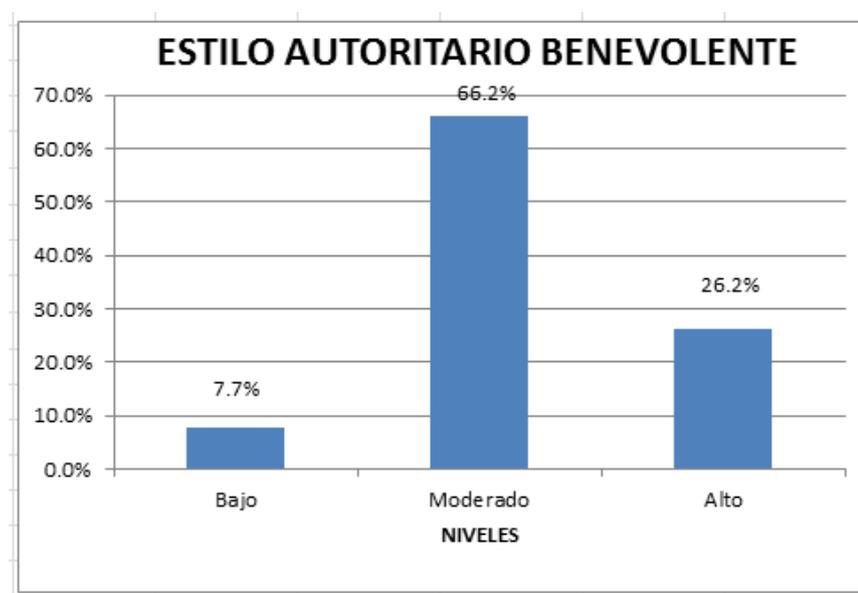


Figura 2: Niveles del estilo autoritario benevolente

En referencia al resultado de la figura 2 y tabla 9 respectivamente, un 26.2% alto nivel, 66.2% en moderado nivel y un 7.7% bajo nivel referente a un autoritario estilo benevolente. Las intransigencias de este estilo autoritario benevolente de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus subordinados, la comunicación no es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos.

Estilo de liderazgo consultivo

Tabla 8: Frecuencia y porcentajes del estilo consultivo según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	10	15.4%
Moderado	49	75.4%
Alto	6	9.2%
Total	65	100.0%

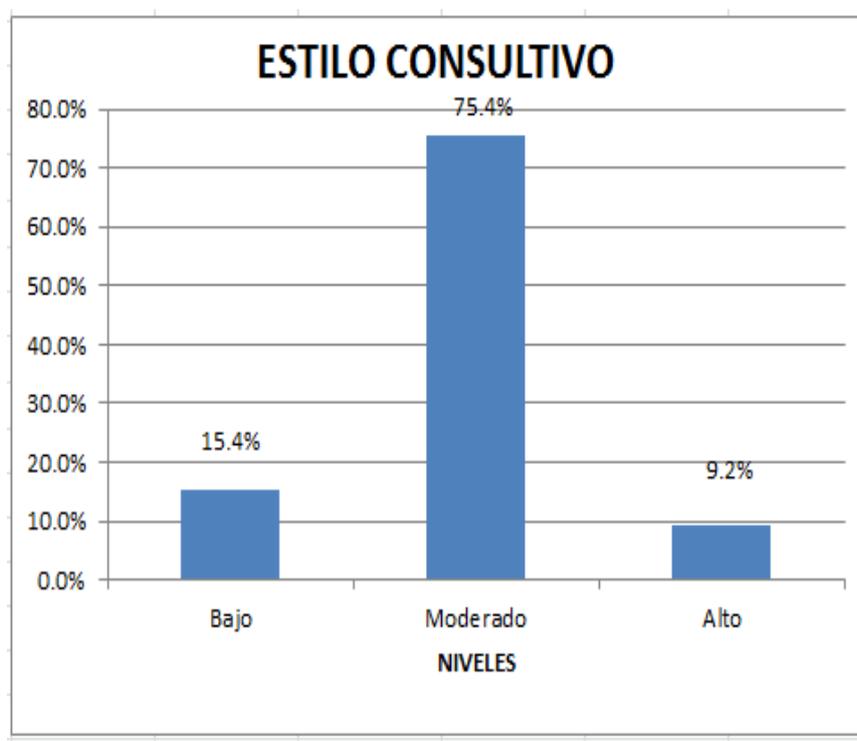


Figura 3. Niveles del estilo consultivo

Con referencia al resultado de la figura 3 y tabla 10 respectivamente, 15.4% bajo nivel, 75.4% en moderado nivel, el 15.4% bajo nivel además un 9.2% alto nivel con referencia al consultivo estilo. Las intransigencias de este estilo consultivo de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus sub ordinados, la comunicación nos es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos.

Estilo de liderazgo participativo

Tabla 9: Frecuencia y porcentajes del estilo participativo según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	7	10.8%
Moderado	43	66.2%
Alto	15	23.1%
Total	65	100.0%

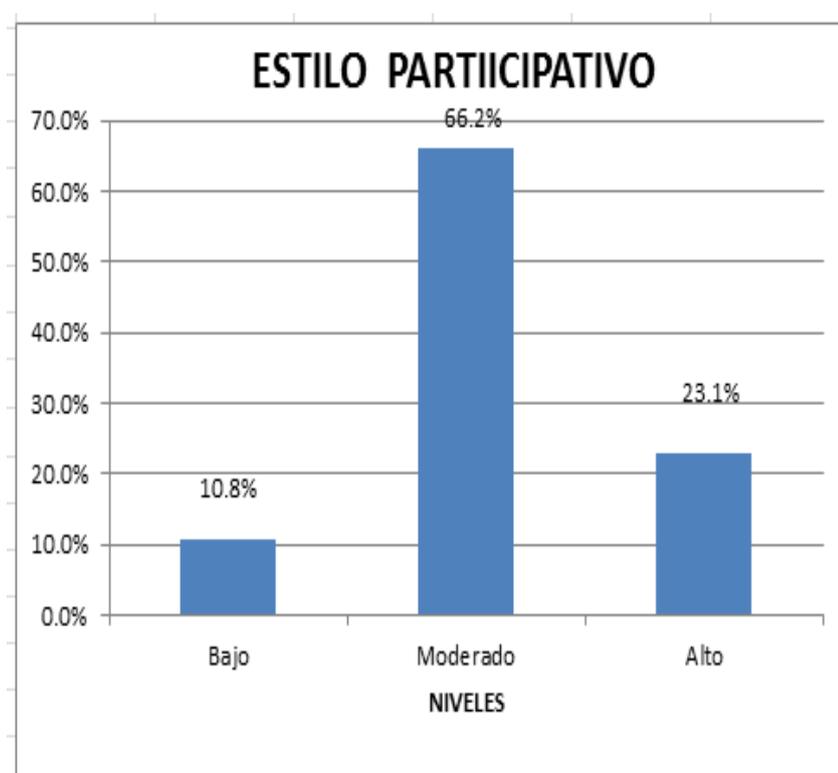


Figura 4. Niveles del estilo participativo

Con referencia al resultado la figura 4 y tabla 11 respectivamente, un 23.1% alto nivel, 66.2% moderado nivel, y un 10.8% bajo nivel con referencia al estilo participativo. Las intransigencias de este estilo participativo de los directivos determinan que sus subordinados no estén conformes por el trato que reciben de sus directivos, irradian temor en sus subordinados, la comunicación no es eficiente no dan lugar a la participación a su participación, están supeditados a las decisiones de sus directivos.

Variable satisfacción laboral

Tabla 10: Frecuencia y porcentajes de la variable satisfacción laboral según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	4	6.2%
Medio	49	75.4%
Alto	12	18.5%
Total	65	100.0%

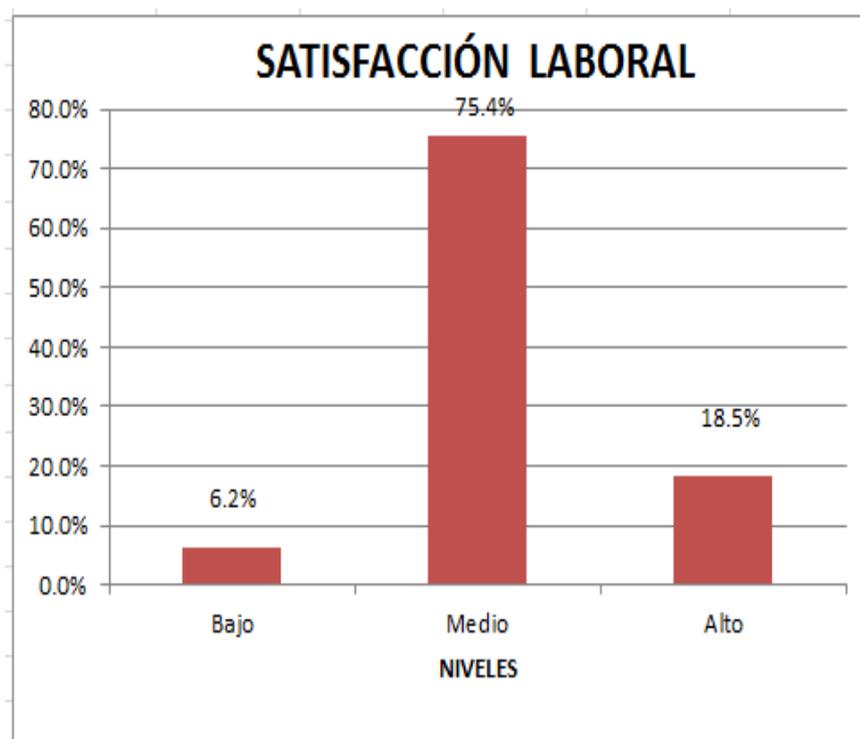


Figura 5. Niveles de la variable satisfacción laboral

Con referencia al resultado de la figura 5 y tabla 12 respectivamente, 18.5% alto nivel, 75.4% medio nivel y un 6.2% bajo nivel referente a variable satisfacción laboral. La satisfacción laboral percibida se encuentra en un 75 % en un nivel medio, lo que conlleva a una insatisfacción por el mal liderazgo desarrollado por el directivo, generando un clima hostil, en detrimento de las relaciones interpersonales en todos los agentes educativos creando una desmotivación y un clima laboral débil, perjudicando a la institución, que no logra desarrollar sus planes estratégicos que le permitan posicionarse y aun fomentar su mejora continua.

Tabla 11: Frecuencia y porcentajes de la dimensión factor motivacional según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	1	1.5%
Medio	52	80.0%
Alto	12	18.5%
Total	65	100.0%

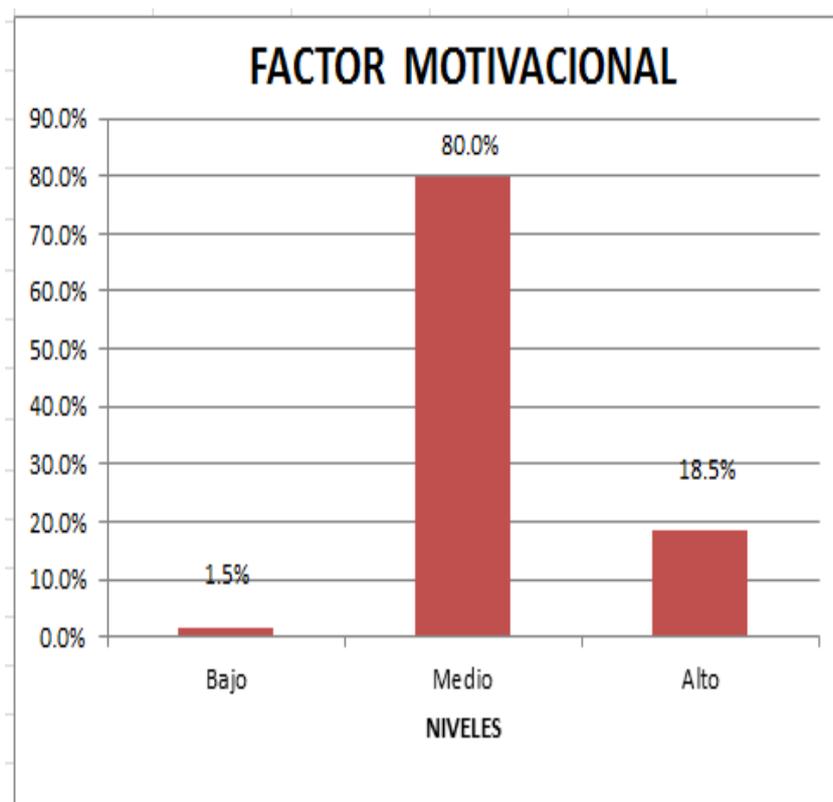


Figura 6. Niveles del factor motivacional

Con referencia al resultado la figura 6 y tabla 13 respectivamente, 18.5% alto nivel, 80.0% medio nivel y un 1.5% bajo nivel con referencia a la dimensión factor motivacional; que no contribuye con la satisfacción laboral percibida se encuentra en un 75 % en un nivel medio, lo que conlleva a una a insatisfacciones por el mal liderazgo desarrollado por el directivo, generando un clima hostil, en detrimento de las relaciones interpersonales en todos los agentes educativos creando una desmotivación y un clima laboral débil, perjudicando a la institución, que no logra desarrollar sus planes estratégicos que le permitan posicionarse y aun fomentar su mejora continua.

Tabla 12: Frecuencia y porcentajes de la dimensión factor higiene según la percepción del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bajo	7	10.8%
Medio	47	72.3%
Alto	11	16.9%
Total	65	100.0%

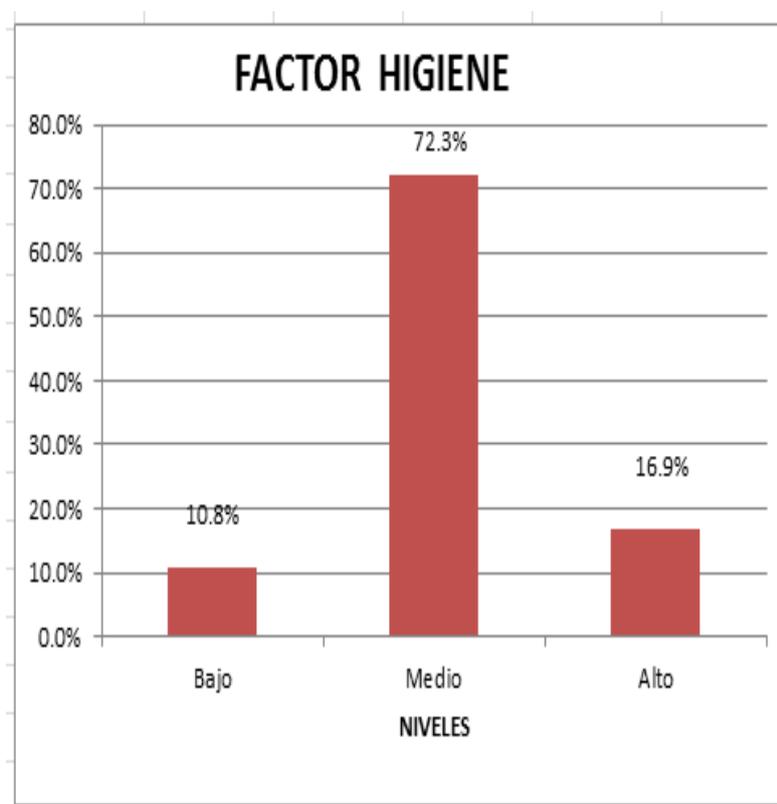


Figura 7. Niveles del factor higiene

Con referencia al resultado la figura 7 y tabla 14 respectivamente, un 16.9% alto nivel, 72.3% medio nivel, 10.8% bajo nivel con referencia a la dimensión factor higiene. El factor higiene no contribuye con la satisfacción laboral percibida, lo que conlleva a una insatisfacción por el mal liderazgo desarrollado por el directivo, generando un clima hostil, en detrimento de las relaciones interpersonales en todos los agentes educativos creando una desmotivación

y un clima laboral débil, perjudicando a la institución, que no logra desarrollar sus planes estratégicos que le permitan posicionarse y aun fomentar su mejora continua.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis de la investigación 1:

Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Tabla 13: Correlación entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

			Autoritario coercitivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autoritario coercitivo	Coefficiente de correlación	1,000	-,280*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	65	65
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,280*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	65	65

Se tiene de muestra en la tabla 15 de estilo de liderazgo autoritario coercitivo esta inversamente relacionado de Spearman de -0.280 con p valor= $<0.024 < 0.05$ aceptado que hay una inversa relación, con lo que se afirma que a estilo mayor de liderazgo autoritario coercitivo del directorio, siendo menos la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015. Las evidencias orientan a que existe una correlación negativa entre el AC y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la satisfacción personal de todos los integrantes.

Hipótesis de la investigación 2:

Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Tabla 14: *Correlación entre el estilo de liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.*

		toritario benevolente	satisfacción laboral
o de Spearman	toritario benevolente	1,000	-,428**
an	eficiente de correlación r, (bilateral)	.	,000
		65	65
	satisfacción laboral	-,428**	1,000
	eficiente de correlación r, (bilateral)	,000	.

Como se muestra en la tabla 16 el estilo de liderazgo autoritario benevolente está relacionado inversamente con la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015, según la correlación de Spearman de -0.4280, además de un p valor= ,000 < 0,05 aceptándose por lo tanto que si existe una relación inversa; por lo cual se puede afirmar que a mayor estilo de liderazgo autoritario benevolente por parte del directivo menor será Las evidencias orientan a que existe una correlación negativa entre el AC y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la satisfacción personal de todos los integrantes.

Hipótesis de la investigación 3:

Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo consultivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo consultivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Tabla 15 Correlación entre el estilo de liderazgo consultivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

		Consultivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consultivo	1,000	,334**
	Coeficiente de correlación	.	,007
	Sig. (bilateral)	65	65
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,334**	1,000
	Sig. (bilateral)	,007	.
	N	65	65

Como se muestra en la tabla 17 el estilo de liderazgo consultivo está relacionado con la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015, según la correlación de Spearman de = ,334** además de un p valor= ,007 < 0,05 aceptándose por lo tanto que existe relación entre el estilo de liderazgo consultivo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015. Las evidencias orientan a que existe una correlación negativa entre lo consultivo y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la satisfacción personal de todos los integrantes. Por el solo hecho que se le permite participar.

Hipótesis de la investigación 4:

Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo participativo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo participativo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

Tabla 16 Correlación entre el estilo de liderazgo participativo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015.

		Participativo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Participativo	1,000	,419**
	Coeficiente de correlación	.	,001
	Sig. (bilateral)	65	65
	N	,419**	1,000
	Satisfacción laboral	,001	.
	N	65	65

Como se muestra en la tabla 18 el estilo de liderazgo participativo está relacionado con la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015, según la correlación de Spearman de = ,419** además de un p valor= ,001 < 0,05 aceptándose por lo tanto que existe relación entre el estilo de liderazgo participativo y la satisfacción laboral del personal del Cenán, 2015. Las evidencias orientan a que existe una correlación negativa entre participación y la SL: en este caso el líder no tiene las capacidades y competencias, tampoco actitudes benevolentes, que inspire acciones que conlleven a crear un buen clima laboral, y facilitan los procesos requeridos en la institución, para granizar un buen desempeño y como consecuencia la satisfacción personal por el solo hecho que se les permite participar.

IV. Discusión

Las evidencias orientan que existe relación inversa entre el estilo de liderazgo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0.280 y un p valor $=,024 < 0,05$, en la investigación de Peñarreta (2014), las organizaciones están involucradas en ello viendo movimientos perenne en cada decisión que se toma de una manera rápida debido a ello se requiere escalaras de jerarquía para distribuir funciones y atribuciones para cumplir metas trazadas sobre todo en el parte directivo que transmiten y ejecuten un ambiente lleno de progreso ,eficiencia y eficacia .lo vital del liderazgo en el rubro en la pedagogía incrementa el desarrollando en la educación que ya en plano inferior el cumplimiento de las reglas y los deberes de cada ente. Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo ..

Se evidencio que existe relación inversa entre el estilo de liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción laboral del personal del Centro nacional de Alimentación y Nutrición, 2015, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de -0.428 , la investigación de Valencia (2008) sobre Estilos Gerenciales y Satisfacción Laboral las organizaciones están involucradas en ello viendo movimientos perenne en cada decisoin que se toma de una manera rápida debido a ello se requiere escalaras de jerarquía para distribuir funciones y atribuciones para cumplir metas trazadas sobre todo en el parte directivo que transmiten y ejecuten un ambiente lleno de progreso ,eficiencia y eficacia .lo vital del liderazgo en el rubro en la pedagogía incrementa el desarrollando en la educación que ya en plano inferior el cumplimiento de las reglas y los deberes de cada ente. Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo.

En cuanto al estilo de liderazgo consultivo se comprobó que existe relación con la satisfacción laboral del personal del Centro nacional de Alimentación y Nutrición, 2015, habiéndose encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.334, además de un p valor= ,007 < 0,05 y en la investigación de Aguilar y Guerrero (2013) sobre las Habilidades Directivas y su Relación en la Satisfacción Laboral del personal en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013, las organizaciones están involucradas en ello viendo movimientos perenne en cada decisoin que se toma de una manera rápida debido a ello se requiere escalaras de jerarquía para distribuir funciones y atribuciones para cumplir metas trazadas sobre todo en el parte directivo que transmiten y ejecuten un ambiente lleno de progreso ,eficiencia y eficacia .lo vital del liderazgo en el rubro en la pedagogía incrementa el desenvolviendo en la educación que ya en plano inferior el cumplimiento de las reglas y los deberes de cada ente. Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos.

Se comprobó la relación entre el estilo de liderazgo participativo y la satisfacción laboral del personal del Centro nacional de Alimentación y Nutrición, 2015, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de = 0,419 ; en la investigación de Campos (2012), sobre Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao las organizaciones están involucradas en ello viendo movimientos perenne en cada decisoin que se toma de una manera rápida debido a ello se requiere escalaras de jerarquía para distribuir funciones y atribuciones para cumplir metas trazadas sobre todo en el parte directivo que transmiten y ejecuten un ambiente lleno de progreso ,eficiencia y eficacia .lo vital del liderazgo en el rubro en la pedagogía incrementa el desenvolviendo en la educación que ya en plano inferior el cumplimiento de las reglas y los deberes de cada ente. Líder de un ente son los directivos que lleva a cabo a un sinnúmero de funciones que lleva a cabo el esquema de la institución dando el ejemplo para que sea reflejado en los alumnos. El directivo en el escuela dentro del desenvolvimiento que presenta cada directivo con el logro de aprendizajes y cumplir con las competencias establecidas por el estado, buscamos ver como concatenan el hecho de tener una capacidad de liderazgo y esta a su vez se encuentra conjuntamente ligada a los resultados esperados

V Conclusiones

- Primera: El estilo de liderazgo autoritario coercitivo tiene relación con la satisfacción laboral del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición (CNAN), 2015, (rs= 0, -280, p< 0.05).
- Segunda: El estilo de liderazgo autoritario benevolente tiene relación con la satisfacción laboral del personal del CNAN, 2015, (rs= 0, -428, p< 0.05).
- Tercera: El estilo de liderazgo consultivo tiene relación con la satisfacción laboral del personal del CNAN, 2015, (rs= 0, -324, p< 0.05).
- Cuarta: El estilo de liderazgo participativo tiene relación con la satisfacción laboral del personal del CNAN, 2015, (rs= 0, -419, p< 0.05).

VI Recomendaciones

Primera. Difundir los resultados de la presente investigación en el CNAN para conocimiento de los directivos.

Segunda. Capacitar a los directivos en estilos de liderazgo

Tercero. Los directivos del CNAN deben reflexionar y mejorar el ingreso económico de sus trabajadores.

Cuarto. Promover en el CNAN la aplicación del estilo de liderazgo más participativo

Referencias

- Adaskou, K., Britten, D., & Fashi, B. (1990). Design decisions on the cultural content of a secondary English course for Morocco. *ELT Journal*, 44 (1), 3-10.
- Aguilar Padilla, F. Y. y Guerrero Fernández, A. E. (2013). *Las Habilidades Directivas y su Relación en la Satisfacción Laboral del personal en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04, 2013*. (Tesis de maestría). Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, Lima.
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Perú: Vallejianas.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Ander-egg, E. (1997). *Diccionario de pedagogía*. Buenos Aires: Magisterio P.110
- Arredondo, M. (2000). Complejidad de la Satisfacción Laboral. *Signo educativo*. Año 14, (Nro. 137), 23
- Arredondo, F. y Maldonado, V. (2010). En su estudio *Diferencias entre la relación de la integridad y los estilos de liderazgo de acuerdo con el modelo de Bernard Bass*. *Estudios Gerenciales*. 26(114). Universidad Icesi.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción Laboral y Productividad*. Revista de la Facultad de Psicología, Año III, N°5, Universidad nacional mayor de San Marcos. Lima.
- Ayoub, J.L. (2011). Estilos de Liderazgo y su Eficacia en la Administración Pública Mexicana. Metodología y Resultados de una Investigación E. Recuperado de empirica
- Campos Livaque, L. R. (2012). “*Estilo de Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en una Institución Educativa del distrito de Ventanilla – Región Callao*”, (Tesis de maestría). Escuela de post grado de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Cervera Cajo, L. E. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. (Tesis

- de doctorado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Chiang, M., Gómez, N. y Salazar, C. (2014) “*Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación de Chile*”. Revista cuaderno de administración/Facultad de Ciencias administrativas/Universidad del Valle. Edición vol. 30 N°52 (julio-diciembre 2014) ,1-10.
- Chiang, M., Martín, J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima Organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad Pontificia Comillas Madrid. 1ra. ed., 1ra impresión por R.B. Servicios editoriales S.L., España.
- Chiang, M., Salazar, C. y Gómez, N (2014). *Estilo de liderazgo y creencias organizacionales en la satisfacción laboral de la administración pública de Chile*. Revista cuatrimestral de las facultades de derecho y ciencias económicas y empresariales. n° 93 setiembre-diciembre 2014, ISSN:1889-7045,1-20. Universidad Bío-Bío, Concepción, Chile
- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw –Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional La Dinámica del éxito en las Organizaciones*. México: Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Corrales, C. (1986). *Los sistemas gerenciales de Rensis Likert: experiencia en una empresa estatal costarricense*. Revista Centroamericana de Administración pública.
- Correa, F. (2012). *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar*. Universidad F.A.S.T.A. Tandil.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.

- Dessler, G. (2001). *Administración de personal* (8ª ed.). México: Prentice-Hall.
- Díaz Burgos, C. Z. (2005). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. (Tesis de doctorado).
Universidad Complutense de Madrid, España.
- Flores Macotela, E.N. (2010). *El liderazgo del director en una institución educativa y las competencias comunicativas entre la comunidad educativa*. (Tesis de grado). U.N.M.S.M., Lima.
- Flores García, E.J. (2014). *Estilo de liderazgo de los directores de los colegios parroquiales de Piura*. (Tesis de licenciatura) Universidad de Piura. Perú.
- Fuentes Navarro, S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- García (2015) *Panel de los seguidores en el desarrollo de las teorías del Liderazgo organizacional*. Revista Redalyc.
- Gil, M. y Giner, F. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa* (7ª Ed.). Madrid: ESIC.
- Gonzales, L. Guevara, E. Morales, G. Segura, P y Luengo, C. (2013) “*Relación laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile*”. Ciencia y enfermería. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0717-95532013000100002.
- Gordon, J. R. (1997). *Comportamiento organizacional* (5ª ed.). México: Prentice-Hall.
- Jack, W. (1991) *Grandes ideas de dirección de empresas*. Madrid –España: Ediciones Díaz de Sasntos, S.A.
- Herzberg, F. (1996) *Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?* Recuperado de <http://www.portaldeluruguay.com/frederick-herzberg-harvard-business-review.pdf>

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación* Mc Graw Hill.
- Hernández, J. (2015). *Capacidades, liderazgos y estrategias de gestión de organizaciones de la sociedad civil en zonas rurales*. Revista Redalyc. Vol. 60, Núm. 4.
- Hodgetts, R. y Altam, S. (1991). *Comportamiento en las Organizaciones*. México. Editorial Interamericana.
- Koontz, H y Welllhrich, H (2012) *Administración una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Lussier, R. (2002). *Liderazgo*. DF: Thomson. México.
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio. España: Murcia*
- Mendoza, I. (2014). *Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México*. Revista Redalyc
- Milkovich, G. y Boudreau, I. (1994). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Munch, L. (2002). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*. DF: Trillas. México.
- Palma, S. (2006). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Cartolan EIRL. Lima.
- Palomo, T. (Comp.). (2013) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Revisada. ESIC BUSSINES & MARKETING SCHOOL – Madrid
- Peñarreta Cuenca, C. (2014). *La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados del GAD Municipal de Loja*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10644/3872>
- Pérez, J. (1998). *Liderazgo y ética en la dirección de empresas. La nueva empresa del siglo XXI*. España: DEUSTO

- Quispe Quispe, P. (2011). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del segundo sector de Villa el Salvador de la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010*. Tesis de maestría, UNMSM, Lima, Perú.
- Reyes Pérez, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Rincón Fonseca, L. M. (2011) *Liderazgo orientado a la competitividad y el desarrollo humano*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Bogotá.
- Rodríguez, M. y Bonilla, R. (2010). *La motivación en el mundo del trabajo*. España.
- Rodríguez Zamora, M. C. (2012). “*Percepción del Liderazgo del director y desempeño laboral de las docentes en cuatro instituciones educativas públicas del nivel inicial en el Callao*”. (Tesis de maestría). Escuela de post grado de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional.*, D.F: Prentice Hall. México.
- Sánchez, J. (2010). *Liderazgo: Teoría y aplicaciones*. Editorial: Universidad pontificia de Salamanca.
- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S.A. Mexico.
- Vargas, J. (2008). *Auto actualización Gerencial, Satisfacción Laboral y Productividad; un estudio correlacional en la empresa del Bajío*. Revista Nova Scientia. Ciudad de León, México
- Valencia Pomareda, P. H. J. (2008), en su tesis titulada “*Estilos Gerenciales y Satisfacción Laboral*”. (Tesis de Maestría). U.N.M.S.M. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 1: matriz de consistencia

ÍTULO: Estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del Centro Nacional de Alimentación y Nutrición, 2015

AUTOR: Percy Julio Alfaro Ramos

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES								
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): HABILIDADES GERENCIALES								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
<p>¿</p> <p>1.-¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo Autoritario-Coercitivo del directivo y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo Autoritario-Benevolente del directivo y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015?</p> <p>3.-¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo consultivo de los directivos y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015?</p> <p>4.-¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo participativo de los directivos y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015</p>	<p>1.-Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo Autoritario-Coercitivo del directivo y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015</p> <p>2.-Determinar la relación que existe entre el estilo liderazgo Autoritario-Benevolente de los directivos y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015</p> <p>3.-Determinar la relación entre el estilo de liderazgo consultivo de los directivos y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015</p> <p>4.-Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo participativo de los directivos y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015</p>	<p>1.-Existe relación entre el estilo de liderazgo Autoritario-Coercitivo del directivo y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015.</p> <p>2.-Existe relación entre el estilo de liderazgo Autoritario-Benevolente del directivo y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015.</p> <p>3.- Existe relación entre el estilo de liderazgo Consultivo de los directivos y la satisfacción laboral del Personal del CENAN, 2015.</p> <p>4.-Existe relación entre el estilo de liderazgo participativo de los directivos y la satisfacción laboral del personal del CENAN, 2015.</p>	Autoritario Coercitivo	Decisiones sin consultar Comunicación descendente Grado de confianza en los empleados	1,2,3,4,5	Escala: ordinal	<p>Excelente <83 - 110></p> <p>Muy bueno <53 - 82></p> <p>Bueno <23 - 52></p> <p>Regular <0 - 22></p>				
			Autoritario Benevolente	Decisiones centralizadas Comunicación vertical Recompensas e incentivos	6,7,8,9,10	Siempre(5) Casi siempre(4) Algunas veces (3) Casi nunca(2) Nunca (1)					
			Consultivo	Decisiones consultadas Sistemas internos de comunicación Confianza y recompensas Decisiones	11,12,13,14 , 15						
			participativo	Trabajo en equipo	16,17,18,19 , 20						
			Variable 2: Satisfacción Laboral								
						Indicadores		Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
			Factor motivacional	Valoración del trabajo Formación profesional Asignación de tareas Respeto a si mismo	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10	Siempre (5) Frecuentemente (4) Algunas veces (3) Ocasionalmente (2) Nunca(1)		Destacado (83-100) Adecuado (62-82) Medio (41-61) Inadecuado			
			Factor higiene	Políticas administrativas Salario Supervisión	11.12.13.14 .15,16,17,1 8, 19 20						

				Relaciones interpersonales Condiciones de trabajo		(20-40)
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,			
TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo DISEÑO: No experimental, transversal, Descriptivo,	POBLACIÓN: 77 docentes Muestra: 65 docentes TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.	Variable X: Estilos de liderazgo directivo Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - Encuesta estilos de liderazgo Autores: madrigal Procedencia: Estados Unidos Año: 2012 Variable satisfacción laboral laboral	INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman. $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. N es el número de parejas.			

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTIVO DIRIGIDO A LOS
EMPLEADOS QUE LABORAN EN EL CENAN, 2015
INSTRUCCIONES

A continuación se presenta un conjunto de preguntas para que coloque de acuerdo a la siguiente escala, una (x) en el número que corresponda en cada caso.

Siempre	S.	5
Casi Siempre	C.S.	4
Algunas veces	A.V.	3
Casi Nunca	C.N.	2
Nunca	N.	1

N°	PREGUNTA	5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Los niveles inferiores son ajenos a las decisiones tomadas por el directivo de la institución					
2	La comunicación se establece en sentido descendente (de directivos a empleados)					
3	Las relaciones personales restringidas interfieren en el trabajo productivo					
4	Se hace énfasis en el castigo como estrategia para el cumplimiento de las tareas					
5	El directivo brinda poca confianza a los empleados para mantener la autoridad					
6	Las decisiones tomadas en la dirección de la institución					
7	Comunicación vertical donde prevalecen las órdenes y no las orientaciones					
8	Los grupos informales (que no están definidos en la estructura de la institución) se consideran una amenaza para los objetivos de la institución					
9	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones					
10	Para estimular al empleado se aplican algunos incentivos					
11	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores					
12	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de objetivos					
N°	PREGUNTA	5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
13	El nivel de confianza entre el directivo y empleados favorece el clima organizacional					

14	Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado					
15	La aplicación de sanciones disciplinarias contribuye al desempeño eficiente del empleado.					
16	Las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos					
17	La comunicación en todos los sentidos: vertical (directivo – empleado – directivo) y horizontal (empleados del mismo nivel) favorece las relaciones interpersonales					
18	Las relaciones interpersonales favorecen el trabajo en equipo					
19	La formación de grupos espontáneos es efectiva para propiciar la confianza entre las personas					
20	En la institución se hace énfasis en las recompensas					

NOTA: Le solicito leer bien antes de marcar cada ítem y agradezco la gentileza de responder el cuestionario.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS QUE
LABORAN EN EL CENAN, 2015
INSTRUCCIONES

A continuación se presenta un conjunto de preguntas para que coloque de acuerdo a la siguiente escala una (x) en el número que corresponda en cada caso.

Siempre	S.	5
Casi Siempre	C.S.	4
Algunas veces	A.V.	3
Casi Nunca	C.N.	2
Nunca	N.	1

N°	PREGUNTA	5	4	3	2	1
		S	CS	AV	CN	N
1	En su desempeño individual le es permitido incorporar iniciativas propias al cargo que ejerce					
2	Las opiniones expresadas por usted son consideradas por el directivo					
3	Se valora mediante recompensas el logro de los objetivos institucionales					
4	Se le informa acerca de las sanciones previstas en caso de incumplimiento laboral					
5	El directivo toma en cuenta sus necesidades de crecimiento personal					
6	La institución le ofrece cursos de capacitación técnica					
7	Las tareas se orientan en función al manual de organización y funciones					
8	Se le asignan responsabilidades en correspondencia al cargo					
9	Evalúa usted sus competencias profesionales					
10	Se valora usted como persona productiva					
11	El sueldo percibido corresponde con el trabajo que realiza					
12	El sueldo asignado cubre sus necesidades básicas					
13	El ambiente de trabajo le ofrece seguridad emocional					
14	La institución le ofrece estabilidad laboral					
15	Se le informa acerca del régimen de prestaciones sociales					
16	Usted conoce sus derechos laborales					
17	La comunicación en sentido vertical y horizontal (directivo – empleado – directivo y entre empleados) favorece las relaciones interpersonales					
18	Las relaciones interpersonales promueven la ayuda mutua para un trabajo en equipo					
19	Los directivos le informan acerca de los objetivos de la institución					
20	Para el logro de los objetivos institucionales los directivos supervisan las metas alcanzadas					

NOTA: Le solicito leer bien antes de marcar cada ítem y agradezco la gentileza de responder el cuestionario.

Anexo 3: Certificado de validación de instrumentos



UCV
UNIVERSIDAD CAYMAHUASI
ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoritario coercitivo								
1	Los niveles inferiores son ajenos a las decisiones tomadas por el directivo de la institución	✓		✓		✓		
2	La comunicación se establece en sentido descendente (de directivo a empleados)	✓		✓		✓		
3	Las relaciones personales restringidas interfieren en el trabajo productivo	✓		✓		✓		
4	Se hace énfasis en el castigo como estrategia para el cumplimiento de las tareas	✓		✓		✓		
5	El directivo brinda poca confianza a los empleados para mantener la seguridad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Autoritario paternalista								
6	Las decisiones tomadas en la dirección de la institución	✓		✓		✓		
7	Comunicación vertical donde prevalecen las órdenes y no las orientaciones	✓		✓		✓		
8	Los grupos informales (que no están definidos en la estructura de la institución) se consideran una amenaza para los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
9	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones	✓		✓		✓		
10	Para estimular al empleado se aplican algunos incentivos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Consultivo								
11	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores	✓		✓		✓		
12	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de objetivos	✓		✓		✓		
13	El nivel de confianza entre el directivo y empleados favorece el clima organizacional	✓		✓		✓		
14	Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado	✓		✓		✓		
15	La aplicación de sanciones disciplinarias contribuye al desempeño eficiente del empleado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Participativo								
16	Las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos	✓		✓		✓		
17	La comunicación en todos los sentidos (vertical: directivo - empleado - directivo) y horizontal (empleados del mismo nivel) favorece las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
18	Las relaciones interpersonales favorecen el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
19	La formación de grupos espontáneos es efectiva para propiciar la confianza entre las personas	✓		✓		✓		
20	En la institución se hace énfasis en las recompensas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Mg. Hugo agüero Alva** DNI: **4 3884 354**

Especialidad del validador: **Estadística**

Lima, 18 de Julio de 2015



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: Si bien corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoritario coercitivo								
1	Los niveles inferiores son ajenos a las decisiones tomadas por el directivo de la institución	/		/		/		
2	La comunicación se establece en sentido descendente (de directivos a empleados)	/		/		/		
3	Las relaciones personales restringidas interfieren en el trabajo productivo	/		/		/		
4	Se hace énfasis en el castigo como estrategia para el cumplimiento de las tareas	/		/		/		
5	El directivo brinda poca confianza a los empleados para mantener la autoridad	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Autoritario benevolente								
6	Las decisiones tomadas en la dirección de la institución	/		/		/		
7	Comunicación vertical donde prevalecen los órdenes y no las orientaciones	/		/		/		
8	Los grupos informales (que no están definidos en la estructura de la institución) se consideran una amenaza para los objetivos de la institución	/		/		/		
9	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones	/		/		/		
10	Para estimular al empleado se aplican algunos incentivos	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Consultiva								
11	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores	/		/		/		
12	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de objetivos	/		/		/		
13	El nivel de confianza entre el directivo y empleados favorece el clima organizacional	/		/		/		
14	Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado	/		/		/		
15	La aplicación de sanciones disciplinarias contribuye al desempeño eficiente del empleado	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Participativa								
16	Las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos	/		/		/		
17	La comunicación en todos los sentidos: vertical (directivo - empleado - directivo) y horizontal (empleados del mismo nivel) favorece las relaciones interpersonales	/		/		/		
18	Las relaciones interpersonales favorecen el trabajo en equipo	/		/		/		
19	La formación de grupos espontáneos es efectiva para propiciar la confianza entre las personas	/		/		/		
20	En la institución se hace énfasis en las recompensas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dra./ Mg: Noemi Zuta Arriola DNI: 16701143

Especialidad del validador: Estadística

Lima, 18 de julio de 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoritario coercitivo								
1	Los niveles inferiores son sujetos a las decisiones tomadas por el directivo de la institución	✓		✓		✓		
2	La comunicación se establece en sentido descendente (de directivos a empleados)	✓		✓		✓		
3	Las relaciones personales restringidas interfieren en el trabajo productivo	✓		✓		✓		
4	Se hace énfasis en el castigo como estrategia para el cumplimiento de las tareas	✓		✓		✓		
5	El directivo busca poca confianza a los empleados para mantener la autoridad	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Autoritario benevolente								
6	Las decisiones tomadas en la dirección de la institución	✓		✓		✓		
7	Comunicación vertical donde prevalecen las órdenes y no las orientaciones	✓		✓		✓		
8	Los grupos informales (que no están definidos en la estructura de la institución) se consideran una amenaza para los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
9	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones	✓		✓		✓		
10	Para estimular al empleado se aplican algunos incentivos	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Consultivo								
11	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores	✓		✓		✓		
12	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de objetivos	✓		✓		✓		
13	El nivel de confianza entre el directivo y empleados favorece el clima organizacional	✓		✓		✓		
14	Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado	✓		✓		✓		
15	La aplicación de sanciones disciplinarias contribuye al desempeño eficiente del empleado	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Participativo								
16	Las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos	✓		✓		✓		
17	La comunicación en todos los sentidos: vertical (directivo-empleado-directivo) y horizontal (empleados del mismo nivel) favorece las relaciones interpersonales	✓		✓		✓		
18	Las relaciones interpersonales favorecen el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
19	La formación de grupos espontáneos es efectiva para proyectar la confianza entre las personas	✓		✓		✓		
20	En la institución se hace énfasis en las recompensas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Hugo agüero Alva DNI: 4 338 4354

Especialidad del validador: Estadística

Lima, 18 de julio de 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del contenido.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Autoritario coercitivo								
1	Los niveles inferiores son ajenos a las decisiones tomadas por el directivo de la institución	/		/		/		
2	La comunicación se establece en sentido descendente (de directivos a empleados)	/		/		/		
3	Las relaciones personales restringidas interfieren en el trabajo productivo	/		/		/		
4	Se hace énfasis en el castigo como estrategia para el cumplimiento de las tareas	/		/		/		
5	El directivo brinda poca confianza a los empleados para mantener la autoridad	/		/		/		
DIMENSION 2: Autoritario benevolente								
6	Las decisiones tomadas en la dirección de la institución	/		/		/		
7	Comunicación vertical donde prevalecen los órdenes y no las orientaciones	/		/		/		
8	Los grupos informales (que no están definidos en la estructura de la institución) se consideran una amenaza para los objetivos de la institución	/		/		/		
9	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones	/		/		/		
10	Para estimular al empleado se aplican algunos incentivos	/		/		/		
DIMENSION 3: Consultiva								
11	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores	/		/		/		
12	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de objetivos	/		/		/		
13	El nivel de confianza entre el directivo y empleados favorece el clima organizacional	/		/		/		
14	Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado	/		/		/		
15	La aplicación de sanciones disciplinarias contribuye al desempeño eficiente del empleado	/		/		/		
DIMENSION 4: Participativa								
16	Las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos	/		/		/		
17	La comunicación en todos los sentidos: vertical (directivo - empleado - directivo) y horizontal (empleados del mismo nivel) favorece las relaciones interpersonales	/		/		/		
18	Las relaciones interpersonales favorecen el trabajo en equipo	/		/		/		
19	La formación de grupos espontáneos es efectiva para propiciar la confianza entre las personas	/		/		/		
20	En la institución se hace énfasis en las recompensas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra./ Mg: Noemi Zuta Arriola DNI: 16701143

Especialidad del validador: Estadística

Lima, 18 de julio de 2015

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoritario coercitivo		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los niveles inferiores son ajenos a las decisiones tomadas por el directivo de la institución	/		/		/		
2	La comunicación se establece en sentido descendente (de directivos a empleados)	/		/		/		
3	Las relaciones personales restringidas interfieren en el trabajo productivo	/		/		/		
4	Se hace énfasis en el castigo como estrategia para el cumplimiento de las tareas	/		/		/		
5	El directivo brinda poca confianza a los empleados para mantener la autoridad	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Autoritario benevolente		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las decisiones tomadas en la dirección de la institución	/		/		/		
7	Comunicación vertical donde prevalecen los órdenes y no las orientaciones	/		/		/		
8	Los grupos informales (que no están definidos en la estructura de la institución) se consideran una amenaza para los objetivos de la institución	/		/		/		
9	El establecimiento de sanciones en el reglamento interno es una medida de presión para que el empleado cumpla sus funciones	/		/		/		
10	Para estimular al empleado se aplican algunos incentivos	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Consultiva		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las decisiones son consultadas a los niveles jerárquicos inferiores	/		/		/		
12	Los sistemas internos de comunicación facilitan la consecución de objetivos	/		/		/		
13	El nivel de confianza entre el directivo y empleados favorece el clima organizacional	/		/		/		
14	Las recompensas materiales son fuente de motivación para el empleado	/		/		/		
15	La aplicación de sanciones disciplinarias contribuye al desempeño eficiente del empleado.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Participativa		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las decisiones son delegadas a los diferentes niveles jerárquicos	/		/		/		
17	La comunicación en todos los sentidos: vertical (directivo - empleado - directivo) y horizontal (empleados del mismo nivel) favorece las relaciones interpersonales	/		/		/		
18	Las relaciones interpersonales favorecen el trabajo en equipo	/		/		/		
19	La formación de grupos espontáneos es efectiva para recibir la confianza entre las personas	/		/		/		
20	En la institución se hace énfasis en las recompensas	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dra./ Mg: Noemi Zuta Arriola DNI: 16701143

Especialidad del validador: Estadística

Lima, 18 de julio de 2015

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad del instrumento
TABLA BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE ESTILO DE LIDERAZGO

Empleado	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20
1	3	4	4	1	1	5	2	1	1	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3	2
2	3	4	3	1	1	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4
3	3	3	2	1	4	4	4	4	2	1	3	4	4	3	1	3	4	5	5	3
4	2	4	4	2	1	4	3	2	1	4	3	4	3	4	3	1	4	3	4	4
5	2	3	2	1	1	4	1	3	1	1	2	3	5	1	1	2	5	5	5	5
6	5	4	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4
7	4	4	3	2	3	5	3	3	2	1	3	4	4	2	2	2	4	3	3	5
8	3	4	3	2	4	5	5	3	4	2	3	3	5	4	5	2	5	5	1	5
9	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
11	5	4	1	1	5	5	1	1	1	5	4	4	5	4	1	2	5	5	1	5
12	4	5	3	1	1	4	2	1	1	3	4	3	2	5	5	2	4	2	3	4
13	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	1	2	2	4	4	4	5
14	5	4	4	5	4	5	3	4	3	1	4	3	3	1	3	2	3	3	3	5
15	3	3	4	2	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3

Determinación de Alfa de Cron Bach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	20

TABLA BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO DE SATISFACCION LABORAL

Empleado	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6	I.7	I.8	I.9	I.10	I.11	I.12	I.13	I.14	I.15	I.16	I.17	I.18	I.19	I.20
1	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	1	3	3	2	3	5	5	2	1	4	3	3	5	3	3	4	3
3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4
4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5
5	4	3	3	2	1	3	2	4	5	5	2	2	3	1	1	2	3	3	4	4
6	4	3	2	1	1	4	3	2	5	5	2	2	3	1	1	2	3	4	5	4
7	3	1	1	2	1	1	4	4	4	5	1	1	1	4	1	5	2	3	4	4
8	3	1	1	2	1	1	4	4	4	5	1	1	1	4	1	5	2	3	2	2
9	5	3	3	2	3	5	4	5	5	5	4	3	5	3	2	3	2	5	2	2
10	4	1	1	1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	5	1	5	5	5	1	4
11	2	3	2	3	3	5	4	4	4	5	3	4	1	5	2	3	4	2	3	4
12	4	3	2	2	1	2	3	3	3	5	2	1	3	1	2	2	3	4	2	2
13	3	2	2	5	3	2	5	4	3	5	2	1	3	4	5	5	4	3	5	4
14	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	2	2	3	5	5	5	5	4	3	4
15	3	4	1	4	2	5	4	4	5	5	1	2	2	5	2	2	3	3	2	3

Determinación de Alfa de Cron Bach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Jimmy Díaz Manrique asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Br. Percy Julio Alfaro Ramos: **Estilo de Liderazgo del directivo y satisfacción laboral del personal del centro nacional de alimentación y nutrición 2015.**

Constato que la misma tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 24 de noviembre del 2019



DNI: 25713875

Nota : Al pasar el turnitin considerar que existe su mismo trabajo grabado por el anterior asesor y por ser el mismo el autor: Percy Alfaro Ramos no se considera plagio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO NACIONAL DE ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión Pública



AUTORA:

Dr. Percy Julio Alfaro Ramos (ORCID: 0000-0001-7600-3688)

ASESOR:

Dr. Jimmy Díaz Manrique (ORCID: 0000-0002-5240-1222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

Lima - Perú

2019

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universidad...	10 %
2	repositorio.uv.edu.pe	5 %
3	repositorio.univ.edu.pe	1 %
4	repositorio.univ.edu.pe	1 %
5	repositorio.uv.edu.pe	1 %
6	core.ac.uk	1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	repositorio.uv.edu.pe	<1 %
9	discovery	<1 %
10	es.scribd.com	<1 %
11	Entregado a Universidad...	<1 %
12	repositorio.univ.edu.pe	<1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ALFARO RAMOS, PERCY JULIO

D.N.I. : 10536746

Domicilio : LAS VIÑAS 160 DPTO. 203. URB. LA AURORA
MIRAFLORES

Teléfono : Fijo : Móvil : 945909807

E-mail : percyalfaro57@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ALFARO RAMOS, PERCY JULIO

Título de la tesis:

EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO NACIONAL DE ALIMENTACIÓN
Y NUTRICIÓN. 2015

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 30/11/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Percy JULIO ALFARO RAMOS

INFORME TITULADO:

ESTILO DE LIDERAZGO DEL DIRECTIVO Y LA SATISFACCIÓN

LABORAL DEL PERSONAL DEL CENTRO NACIONAL DE ALIMENTACION

Y NUTRICIÓN, 2015.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 07 MARZO DE 2016

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN