



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Estilos de liderazgo y satisfacción laboral, en trabajadores
operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Torres Agurto, Brenda Nelly (orcid.org/0000-0001-5027-2803)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (orcid.org/0000-0002-3919-0185)

CO-ASESORA:

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (orcid.org/0000-0002-6453-893X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Para mis padres, hermanos y amistades que me brindaron su apoyo en el desarrollo de mi investigación, lo cual es importante en mi crecimiento profesional.

Agradecimiento

Siempre a Dios, porque con él podemos lograrlo; también a mis asesores y amistades por sus aportes académicos.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	59

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Nivel porcentual de estilos de liderazgo y satisfacción laboral	30
Tabla 2 Nivel porcentual de estilo de liderazgo directivo y satisfacción laboral	31
Tabla 3 Nivel porcentual de estilo de liderazgo de apoyo y satisfacción laboral	32
Tabla 4 Nivel porcentual de estilo de liderazgo participativo y satisfacción laboral	33
Tabla 5 Nivel porcentual de estilo de liderazgo orientado al logro y satisfacción laboral	34
Tabla 6 Prueba de normalidad de las variables	35
Tabla 7 Correlación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral	36
Tabla 8 Correlación entre el estilo de liderazgo directivo y satisfacción laboral	37
Tabla 9 Correlación entre el estilo de liderazgo de apoyo y satisfacción laboral	38
Tabla 10. Correlación entre el estilo de liderazgo participativo y satisfacción laboral	39
Tabla 11. Correlación entre el estilo de liderazgo orientado al logro y satisfacción laboral	40

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de correlación de variables	21

Resumen

Este estudio, tuvo como objetivo principal conocer la relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. El enfoque utilizado fue cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño descriptivo - correlacional, no experimental. Se empleó la técnica de encuesta y para la recolección de información, se aplicaron instrumentos adaptados de la Teoría Camino Meta de House Roberth para la variable estilos de liderazgo, y de Meliá et al (1990) para la variable satisfacción laboral y validados por juicio de expertos. La muestra estuvo conformada por 175 trabajadores. Asimismo, se utilizó la prueba de Rho Spearman, para el análisis de información, obteniendo como resultado un Rho de 0,458, el p-valor (0,000) fue inferior al alfa (0,05); concluyéndose que existe relación significativa entre las variables estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, asimismo entre el liderazgo de apoyo y liderazgo participativo con la satisfacción laboral; no obstante, entre el liderazgo directivo y liderazgo orientado al logro, no existe relación con la satisfacción laboral.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, satisfacción laboral, trabajadores.

Abstract

This study had as its main objective to know the relationship between leadership styles and job satisfaction in operational workers of an industrial services company, Callao, 2022. The approach used was quantitative, applied type, with a descriptive - correlational, non-experimental design. The survey technique was used and for the collection of information, instruments adapted from House Roberth's Goal Path Theory were applied for the leadership styles variable, and from Meliá et al (1990) for the job satisfaction variable and validated by judgment of experts. The sample consisted of 175 workers. Likewise, the Rho Spearman test was used for the analysis of information, obtaining a Rho of 0.458 as a result, the p-value (0.000) was lower than alpha (0.05); concluding that there is a significant relationship between the leadership styles and job satisfaction variables, also between supportive leadership and participative leadership with job satisfaction; however, between directive leadership and achievement-oriented leadership, there is no relationship with job satisfaction.

Keywords: Leadership styles, job satisfaction, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Contar con organizaciones altamente rentables, involucra también contar con factor humano de calidad, y factores que conllevan a una adecuada gestión, mediante estilos de liderazgo (EL) que se puedan desarrollar, permitiendo afrontar eficientemente los constantes cambios organizacionales; además de, contar con personal altamente motivado y comprometido, alcanzando su satisfacción laboral (SL). Los constantes cambios sociales, económicos y tecnológicos han conllevado que el ser humano se vuelva más competitivo y exigente en el ámbito laboral, lo cual genera un reto la gestión de personas, debido a que sus competencias, habilidades, entusiasmo, compromiso entre otros factores, influyen en cumplir metas, lograr la producción y la competitividad laboral, siendo fundamental contar con estrategias que permita al factor humano alcanzar su SL (García et al. 2017).

Los encargados de administrar las empresas son los responsables de controlar y supervisar constantemente que el factor humano, así como los materiales, equipos, maquinarias e infraestructuras, se encuentren a disposición; siendo necesario tener líderes con habilidades, competencias, conocimientos y características específicas, que les permita afrontar las diferentes situaciones en las que se pueda encontrar la organización; siendo necesario también que estas cuenten con líderes eficientes en la toma de decisiones y sus propias gestiones.

De manera que un líder debe ir mejorando sus competencias, conocimientos y habilidades, y pasar de ser un jefe encargado clásico a ser un líder eficiente; tal como sucede en algunas organizaciones donde hay líderes que sólo se dedican a esperar resultados por parte de los trabajadores, sin preocuparse especialmente por las personas con quienes trabaja, por mejorar sus competencias alcanzando buenos resultados, afectando la SL, y entorpeciendo el desarrollo de actividades, procesos y cumplimiento de objetivos organizacionales (Villanueva et al., 2020).

A nivel internacional, en estos dos últimos años, la pandemia del COVID-19, ha ocasionado que las organizaciones enfrenten cambios, tales como el cierre de algunas empresas, despido de trabajadores, que en algunos casos fueron masivos, quedando trabajadores vulnerables o con baja motivación laboral, lo cual afectó a la productividad laboral; siendo necesario para las organizaciones contar con

líderes que mediante estrategias permitan alcanzar una recuperación post pandemia. A causa de los cambios acelerados y transformaciones de negocios que se vienen afrontando, los diferentes modelos culturales también vienen viviendo desviaciones, generando cambios en el pensamiento de líderes, los mismos que van a forjar nuevos comportamientos.

Basándonos en la investigación de la encuestadora Kingsley Gate Partners detalló que en diferentes países como Chile, Argentina, Colombia, Brasil, España, USA, Perú y México, consideran necesario que, para lograr la atracción de trabajadores, fidelizarlos y mantenerlos comprometidos a cualquier cambio organizacional, se debe tener en cuenta una adecuada gestión del recurso humano, manteniendo una cultura organizacional óptima y desarrollar los EL oportunos; es por ello que para garantizar la adaptabilidad y un liderazgo eficiente, es importante que los EL que se desarrollen, cuenten con rasgos de visión estratégica, flexibilidad, adaptabilidad, preocupación por lo demás, cercanía, transparencia, saber comunicar, autenticidad, valores, credibilidad y coherencia (Peña et al., 2021).

Además, según los resultados del estudio, se identificó como uno de los aspectos más relevantes del ambiente laboral, es la cultura con 26% luego la reputación de la empresa con 19%, seguido están los valores y propósito con 15%, las compensaciones con 13%, y finalmente los proyectos atractivos dirigidos a la alta dirección con 11%. (Dir&GE, 15 de septiembre 2022). De modo que, en América Latina, la idea de liderazgo aún sigue identificada con necesidades de “era industrial”; puesto que, se cuenta con un estilo de liderazgo muy impositivo y coercitivo, en el cual se observa que la producción es lo más importante y el personal es lo último, y que se viene liderando con el objetivo de alcanzar resultados a toda costa, y por encima del personal (Abello, 2017).

En cuanto al tipo de organizaciones pymes, vienen afrontando cambios relacionados a los EL, puesto que son exigentes, teniendo que alinearse a las actualizaciones de las nuevas tendencias, rompiendo paradigmas de gestión, por motivo que las nuevas generaciones y los mercados cuentan con nuevas ideas industriales, y que son difíciles de gestionar con antiguos métodos (Di trolío, 2019)

A nivel nacional, las empresas se enfrentan a una evolución tecnológica, por lo que necesitan ir adaptándose a los constantes cambios, como la gestión de personas y EL eficientes, que permitan conducir, guiar, para alcanzar sus objetivos y sacar lo mejor de ellos (Maurizi, 2020). Actualmente en el Perú, muchas organizaciones no son ajenas a problemas de carencia de liderazgo y a contar con recurso humano, altamente motivado, satisfecho, comprometido y competitivo, de modo que el personal, constantemente no viene renunciando a sus puestos de trabajo sino a los jefes con carencia de competencias y habilidades, que no dan la talla, y son con quienes conviven más tiempo que en sus hogares; siendo así que, a esta escases se adiciona el poco compromiso que demuestra la dirección, quienes muchas veces por motivos de presupuesto o conocimientos, dejan de lado el bienestar del trabajador y la organización, repercutiendo en el desempeño y cumplimiento de objetivos (Michael Page, 2022).

Asimismo, los EL relacionado al ser humano presenta una apertura emocional y mental, en primera instancia va hacia uno mismo y luego al resto del equipo; siendo el líder quien guía al personal, comparte sus conocimientos, está dispuesto siempre a recibir lo mismo de los demás, sin preocuparse por degradar su autoridad; por lo que los trabajadores dan lo mejor de sí, cuando se sienten reconocidos, y laboran en un ambiente que les permite su desarrollo y aporte. Algo similar ocurre, con la falta de SL, o falta de felicidad en el trabajo y sentirse bien, viéndose reflejado en el disgusto e insatisfacción que siente el trabajador hacia su puesto de trabajo, debido a que no le permite desarrollar más, sus competencias, deduciendo que el trabajo debe ser algo que nos enriquezca y nos nutra, pero que no nos parezca agotador, el saber que nuestra permanencia diaria es de muchas horas en un mismo lugar, que no nos generará felicidad ni satisfacción, y que tampoco vamos a recibir una valoración positiva por nuestro desempeño y esfuerzo entregado (Abello, 2017).

De igual manera, la retribución, como una forma de remuneración poco justa, y que no está acorde con la carga laboral y desempeño realizado, genera desmotivación y aburrimiento, afectando su rendimiento (Info Capital Humano, 2018). Asimismo, el ser humano para poder alcanzar sus objetivos es motivado por diferentes factores, es por ello que la satisfacción de sus necesidades genera

sentimientos positivos, los cuales permiten su armonía y tranquilidad. Según Maslow nos propone una jerarquía de cinco necesidades representadas en una pirámide, donde encontramos a las necesidades fisiológicas o básicas de nuestra vida, necesidades de seguridad, de pertenencia, afecto, aprecio y autorrealización, las mismas que pueden ser atendidas utilizando mecanismos obligados a satisfacerlas (Maslow, 1943, como se cita en Muñoz, 2002).

En la empresa de estudio se evidenció la siguiente problemática, relacionada a la falta de SL del personal operativo, del departamento de producción, basada en la forma de gestión y los EL que vienen desarrollando los jefes de área, al momento de asignar las responsabilidades, sin tener en cuenta la equidad y niveles jerárquicos; así como también la mala asignación del sobretiempo, el cual viene siendo asignado mediante el favoritismo; de igual forma sucede con los procesos de promoción, asignación de beneficios, incrementos remunerativos, otorgamiento de permisos, aplicación de sanciones disciplinarias, y capacitaciones que muchas veces no se llegan a cumplir, priorizando el desarrollo de la producción.

De igual modo, y no menos importante, se evidenció casos de malas formas de llamar la atención, sin prudencia y con actitudes negativas por parte de los jefes inmediatos, repercutiendo en el desempeño del trabajador, generando un ambiente laboral hostil, con temor a ser despedidos y con altas expectativas de renuncia. Referente a la evaluación interna y llevar un control del desempeño del trabajador, se evidenció el malestar del personal relacionado al favoritismo y la falta de parcialidad en los métodos de reconocimiento y promoción; identificándose que carecen de herramientas, que les permitan llevar un registro del desempeño diario del personal, del cumplimiento de objetivos, tiempo de respuesta y competencias, el cual será de ayuda en la toma de decisiones, asignación de capacitaciones y comunicación interna; por lo expuesto, se presenta la necesidad de estudiar dichas variables con la finalidad de contar con propuestas que permitan desarrollar un eficiente EL y lograr la SL del personal.

Concerniente a la investigación, se plantea al problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre los EL y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?, y como problemas específicos ¿Cuál es la

relación que existe entre el liderazgo directivo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo participativo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?; ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo orientado al logro y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?

Respecto a la justificación, según lo señalado por Bernal (2010) en el aspecto teórico, se describe la importancia de las variables, dando a conocer la relación que existe entre ambas; siendo sus variables de estudio, los EL, con base al enfoque teórico camino-meta de House (1971, como se citó en Robbins, 2013) propuso cuatro EL: liderazgo directivo, liderazgo de apoyo, liderazgo participativo y liderazgo orientado al logro; en cuanto a la variable SL, se respalda en el modelo de Meliá et al. (1990) que estableció seis dimensiones: “satisfacción con la supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y las prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción, satisfacción con la calidad de producción. En el aspecto metodológico, la investigación presentó enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño descriptivo-correlacional, no experimental transversal, asimismo utilizó la técnica de encuesta y para la recolección de datos, contó con cuestionarios para cada variable, cumpliendo los requisitos para la validez mediante juicio de experto, permitiendo alcanzar el objetivo de la relación que existe entre los EL y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

En el aspecto social, los EL y SL son variables de suma importancia en el sector industrial, no sólo porque podrían guardar relación sino porque las variables pueden afectar al cumplimiento de objetivos de la empresa y trabajadores, como también beneficiarlos, y permitiendo que el trabajador se sienta identificado., es así que los resultados que se obtengan ayudarán a la organización a mejorar ciertos procesos relacionados. Respecto a la justificación de nivel práctico, tuvo por objetivo identificar la relación de variables, ya que los resultados que se obtuvieron

son de gran importancia para la institución de estudio y también para otras instituciones del rubro o no, ya que las variables pueden ser medidas en diferentes empresas.

A continuación, se determinó como objetivo general de la presente investigación, conocer la relación de los EL y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022, y como objetivo específico; (a) Conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. (b) Conocer la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. (c) Conocer la relación que existe entre el liderazgo participativo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. (d) Conocer la relación que existe entre el liderazgo orientado al logro y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

Asimismo, como hipótesis general, se planteó si existe relación significativa entre los EL y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. Las hipótesis específicas planteadas; (a) Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. (b) Existe relación significativa entre el liderazgo de apoyo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. (c) Existe relación significativa entre el liderazgo participativo y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022. (d) Existe relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación ha sido desarrollada con sustento en los estudios y aportes de diferentes autores, apoyados en el contexto internacional y local, que a su vez respaldaron las variables estilos de liderazgo (EL) y satisfacción laboral (SL).

Respecto a los antecedentes internacionales, Bracamonte y González (2022) presentan su artículo científico, que tuvo por objetivo comprobar la relación entre EL y SL de jefes de servicio de un centro de salud, en Argentina, el estudio fue descriptivo y corte transversal y diseño observacional; para recolectar información utilizó la técnica de encuesta, utilizando cuestionarios para ambas variables, aplicados a una muestra de 72 colaboradores. Obteniendo como resultado que el 58.9% de encuestados identificaron al liderazgo democrático, 1.4% al autocrático, 57.5% al laissez faire, 71.2% al transaccional y 49.6% al transformacional; concluyendo que el liderazgo con mayor representación en la gestión de los jefes de servicio fue el transaccional, y el de menor frecuencia el autoritario, no existiendo un EL mejor que otro, ni que se utilizó sólo un EL, tendiendo a cambiar según la situación.

Asimismo, en el artículo científico de Mwaisaka et al. (2019) presentaron como propósito evaluar la influencia del EL directivo y apoyo en la SL de una entidad financiera, Kenia; su diseño fue descriptiva-correlacional. Contó con una muestra de 386 empleados. Se aplicó la técnica de encuesta, donde utilizaron cuestionarios para ambas variables. Respecto al desarrollo del análisis, se utilizó la prueba estadística descriptiva e inferencial Statical Package for Social Sciences (SPSS), con la cual obtuvieron como resultado que ambos EL predijeron la significancia positiva en la SL de los trabajadores. Concluyendo en que el liderazgo directivo influye significativamente en la SL, del mismo modo el liderazgo de apoyo predijo significativamente y positiva la SL; adicional a ello los elementos ambientales de contingencia, presentó influencia entre el EL camino-meta y la SL.

De igual manera, según Moncaleano (2022), en su tesis magistral, que tuvo por objetivo, comprobar la existencia de relación entre la variable EL transformacional y transaccional y el síndrome del burnout en trabajadores de la Gobernación Meta, en la ciudad Bogotá, a la Universidad de Colombia, la

investigación presentó diseño no experimental, utilizando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, aplicados a una muestra de 62 empleados divididos en 2 grupos nivel gerencial y nivel de planta, obteniendo como resultado que el liderazgo transformacional predomina en el liderazgo transaccional; asimismo, no se evidenció relación entre síndrome de burnout y EL transformacional y transaccional, identificándose presencia del EL pasivo y el cansancio emocional. Concluyéndose que es de significativa importancia contar un estilo de liderazgo para mantener empleados emocionalmente activos.

Según la revista científica de investigación de Duran et al. (2019), en la cual presentaron como objetivo de estudio identificar la relación entre liderazgo y clima organizacional, en la ciudad de Chile; la investigación fue de diseño no experimental, aplicándose la técnica de encuesta, utilizándose un cuestionario para ambas variables de estudio, las mismas que fueron aplicadas a líderes y subordinados, que conformó una muestra de 278 trabajadores, clasificados por área. Los resultados contrastaron la medición del clima laboral, obteniendo en el área de producción la predominancia del liderazgo transaccional; a la vez los niveles de satisfacción y compromiso son bajos, alcanzando una calificación del 75%, pudiendo explicarse que se presenta una correlación positiva y directa entre liderazgo transaccional y factores del resultado, y es que en el área de producción se muestra importante también la presencia del liderazgo transformacional. Finalmente, según el estudio se concluyó que, el líder transformacional es un agente motivador, que genera un clima laboral positivo y ventajoso para la organización.

Como refiere López et al. (2020), en su revista científica que expusieron la influencia de compatibilidad de ambiente en la SL, teniendo por objetivo conocer el impacto directo o indirecto de ambas variables en los trabajadores de la parte administrativa, de la entidad que brinda servicios de agua potable y alcantarillado, en México; su diseño fue no experimental, transversal y explicativo; aplicando la encuesta como técnica, y como instrumento, utilizó cuestionarios recolectar de datos de la variable compatibilidad, para la variable preferencia ambiental se utilizó la escala de percepción de restauración ambiental y en la variable SL (escala de SL S21/26); se contó con una muestra de 97 trabajadores. Se aplicó la prueba de

Rho Spearman en los indicadores de satisfacción ambiental y laboral, mientras que para la variable SL fue analizada con la U de Mann Whitney. Se obtuvo como resultado la compatibilidad y preferencia ambiental que predice con significancia positiva las dimensiones de SL intrínseca y de remuneraciones y prestaciones; dicho modelo se obtuvo 14% y 22% de varianza respectivamente; concluyéndose en que se evidenció la importancia de tener en cuenta las necesidades ambientales de las personas que permitan promover la SL.

Cabello et al. (2015) presentaron su artículo científico, el cual tuvo por objetivo averiguar la influencia del estatus profesional sobre el nivel de satisfacción del personal docente de universidades de Granada, y profesionales camareros de hostelerías de Granada, España; el estudio presentó diseño correlacional; para el cual se utilizó la encuesta, aplicando el cuestionario de SL S10/12, a una muestra de 50 trabajadores. Dando como resultado que los status profesionales no influyen en el nivel de satisfacción que expresa el personal según los factores de supervisión, prestaciones económicas y ambiente físico, concluyéndose que el nivel profesional no presenta una clara repercusión en la SL, y tampoco en cada factor de control, ambiente físico y prestaciones.

En el artículo científico de Vargas et al. (2019), presentaron por objetivo identificar si es que son predictores del desempeño, la cultura organizacional y SL, en trabajadores de la biblioteca de Mérida, México. El estudio fue de tipo no experimental, descriptivo; se aplicó encuestas a un total de 188 trabajadores; se realizó el estudio de datos, descriptivo y de regresión múltiple. Los resultados obtenidos demostraron que, el factor de las variables que predice el desempeño es la comunicación, responsabilidad - calidad, la actitud al servicio; trabajo en equipo y cuidado del medio ambiente. En conclusión, el personal encuestado mostró conocimiento positivo de la cultura, SL y desempeño; adicional a ello se evidenció la percepción positiva de la cultura organizacional, la cual tiende a satisfacer al personal, repercutiendo en el desempeño de calidad.

Asimismo, Bejarano et al. (2021), expusieron su artículo científico, el cual tuvo por objetivo comprobar que existe relación entre EL y SL, como también, conocer si esa relación afecta al compromiso laboral, en empresas de servicio, en Ecuador.

La investigación presentó enfoque cuantitativo, deductivo y método transversal. Se aplicó la técnica de encuesta, utilizando el cuestionario multifactorial MLQ para la variable EL, y el cuestionario de Spector Paul para la satisfacción en el trabajo. Aplicaron la encuesta a un total de 386 participantes, quienes desarrollaron la encuesta voluntariamente. El análisis de datos fue realizado utilizando el modelo SEM, la prueba aplicada fue Chi cuadrado; teniendo en cuenta la realidad del país Ecuador, obtuvieron como resultado que el liderazgo transformacional presenta relación con la SL ($r=0.55$ y $p<0.05$), y que el liderazgo transaccional presentó relación negativa con la SL ($r=-0.154$ y $p<0.05$); asimismo el liderazgo transaccional no presentó relación con el compromiso laboral ($p>0.05$), observándose también que la SL influye en el compromiso laboral ($r=0.608$ y $p<0.05$). Concluyéndose que, habiéndose obtenido resultados en la cultura del país ecuatoriano, estudios previos de otras culturas demostraron que el estilo de liderazgo transformacional presentó influencia en la SL y en el compromiso laboral; adicional a ello, el modo de liderazgo transaccional no presentó relación positiva con la variable SL y compromiso laboral.

Referente a las investigaciones nacionales, Aguilar et al. (2022), en su tesis magistral, detallo por objetivo conocer la existencia de relación entre EL y engagement del personal de supervisión del área de operaciones de una minera, y la relación entre EL de supervisores y productividad de operarios de entidades peruanas, Universidad del Pacífico. La investigación fue de diseño no experimental, correlacional y longitudinal. Se aplicó encuestas a 216 trabajadores; el estadístico de correlación utilizado fue Rho Spearman, obteniendo como resultado en la primera empresa, relación positiva entre el engagement y liderazgo transformacional ($r_s = 0.41$ y $p = 0.01$), y el engagement y liderazgo transaccional ($r_s = 0.30$ y $p=0.01$), En la segunda empresa se confirma esta correlación de engagement y liderazgo transformacional ($r_s = 0.58$ y $p = 0.01$) y liderazgo transaccional ($r_s = 0.81$ y $p = 0.01$), identificándose también que a mayor liderazgo laissez-faire menor es la productividad. Se concluye que el líder al ejercer el liderazgo transformacional impacta en el engagement, involucrando a su equipo de trabajo hacia el logro de sus objetivos establecidos, realizando una adecuada delegación e incentivando el empoderamiento y siendo un ejemplo por seguir.

Según Huacachino et al. (2018) en su tesis magistral, sostuvo por objetivo de estudio, comprobar la asociación entre el estilo de liderazgo transformacional y nivel de SL. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, tipo cuantitativo descriptivo; aplicaron la encuesta, mediante cuestionarios para ambas variables, los cuales fueron aplicados a una muestra de 73 trabajadores; dicha cantidad se obtuvo por muestreo aleatorio simple. Respecto a la información obtenida, fue procesada Excel y el programa estadístico STATA; asimismo resultados obtenidos señalan que, existe asociación de nivel medio entre ambas variables; concluyendo en al evidenciarse que existe asociación significativa entre las variables, permitió estimular y motivar a los trabajadores, para que alcancen sus objetivos; asimismo cumple expectativas de mejorar actitudes, optimizando el desarrollo e innovación de grupo y mejora en la solución de problemas.

Asimismo, la tesis magistral de Vega (2021) en la cual planteó como objetivo evidenciar la correlación entre habilidades gerenciales y SL en el personal de dirección, en un hospital, del Distrito de Jesús María, Lima. La investigación fue de diseño correlacional, no experimental y transversal. Aplicaron la recolección de información mediante encuestas, participando 91 trabajadores de las diferentes áreas del hospital. Se realizó la estadística inferencial utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman con un nivel de significancia de 5%. Se obtuvo una correlación lineal simple positiva considerable de las dimensiones comunicación, motivación, liderazgo y SL. Concluyéndose que a medida que incrementa el desarrollo de habilidades gerenciales, también incrementará la SL.

Según la tesis magistral de Blas (2021) detalló por objetivo comprobar la influencia entre el liderazgo en la productividad y SL, de los trabajadores operativos y supervisores de una empresa minera en Huancayo, el tipo fue aplicada, descriptivo, de método inductivo-deductivo, correlacional. Su muestra fue de 58 operarios y 14 supervisores, aplicándose la encuesta de elaboración propia para ambas variables; se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, con el apoyo del estadístico SPSS V 26.0; la prueba y contrastación de hipótesis se realizará teniendo en cuenta los parámetros de la estadística inferencial y análisis Anova; según los resultados obtenidos, el liderazgo influye 77.59% positivamente en la productividad y la SL, corroborándose con el valor de la significación de R de

Pearson (0,044) y la relación de Rho Spearman (0,044). Se concluye que el liderazgo promueve independencia y libertad laboral, a un ambiente laboral adecuado, cumplimiento de objetivos, asimismo influye positivamente en la SL.

Además, el autor Flores (2016) en su tesis magistral de investigación, detalló por objetivo determinar si el tipo de liderazgo repercute en la SL, de los trabajadores de la especialidad de enfermería, en Tacna. Empleó para la investigación nivel descriptivo-explicativo y diseño transversal, la cual cuenta con dos variables tipo de liderazgo y SL de profesionales de la especialidad de enfermería. Su hipótesis refiere a que la gestión en el sector salud se da mediante tipos determinados de liderazgo, probablemente predominando el liderazgo benevolente-autoritario, el cual repercute de forma negativa en la SL. Se utilizó la técnica de encuesta, aplicándose cuestionarios para ambas variables, a una muestra de 82 trabajadores. El resultado obtenido fue el liderazgo consultivo-democrático el que predomina en la institución de estudio, se obtuvo también una SL favorable, mayor al 50%. Se concluyó que el liderazgo democrático le ofrece confianza, seguridad y bienestar y repercute positivamente en la SL, resultado una hipótesis negativa.

Según la tesis magistral de Alcarraz (2021) en la cual planteó su objetivo para comprobar la correlación entre el liderazgo directivo y SL. El tipo fue básica, no experimental, correlacional de corte transversal. Contó con un total de 72 trabajadores; por lo que utilizó cuestionarios para ambas variables; para el procesamiento de datos, empleándose la prueba de Rho Spearman, obteniendo como resultado que el liderazgo directivo y la SL, se relacionan en un nivel sobrio (Rho 0,474 y p-valor 0,000). Concluyendo que, a más desarrollo del liderazgo directivo, mayor será la SL.

Respecto a los enfoques teóricos más sobresalientes, que respaldan a las variables de estudio EL y SL; Macias et al (2002), describe la teoría de relaciones humanas, sosteniéndose en el enfoque integral de la administración y concertando un pensamiento optimista y positivo del ser humano con el estudio científico de las organizaciones; asimismo, establece roles de actuación de los que administrarán en un cierto número de situaciones. Esta teoría se inició en los años '60 con los trabajos de Thomas J. Peters y Roberth H, Waterman, quienes señalaron que las

principales características están resumidas en la manifestación de necesidades de capacitación constante a los trabajadores, que realizan tareas complejas, en la automatización del trabajo, hasta lograr la reducción de tareas rutinarias, promoviendo flexibilidad y creatividad de los trabajadores. Asimismo, señala que los individuos forman la fuerza motriz principal, de cualquier entidad, mostrando al ser humano con características de sensibilidad e intuición.

Concerniente a la variable EL, Lupano et al. (2013) hicieron referencia que la teoría de rasgos ha sido muy importante en los años 1920 al 1950, resurgiendo en los '90 como la teoría denominada gran hombre, señalando que ciertos rasgos de la persona distan a quienes se denominan líderes (Bass, 1990). Asimismo, existen las “teorías sustentadas en las características del liderazgo”, que también respaldan a la variable EL, señalando que los rasgos y cualidades personales diferencian a los líderes de los que no lo son, centrándose en personajes con características personales, intelectuales, sociales, atributos de personalidad y físicos, siendo reconocidos como líderes y describiéndolos con términos de valientes, carismáticos y entusiastas (Robbins et al. 2013).

En cuanto a otros estudios, señalaron que la inteligencia emocional es otra de las características que marcan un liderazgo de manera efectiva y que ciertos tipos de líderes cuentan con ventaja cuando se trata de liderazgo, sugiriendo que los buenos líderes cuentan con rasgos en común; mencionando a los líderes extrovertidos, quienes les agrada mantener vínculo con las personas actuando con seguridad; líderes conscientes, que presentan disciplinas y logran el cumplimiento de los compromisos y líderes abiertos, que mantienen una disciplina permitiendo que se cumplan los compromisos (Robbins et al. 2013).

En relación con enfoque conductual, este se basa en la conducta del líder y su relación con el liderazgo efectivo. Se identificó dos categorías de conductas independientes: como primera categoría detalla a la consideración; referido a los comportamientos que van a definir el mantenimiento y mejores relaciones entre el líder y su equipo de trabajo inclusive el respeto, generación de un clima con camaradería y confianza.; y como segunda categoría menciona la iniciación de estructura, las cual se refiere a las conductas con orientación a la consecución de

tareas, incluyendo actos como organización de las tareas, estructurarlas al contexto de trabajo, definir obligaciones y roles (Robbins et al. 2013).

Asimismo, nace el enfoque situacional, el cual está basado en que, los diferentes patrones de conductas serían efectivos según las situaciones en que se encuentre el individuo, pero también teniendo en cuenta que ciertas conductas no son óptimas, es así que este enfoque se desglosa en la teoría de la contingencia, según Fiedler (1978) quien señala que existen variables de situación, la cual influye en poder alcanzar el liderazgo altamente efectivo, siendo sus variables: relación de seguidores y líderes, método de realizar las tareas y poder del líder. De igual importancia está la teoría de sustitutos del liderazgo, por Kerr y Jermier (1978) quienes señala la existencia de ciertos factores que van a volver innecesario al liderazgo, en ciertas situaciones, detallando algunos factores: la experiencia, claridad de tareas, estructura organizacional, capacidad del subordinado.

Por otro lado se presenta a la Teoría de la decisión normativa, de Vroom y Yetton (1973) que propusieron varias instrucciones para la toma de decisiones derivándose como conocimientos según la trama en donde se presenten, siendo estas instrucciones: decisiones del líder autocráticas, decisiones posteriores al levantamiento de datos, consultas grupales e individuales y decisiones en grupo, y finalmente mencionamos a la Teoría de interacción líder – ambiente – seguidor, según Wofford (1982), basada en los efectos de la conducta del líder sobre el desempeño laboral del personal a cargo; cuenta con cuatro variables, siendo estas, motivación a las tareas asignadas, habilidad para el desarrollo de tareas, roles apropiados y claros, limitaciones ambientales.

Concerniente al enfoque teórico basado en respaldar la variable EL, se consideró la teoría camino-meta formulada por el investigador House (1971, citado por Robbins, 2013) quien describió según elementos de la investigación del liderazgo de la universidad de Ohio State, sobre la estructura de iniciación y consideración; es así que esta teoría tiene como esencia al líder que facilita, brinda apoyo e información a su personal, como también otros recursos que son necesarios para alcanzar sus metas, influenciando sobre ellos en la motivación, otorgándoles también recompensas y expectativas, que se esfuercen en su

desempeño. Esta teoría establece también que, una persona motivada dependerá de la expectativa que genere el esfuerzo, el cual conducirá a obtener buenos resultados de desempeño; los logros serán recompensados y que la recompensas son percibida de forma valiosa. Por su parte, el líder se encargará de definir las metas, aclarar la relación entre los esfuerzo y logros obtenidos, dará a conocer el vínculo entre lo logrado y las recompensas obtenidas, certificará que todas las recompensas sean percibidas como valiosas para sus seguidores.

Como función principal que tiene el líder, eliminar todo obstáculo que se presente en los procesos para alcanzar las metas, encargándose de otorgar el soporte necesario, insumos, información, herramientas permitiendo el óptimo desempeño y satisfacción de su personal; es así que determinó conductas básicas de un líder como son: define objetivos, clarifica los procesos para alcanzar la meta, elimina obstáculos, otorga apoyo a su personal o seguidores. Según House (1971, como se cita en Robbins, 2013) planteó cuatro dimensiones dentro de los EL: liderazgo directivo, liderazgo de apoyo, liderazgo participativo, liderazgo orientado al logro.

A continuación, se describen aportes que sostuvieron algunos autores acerca del liderazgo, como mencionó Kotter (2012) el liderazgo está relacionado con el cambio, y son los líderes quienes establecen dirección por intermedio del desarrollo, de la visión a futuro, alineando al grupo humano mediante la comunicación de la visión, a fin de inspirarlos a superar obstáculos; asimismo Çalış & Büyükkakıncı (2019) señalaron que el ser humano utiliza su influencia, conocimientos y capacidades a fin de guiar a los demás, permitiendo que logren sus objetivos, a ellos se les denomina líderes, lo cual presenta semejanza con el aporte del autor Anzorena (2019) quien sostuvo que el líder convoca y genera motivación permitiendo alcanzar los objetivos establecidos, logrando que el ser humano dentro de un equipo de trabajo, muestre sus diferentes estados de emociones generando confianza, identificación y compromiso, ante diferentes ambientes; es por ello que el líder debe contar con ciertas características similares a las de un coach, quien demuestra destreza, habilidad, acompañamiento ante el desarrollo de su equipo de trabajo.

Según el aporte de Fischman (2019) mencionó que el problema que presentan las empresas es que creen que, capacitando a los jefes y líderes de equipo, ya están controlando las dificultades, en temas relacionados a liderazgo, puesto que no es suficiente cuando se necesita afrontar o generar cambios organizacionales, teniendo que ver más allá, identificando a la cultura, la cual va a permitir grandes cambios, si realmente es lo que se necesita. Para Oblitas G. (2020), señaló que es vital que el liderazgo sea considerado en todo momento, las competencias de sus miembros, equipos de trabajo, manteniendo entusiasmo, dándoles a saber constantemente que cada uno son parte importante de la empresa, y que, para lograrlo, el líder deberá aportar valor permitiendo que las personas que conforman su equipo den lo mejor de sí.

Habiendo revisado los diferentes aportes de autores sobre el liderazgo, a continuación, definiremos EL, según Chiavenato (1999, como se cita en Collantes y Flores, 2018) define como el modelo de conducta adoptado por un líder para ejercer la dirección e influencia en ciertas situaciones, mediante procesos de comunicación, llevándolos hacia el cumplimiento de objetivos. Asimismo, Lupano et al. (2013), precisó que EL está relacionado a las conductas, características que presenta el líder de motivar, guiar y dirigir grupo. Es así como Majluf (2019) señala al conjunto de características, comportamientos, habilidades que tienen los líderes para estimular, ayudar, guiar en diferentes situaciones, es así que el líder presenta una especial pasión para comprender lo que está pasando en el exterior e interior del ser humano, concluyendo que es la persona en general y no “el líder”, quien cuenta con la cualidad de liderar, priorizando el bienestar del ser humano.

Es así como, House (1971, como se cita en Robbins, 2013) sostuvo que los gerentes básicamente utilizan su jurisdicción inherente a su rango, a fin de obtener la alianza entre los órganos de la empresa, es así que administran aplicando estrategias basadas en la visión, en coordinación con la dirección y manteniendo el control del recurso humano, a fin de que permita cumplir con los objetivos. Ambos autores definen a estilos de liderazgo como las actitudes que permiten influir a grupos humanos, dirigiéndolos al logro de la visión o metas establecidas; puesto que los cargos de directivos están relacionados a ciertos grados de autoridad, estos reciben el rol de líderes, basado en el nivel jerárquico y la asignación de personal

a su cargo; no obstante toda persona que ejerce el liderazgo tiene que ser un directivo o tener un alto cargo en la organización, por lo que no garantiza que estos sean capaces de liderar con eficacia.

Respecto a la variable SL, se presentan las siguientes teorías más resaltantes que abordan a esta variable, es por ello que para conocer el rendimiento del hombre y su comportamiento dependerá del grado de satisfacción que tenga en su ambiente laboral, según lo señala la Teoría bifactorial de Herzberg; asimismo sustenta la existencia del elemento a) factores de satisfacción o motivadores, el cual tiene por finalidad, elevar el grado de satisfacción dentro del puesto trabajo, comprende otros elementos; sentimiento de logro o ascenso, reconocimiento, responsabilidad, oportunidad de crecimiento personal (Fernández et al., 2019), b) factor de insatisfacción o higiene, relacionado a la situación o circunstancia de influencia del ser humano, según factores físicos y ambientales, como remuneración, beneficios sociales, clima laboral, normas de la empresa; así como lo señala la teoría de discrepancia interpersonal por Lawler (1973) quien se basa en la SL como un proceso de comparación, mediante el cual el ser humano va a determinar la medida de evaluación y dará a conocer el nivel de satisfacción percibido; asimismo menciona que la SL es medida por medio de las recompensas que el ser humano obtiene, y la equidad, según las recompensas que obtuvieron sus compañeros. Es así como las recompensas están condicionadas al desarrollo de un buen trabajo, y si el ser humano es recompensado, fijará su satisfacción en su trabajo.

Según la teoría de Meliá et al. (1990) hacen referencia que la SL corresponde a una dimensión actitudinal, la cual viene siendo el centro de aplicación en el ámbito laboral, relacionándola con los sentimientos afectuosos ante el compromiso y los resultados que podrían provenir del mismo, puesto que contar con trabajadores satisfechos, es ventajoso para la organización, lo cual generará actitudes positivas hacia sus compañeros, sus superiores, su desempeño laboral, cumplimiento de los objetivos; siendo factores conductores hacia la SL, lo cual es un cargo desafiante, donde intervienen recompensas y beneficios equitativos, condiciones laborales que permitan un respaldo, trabajo en equipo, obteniendo como resultado productividad, satisfacción y reducción de ausentismo.

Asimismo, determinaron la importancia de los instrumentos de medición, basándose en la SL; captando mucho interés de profesionales en psicología organizacional, centrándose en los efectos que se presentaban ante otras variables como absentismo, rendimiento, accidentabilidad, cambio o abandono laboral. Estos instrumentos de medición de la SL, han sido clasificados en globales, las cuales cuentan con alguna clase de estimación general y clasificándose en subtipos: 1) Con ítems relacionados a varios aspectos laborales, alcanzándose el grado de satisfacción en un medio de puntuación, en lo que respecta su escala; 2) Van a promediar ítems desde sus variedades con preguntas como por ejemplo, ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su actual puesto de trabajo?, 3) La que combinan aproximaciones con ítems donde miden aspectos determinados y frecuentes de satisfacción pudiendo promediarse de forma global. Este modelo de Meliá propone las siguientes seis dimensiones: satisfacción con supervisión y participación en la organización, satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción, satisfacción con la calidad de producción (Meliá et al. 1990).

Respecto a la definición de SL, según Robbins et al. (2013) señala que la SL es el grado de conformidad y bienestar que el empleado siente y percibe sobre su entorno, condiciones y beneficios laborales; es decir, sentirse satisfecho ante su carga laboral, significa, mostrar actitudes positivas hacia el desarrollo de sus actividades; caso contrario, el trabajador insatisfecho mostrará actitudes negativas. Al referirse a las actitudes de trabajo, alude a las características cambiantes y dinámicas del trabajador relacionadas al estado de conformidad de las actividades y sistemas del entorno laboral que se va generando en el transcurso del tiempo y según como el trabajador se va desempeñando en la empresa, afrontando a la vez alteraciones como los factores personales, que se encuentran relacionadas en función a la personalidad, remuneración y situación en que se encuentra.

Salazar et al. (2019) refieren que la SL consiste en el nivel de complacencia que perciben trabajadores respecto a sus puestos de trabajo, que, de acuerdo con las condiciones de este, los trabajadores serán eficientes, eficaces y productivos; que beneficiaría finalmente a la organización y/o empresa.

Según Gibson et al. (2011), define a la SL como una actitud que tienen los individuos acerca de su trabajo; lo cual es una tendencia proyectada de las responsabilidades laborales, como resultado de la percepción de sus puestos de trabajo, condicionados por el estilo de la supervisión, ambiente laboral, políticas laborales, procedimientos organizacionales, afiliaciones al grupo de trabajo, condiciones de prestaciones y de trabajo.

De La Cruz (2020) define que la SL está comprendida en bienestar, el cual está referido al grado de satisfacción que se obtiene de la atención a las necesidades básicas las cuales se inclinan a diversos escenarios de la vida; vivienda, alimentación, salud, trabajo, educación los mismos que son indispensables para el ser humano en su día a día; relacionando al bienestar social con los factores de incremento de oportunidad laboral, mejoras remunerativas, beneficios de salud y el bienestar individual enfocado en componentes psicológicos, sociales y espirituales.

Para Boada (2019), la SL es muy importante en la organización permitiendo obtener resultados óptimos de desempeño del personal, niveles bajos de rotación, ausentismos, comportamiento organizacional, y debe ser tratado constantemente, con una adecuada gestión de procesos internos.

III. METODOLOGÍA

Este capítulo tuvo por finalidad descubrir o identificar información de la investigación en estudio según sus variables estilos de liderazgo (EL) y satisfacción laboral (SL), mediante técnicas de recolección de datos; asimismo se detalló el tipo, enfoque, método, nivel, diseño, variables, población que se estudió, instrumentos utilizados, procedimiento de la recolección de antecedentes y el análisis estadístico de estudio (Hernández et al. 2014).

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Presentó tipo aplicada, la misma que ha permitido obtener información y conocimientos, resolviendo determinados problemas y enriqueciendo el desarrollo organizacional.

Según Paz (2014), el determinar el tipo de la investigación tiene por objetivo estudiar el problema propuesto a la acción, lo cual podrá ser de aporte a nuevos hechos, siempre que la investigación se proyecte adecuadamente y de manera suficiente, generando confianza en los hechos que se encuentran al descubierto, pudiendo ser de gran utilidad y estimable para su teoría. Este tipo de investigación se centra en que las teorías generales sean llevadas a la práctica, destinando esfuerzo en la resolución de necesidades que los hombres y sociedad plantean.

El enfoque que presentó esta investigación es cuantitativo, donde se utilizó la recolección de antecedentes permitiendo aprobar la hipótesis en base al análisis estadístico y medición numérica, estableciendo modelos que comprobaron las teorías.

Según Hernández et al. (2014), con enfoque cuantitativo permitirá la comprensión de patrones, correlaciones, frecuencias, comprobar teorías, hipótesis o suposiciones mediante el análisis estadístico, obteniendo resultados expresados en números o gráficos.

Se trabajó con el método hipotético deductivo, porque se comprobó la hipótesis, presentando características de importancia como formulación de

hipótesis, asimismo la suposición, deducción y comprobación o veracidad, llegando a conclusiones nuevas y pronósticos empíricos, siendo sometidas a la verificación.

El estudio fue de nivel descriptivo correlacional, y su objetivo fue medir la relación que existe entre los EL y SL, donde se contrastó su hipótesis de los resultados que se obtengan mediante pruebas estadísticas aplicadas. El nivel correlacional, es un estudio que con propósito la medición entre dos variables o más, midiendo a cada una y luego cuantificar y analizar su vínculo, sustentando la hipótesis planteada (Tamayo, 2004)

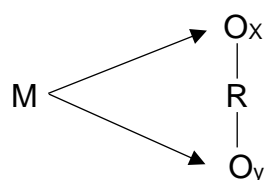
3.1.2. Diseño de investigación

Presentó diseño no experimental, se observaron los fenómenos según lo detallado en su ambiente natural, lo cual ha permitido su análisis; se realizó la investigación según situación actual del personal que participaron del estudio, se evaluaron ciertas circunstancias y los resultados de su aplicación; asimismo se presenta una investigación de corte transversal, por tratarse de recolección de datos en un tiempo determinado y por única vez.

Hernández et al. (2014) se refiere al estudio realizado sin manipulación deliberando variables, esto significa que no se hará variar de forma intencional la variable autónoma para que surja consecuencia hacia otras variables.

Figura 1

Esquema del diseño de correlación de variables



M: muestra

Donde O_x : estilos de liderazgo

Donde O_y : satisfacción laboral

R: Nivel de correlación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Estilos de liderazgo

- **Definición conceptual:** Según Robbins et al. (2013) los EL refiere que es un conjunto de rasgos, peculiaridades del líder de una organización que permite llevar a los trabajadores hacia el logro de metas, éxito o fracaso. Se encuentra basado en formación, experiencias, estímulos, que van a motivar al líder ante las diversas circunstancias que se pueda presentar.
- **Definición operacional:** Se mide con la encuesta elaborada por la autora de la investigación, cuya finalidad es identificar los EL que buscan la evaluación de la capacidad y habilidad que tiene la persona para influenciar, guiar, dirigir, enseñar a los integrantes de su equipo, para alcanzar un fin en común, los cuales se pueden diversificar en el estilo de liderazgo directivo, de apoyo, participativo y orientado al logro.
- **Dimensiones:**
 - Liderazgo directivo; Informa a sus discípulos sus expectativas, programándoles actividades a realizar y facilita asesorías técnicas específicas del cómo cumplir con sus actividades, genera satisfacción al identificarse actividades ambiguas o que estén generando estrés ante las órdenes, estructuras y planificación realizada.
 - Liderazgo de apoyo; es el responsable de brindar el apoyo a sus subordinados, identificando si las tareas asignadas generan angustias físicas o psicológicas. Las relaciones de apoyo permitirán mantener relaciones de calidad entre jefes y subordinados y esto a su vez generará una reducción del estrés por parte de los subordinados. El comportamiento del líder está direccionado a satisfacer las necesidades por lo que se mostrará preocupado, buscando un ambiente amigable.
 - Liderazgo participativo; presenta un comportamiento dirigido a fomentar su influencia ante sus subordinados, permitiendo hacerlos partícipe de la toma de decisiones, asimismo consultar sobre las sugerencias u opiniones que tengan los subordinados ante una toma de decisiones, dará a conocer las metas establecidas y aclarar los esfuerzos hasta la obtención de estas con los estándares establecidos.

- Liderazgo orientado al logro; es responsable de fomentar ante sus subordinados, el desarrollo de actividades y que cuente con la excelencia laboral y mostrando a su vez confianza que permita alcanzar altos estándares de su desempeño, que se vean reflejado en el logro de las metas asignadas, y a su vez permitirá que el subordinado cuenta con la confianza de su capacidad para lograr metas.
- **Indicadores:** En primer lugar, respecto al estilo de liderazgo directivo: autoritario, establece plazos y estructurado. En segundo lugar, según el liderazgo de apoyo: considerado, comprensivo y amistoso. En tercer lugar, en relación con el liderazgo participativo: comunicativo y trabajo en equipo. En cuarto lugar, según el liderazgo orientado al logro: asigna metas, desarrollo profesional.
- **Escala de medición:** La variable tiene una escala de medición ordinal, no paramétrica (DAToS, 2014), diferenciada con la escala de Likert cuyas opciones de respuestas son: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre.

Variable 2: Satisfacción Laboral

- **Definición conceptual:** Según Meliá et al. (1990) sostuvo que es el conjunto de actitudes con las que cuenta un individuo hacia el desarrollo de sus labores encomendadas, siendo estas referidas a las actividades tanto general como específicas, según su puesto de trabajo. Locke (1976, como se cita en Chiang et al. 2010) define a la SL como una etapa emocional, placentera y positiva; que resulta de la percepción relativa de las expectativas laborales del individuo que puede estar definida por las combinaciones de varios aspectos de la satisfacción de la persona, relacionadas y condicionados por la supervisión del jefe inmediato, oportunidades de promoción o ascensos, grado de responsabilidad asignada, condiciones laborales y relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.
- **Definición Operacional:** Se mide con el cuestionado adaptado por la autora de la investigación, donde se evalúa la SL de los trabajadores en sus diferentes dimensiones.
- Dimensiones:

- Satisfacción con la supervisión y participación en la organización: referida a la supervisión y relación con los supervisores, frecuencia de esta, justicia con el trato recibido por los subordinados, formación que se recibe y participación en las decisiones.
- Satisfacción con la remuneración y las prestaciones; definida como el cumplimiento de los convenios laborales relacionados a incentivos económicos, remuneraciones, negociaciones laborales, y oportunidades de promoción y formación.
- Satisfacción intrínseca; están referidos a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo, oportunidades que ofrece el trabajo cuando se realiza aquello que nos gusta o en el que se destaca y la capacidad para tomar decisiones por sí mismo en temas laborales.
- Satisfacción con el ambiente físico; relativo a nuestro entorno físico y espacio en el lugar de trabajo, la higiene, limpieza y salubridad, temperatura, ventilación e iluminación.
- Satisfacción con la cantidad de producción; definido como el ritmo y cantidad en que se desarrolla el trabajo y satisfacción que este produce en el individuo.
- Satisfacción con la calidad de producción; referido a medios materiales que se asigna al trabajador para que pueda realizar su trabajo y con la calidad final que se espera.
- **Indicadores:** En primer lugar, según la dimensión satisfacción con la supervisión y participación en la organización: relación con los superiores, participación en la toma de decisiones, supervisión. En segundo lugar, satisfacción con la remuneración y las prestaciones: salario, promoción, formación, negociaciones laborales, incentivos económicos. En tercer lugar, satisfacción intrínseca: satisfacción, oportunidad, toma de decisiones personales. En cuarto lugar, satisfacción con el ambiente físico: limpieza, higiene y salubridad, entorno físico y espacio laboral. En quinto lugar, satisfacción con la cantidad de producción: ritmo y cantidad de desarrollo del trabajo. En sexto lugar, satisfacción con la calidad de producción: materiales asignados y calidad de trabajo.

- **Escala de medición:** La variable tiene una escala de medición ordinal no paramétrica (DAToS, 2014), diferenciada con la escala de Likert cuyas opciones de respuestas son: Totalmente de acuerdo, Acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total desacuerdo.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Contó con un total de 320 trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales del Callao. Según Hernández et al. (2014), señaló que la población está definida como la mezcla del sujeto o conjunto de los diferentes casos, los cuales concuerdan con rasgos específicos y están asociados a las variables del estudio.

3.3.2. Muestra

Presentó una muestra de 175 trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales del Callao, definido como un subconjunto o subgrupo de elementos que están perteneciendo a un conjunto llamado población (Hernández et al. 2014).

3.3.3. Muestreo

Según el tipo de investigación, es probabilístico, aleatorio simple, porque se utilizó la probabilidad estadística, que es la fórmula del tamaño de muestra, para determinar un muestreo proporcional, y aleatorio simple es porque vamos a tomar de muestra proporcional de la población (Hernández et al. 2014).

Fórmula de tamaño de muestra:

$$n = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q + (N-1) E^2}$$

Donde:

Población	N = 320
Probabilidad de ocurrencia	P = 0,5
Probabilidad de no ocurrencia	Q = 0,5
Nivel de confianza	Z = 1,96
Error máximo permitido al 95%	E = 0,05
Muestra	n = 175

3.3.4. Unidad de análisis

Está referida al qué o al quien específico que se viene analizando; asimismo está conformado por cada elemento que conforma a la población (Hernández et al. 2014). Por lo que individualmente tenemos al personal operativo del área de producción, y en lo colectivo está la entidad de estudio, servicios industriales del Callao.

3.4. **Técnica e instrumentos de recolección de datos**

3.4.1. **Técnicas**

Según Hernández et al. (2014) señala el uso de técnicas y estructura para la recolección de datos en gran proporción. La investigación utilizó la técnica de encuesta para ambas variables, que ha permitido la recolección de información de forma sistemática. Estas técnicas utilizadas describen de forma real, sin manipulación ni intervención de los datos y/o variables de estudio.

3.4.2. **Instrumentos**

Según Tamayo (2004) describe al instrumento como un apoyo o serie de elementos que utiliza el investigador para construir a fin de lograr datos, información, agilizando su medición. Por lo tanto, se utilizó como instrumento para esta investigación el cuestionario.

Para la variable EL, se tuvo como referencia, la teoría camino-meta, del autor Roberth House, y se elaboró un cuestionario; cuenta con cuatro (4) dimensiones y veinticuatro (24) ítems, con una escala Likert de cinco (5) respuestas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre), las cuales están consideradas en su ficha técnica del instrumento de medición; asimismo para la medición de la variable SL, la adaptación del cuestionario adaptado por la autora de la investigación estuvo basado en el cuestionario de SL S 21/26 del autor Meliá; el cuestionario adaptado cuenta con seis (6) dimensiones y veintiséis (26) ítems, con una escala Likert de cinco (5) respuestas (totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo), consideradas en la ficha técnica de la encuesta.

3.4.3. Validez de Instrumentos

Según lo que estipulan Hernández et al. (2014), sustenta a la validez como el grado de precisión con la que cuenta la prueba utilizada para medir la variable deseada; por lo que, en esta investigación, las encuestas utilizadas fueron previamente validadas por juicio de expertos, con la finalidad que nos permitan medir las variables de estudio y determinar la validez de la prueba.

3.4.4. Análisis de Confiabilidad

La confiabilidad está referida según Hernández et al. (2014), al resultado que se obtienen mediante instrumento de evaluación; un instrumento cualquiera puede obtener diferentes confiabilidades, según el grupo y situación que se utilice. Por lo tanto, en esta investigación se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, el cual permitió lograr medir la fiabilidad y consistencia de preguntas del instrumento; obteniendo como resultado el valor de 0.910 en la variable EL y 0.890 en SL, siendo ambos un grado considerable de fiabilidad.

3.5. Procedimientos

A fin de cumplir con sus objetivos de la investigación, se realizó la adaptación de los instrumentos, los cuales fueron obtenidos de los autores; la variable EL, según su autor Robert House (1971), y la variable SL, según su autor Meliá (1990). Para la aplicación de las encuestas se realizó la coordinación con el responsable del área de gestión humana y jefe del área de producción, quienes otorgaron el acceso para la ejecución; asimismo se acordó la hora de aplicación de encuestas, la cual fue realizada media hora antes del inicio de sus labores, evitando la interrupción de las mismas. Asimismo, no se realizó manipulación de variables, por ser de diseño no experimental (Hernández et al. 2014)

3.6. Método de análisis de datos

Para la descripción de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, específicamente el método de media porcentual, para la identificación de frecuencias y porcentajes según la categorización y baremación de los instrumentos (Hernández et al. 2014).

Para la comprobación de la hipótesis general y específicas se utilizó el Coeficiente de Rho de Spearman – Bivariados, la identifica la dirección, intensidad y significancia de la correlación entre las dos variables ordinales estilos de liderazgo y satisfacción laboral (donde se obtuvo la correlación del nivel de cada estilo de liderazgo de forma independiente con la SL) (Hernández et al. 2014).

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta lo establecido en American Psychological Association (APA), normas éticas, principios y lo establecido por la Universidad César Vallejo, como responsabilidad y respeto que se debe tener al momento de realizar la recolección de información. Respecto al principio de autonomía, se solicitó autorización al autor para el uso de la escala. Finalmente, para la recolección de información mediante los cuestionarios de medición, se ha tenido en cuenta la confidencialidad y consentimiento del personal que participó de manera voluntaria y anónima, recibiendo un trato adecuado, con respeto; se les brindó información correspondiente a fin de que puedan desarrollar las encuestas.

IV. RESULTADOS

Del estudio realizado a continuación, se detallan los resultados obtenidos, descriptivos e inferenciales que confirman el objetivo de estudio de las variables estilos de liderazgo (EL) y satisfacción laboral (SL).

Tablas de acuerdo con los objetivos de la investigación

Tabla 1

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral

Estilos de Liderazgo		Satisfacción Laboral			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
Liderazgo directivo	f	14	41	3	58
	%	8%	23%	2%	33%
Liderazgo de apoyo	f	2	29	16	47
	%	1%	17%	9%	27%
Liderazgo participativo	f	1	20	21	42
	%	1%	11%	12%	24%
Liderazgo orientado al logro	f	0	13	15	28
	%	0%	7%	9%	16%
Total	f	17	103	55	175
	%	10%	59%	31%	100%

Nota. Se puede observar que el 33% de los trabajadores, percibe a sus líderes como directivos, así pues, 8% se sienten insatisfecho con sus labores, 23% ni satisfechos ni insatisfechos o indiferentes y 2% satisfechos. El 27% de los trabajadores percibe a sus líderes como apoyo, asimismo, el 1% se siente insatisfecho con sus labores, el 17% indiferentes y 9% satisfechos. El 24% percibe a sus líderes como participativos y el 1% se siente insatisfecho, 11% indiferentes y 12% se siente satisfecho. El 16% percibe liderazgo orientado al logro, 7% sienten indiferencia con sus labores, 9% satisfechos.

Tabla 2*Estilo de liderazgo directivo y satisfacción laboral.*

Liderazgo directivo		Satisfacción Laboral			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
En proceso	f	1	6	1	8
	%	2%	10%	2%	14%
Desarrollado	f	10	27	0	37
	%	17%	47%	0%	64%
Muy desarrollado	f	3	8	2	13
	%	5%	14%	3%	22%
Total	f	14	41	3	58
	%	24%	71%	5%	100%

Nota. Se puede observar que el 14% de los colaboradores percibe que sus líderes poseen liderazgo directivo que se encuentra en proceso, de estos, el 2% se sienten insatisfechos con sus labores, 10% indiferentes y 2% satisfechos. El 64% refiere que sus autoridades poseen liderazgo directivo desarrollado, de los cuales el 17% se siente insatisfecho y 47% indiferente. El 22% percibe liderazgo directivo muy desarrollado, de estos, el 5% se siente insatisfecho con sus labores, 14% indiferente y 3% satisfecho.

Tabla 3*Estilo de liderazgo de apoyo y satisfacción laboral.*

Liderazgo de apoyo		Satisfacción Laboral			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
En proceso	f	1	0	0	1
	%	2%	0%	0%	2%
Desarrollado	f	1	16	0	17
	%	2%	34%	0%	36%
Muy desarrollado	f	0	13	16	29
	%	0%	28%	34%	62%
Total	f	2	29	16	47
	%	4%	62%	34%	100%

Nota. El 2% de trabajadores percibe que sus autoridades poseen liderazgo de apoyo que se encuentra en proceso y se sienten insatisfechos con sus labores. El 36% percibe que el liderazgo de apoyo se encuentra desarrollado, de estos, el 2% se siente insatisfecho con sus labores y el 34% indiferente. El 62% de los líderes de apoyo tienen estas capacidades en forma muy desarrollada, de manera que, el 28% de los trabajadores se sienten indiferentes y 34% se siente satisfechos con sus labores.

Tabla 4*Estilo de liderazgo participativo y satisfacción laboral.*

Liderazgo participativo		Satisfacción laboral			Total
		Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	
En proceso	f	0	0	1	1
	%	0%	0%	2%	2%
Desarrollado	f	1	9	1	11
	%	2%	22%	2%	26%
Muy desarrollado	f	0	11	19	30
	%	0%	26%	46%	72%
Total	f	1	20	21	42
	%	2%	48%	50%	100%

Nota. El 2% de los trabajadores percibe que sus autoridades se encuentran en proceso de adquirir liderazgo participativo, y se sienten satisfechos con sus labores. El 26% percibe que el liderazgo participativo es desarrollado en sus autoridades, de los cuales el 2% se siente insatisfecho con sus labores, el 22% indiferente y el 2% satisfecho. El 72% perciben liderazgo participativo muy desarrollado, de los cuales el 26% es indiferente con sus labores y el 46% se sienten satisfechos con ellos.

Tabla 5*Estilo de liderazgo orientado al logro y satisfacción laboral.*

Liderazgo orientado al logro		Satisfacción laboral		Total
		Indiferente	Satisfecho	
Desarrollado	f	4	3	7
	%	14%	11%	25%
Muy desarrollado	f	9	12	21
	%	32%	43%	75%
Total	f	13	15	28
	%	46%	54%	100%

Nota. El 25% de los colaboradores refieren que el liderazgo orientado al logro que perciben en la empresa se encuentra desarrollados, asimismo, el 14% de estos se sienten indiferentes con respecto a sus labores y el 11% se sienten satisfechos. El 75% percibe el liderazgo orientado al logro muy desarrollado, de estos mismo, el 32% se sienten indiferentes con respecto a sus labores y el 43% se sienten satisfechos.

Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis es necesario realizar en primer lugar la prueba de normalidad, para seleccionar la prueba estadística idónea para la contrastación de las hipótesis que se describen a continuación:

Prueba de normalidad

Criterio para determinar la normalidad – Kolmogorov-Smirnov

Valor sig. < 0,05 = Los datos no son normales

Valor sig. > 0,05 = Los datos son normales

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Estadístico	GI	Sig.
Estilos de liderazgo	0,204	175	0,000
Satisfacción laboral	0,326	175	0,000

Nota. Según la prueba aplicada de normalidad Kolmogorov Smirnov, se evidenció significancia inferior a 0.05. Por lo tanto, los datos no son normales puesto que el valor es inferior a 0,05 por lo que se aplicó la prueba de Rho Spearman en la hipótesis general y específicas; concluyéndose que los datos no son normales, no se encuentran organizados, siendo una prueba no paramétrica (Bautista et al. 2020)

Hipótesis general

H0 No existe relación significativa entre los EL y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

H1 Existe relación significativa entre los EL y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

Prueba de Coeficiente de Rho de Spearman – Bivariados

Criterio que determinará la Hipótesis:

p-valor \leq α = La H₁ se aprueba. Será significativo

p-valor $>$ α = La H₀ se aprueba. No será significativo

Criterio que determinará el nivel de correlación

(+/-) 0,81 - 0,99 = Correlación muy alta

(+/-) 0,61 - 0,80 = Correlación alta

(+/-) 0,41 - 0,60 = Correlación moderada

(+/-) 0,21 - 0,40 = Correlación baja

(+/-) 0,00 - 0,20 = Correlación muy baja o nula

Tabla 7

Correlación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral

Variable	N°	Rho	p-valor	Val.	Nivel Alfa α
Estilos de liderazgo	175	0,458*	0,000**	>	0,05
Satisfacción laboral					

Nota. Decisión: *El valor de Rho es 0,458. Por lo que, la dirección de correlación es directa con intensidad moderada. **El p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0,005). Es estadísticamente significativa. Se concluye: Rechazar la hipótesis nula, por motivo que se existe relación significativa. Se interpreta: Existencia de la relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022, es decir, ambas variables ocurren simultáneamente, va a depender de qué estilo de liderazgo poseen los jefes para generar SL en sus trabajadores.

Hipótesis específica 1

- H0** No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.
- H1** Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

Tabla 8

Correlación entre el estilo de liderazgo directivo y satisfacción laboral

Variable	N°	Rho	p-valor	Val.	Nivel Alfa α
Liderazgo directivo	58	-0,004*	0,978**	>	0,05
Satisfacción laboral					

Nota. Decisión: *El valor de Rho es -0,004. Por lo que, la dirección de correlación es inversa con intensidad muy baja. **El p-valor (0,978) es mayor al nivel alfa (0,05). Por tanto, no es estadísticamente significativa. Se concluye, aceptando la hipótesis nula, por motivo que no existe relación significativa. Se interpreta: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022, es decir, las variables se desarrollan independientemente, el estilo directivo no conlleva a que los trabajadores puedan sentirse satisfechos con sus labores.

Hipótesis específica 2

H0 No existe relación significativa entre el liderazgo de apoyo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

H1 Existe relación significativa entre el liderazgo de apoyo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

Tabla 9

Correlación entre el estilo de liderazgo de apoyo y satisfacción laboral

Variable	N°	Rho	p-valor	Val.	Nivel Alfa α
Liderazgo de apoyo	47	0,611*	0,000**	<	0,05
Satisfacción laboral					

Nota. Decisión: *El valor de Rho es 0,611. Por lo que, la dirección de correlación es directa con intensidad alta. **El p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0,05). Es estadísticamente significativa. Se concluye: Rechazando la hipótesis nula, puesto que existe relación significativa. Se interpreta: Presencia de relación significativa entre el liderazgo de apoyo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022, es decir, los niveles desarrollados del liderazgo de apoyo en los jefes, puede generar satisfacción en sus trabajadores.

Hipótesis específica 3

- H0** No existe relación significativa entre el liderazgo participativo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.
- H1** Existe relación significativa entre el liderazgo participativo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

Tabla 10

Correlación entre el estilo de liderazgo participativo y satisfacción laboral

Variable	N°	Rho	p-valor	Val.	Nivel Alfa α
Liderazgo participativo Satisfacción laboral	42	0,417*	0,006**	<	0,05

Nota. Decisión: *El valor de Rho es 0,417. Por lo que, la dirección de correlación es directa con intensidad moderada. **El p-valor (0,006) es menor al nivel alfa (0,05). Es estadísticamente significativa. Se concluye: Rechazando la hipótesis nula, por la existencia de relación significativa. Su interpretación: Se evidencia relación significativa entre el liderazgo de participativo y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022, es decir, los niveles desarrollados del liderazgo participativo en los jefes, puede generar satisfacción en sus trabajadores.

Hipótesis específica 4

- H0** No existe relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.
- H1** Existe relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.

Tabla 11

Correlación entre el estilo de liderazgo orientado al logro y satisfacción laboral.

Variable	N°	Rho	p-valor	Val.	Nivel Alfa α
Liderazgo orientado al logro	28	0,124*	0,529**	>	0,05
Satisfacción laboral					

Nota. Decisión: *El valor de Rho es 0,124. Por lo que, la dirección de correlación es directa con intensidad muy baja. **El p-valor (0,529) es mayor al nivel alfa (0,05). No es estadísticamente significativa. Se concluye: Aceptando la hipótesis nula, por motivo que no existe relación significativa. Interpretación: No se evidencia relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y la SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022, es decir, ambas variables se desarrollan independientemente, los indicadores del liderazgo orientado al logro, no genera SL en sus trabajadores.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al planteamiento de la hipótesis general, de conocer la relación significativa entre las variables estilos de liderazgo (EL) y satisfacción laboral (SL) en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022; los estudios permitieron demostrar que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables; asimismo fue demostrado a través del estadístico Rho Spearman, donde se obtuvo un $Rho = 0,458$ y el p-valor (0,000) es menor al nivel alfa (0.005), esto significa que ambas variables ocurren simultáneamente, y va a depender de qué estilo de liderazgo desarrollen los jefes de área para generar SL en los trabajadores; ante ello, los autores Negro et al. (2021) confirmaron en sus resultados de investigación, que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral que se desarrolla con características de empatía, considerando que la confianza de un líder genera satisfacción en los trabajadores, más aún cuando da soporte, otorga reconocimientos y da aliento, lo cual es señal de valoración al personal.

Respaldándose en la teoría de liderazgo camino-meta House (1971), la cual sustenta que el líder es capaz de motivar a los seguidores convenciendo que al realizar un esfuerzo considerable se logran resultados muy valiosos; Klakayan (2022) mencionó que sus resultados se centraron en los cuatro EL (directivo, de apoyo, participativo y orientado al logro), mostrando relación directa con la SL, lo cual generó mayor satisfacción con el ambiente de trabajo y reconocimientos a la persona. En semejanza con la investigación de Alegre et al. (2021) quienes presentaron como resultado de estudio la relación entre los EL y la actitud ante el cambio organizacional, concluyendo que personal de primera línea debe tomar decisiones asertivas permitiendo que su liderazgo sea efectivo ante cualquier escenario. En mención a lo anterior, según los resultados alcanzados, puedo inferir que de acuerdo con la relación que existe entre los EL y la SL, los líderes deben poseer cualidades, competencias y habilidades que permitan afrontar los diferentes escenarios que se presentan en la organización, gestionando con eficacia al personal a cargo.

Asimismo, la relación del estilo de liderazgo directivo y la SL, no presentó relación significativa, según el estadístico utilizado de Rho Spearman; con el cual se obtuvo el valor de Rho $-0,004$, es decir que la dirección es inversa con intensidad muy baja careciendo de relación entre ambas variables, lo cual generó insatisfacción laboral en los trabajadores de cara a sus labores. Siendo semejante con la investigación de Alcarraz (2021), quien sostuvo como resultado que el liderazgo directivo y la SL, se relacionan en un nivel de correlación moderado (Rho $0,474$ y p-valor $0,000$), debido al alto interés y cualidades con las que cuentan los líderes. En mi opinión, estos resultados se presentan porque la empresa de estudio cuenta con jefes de formación militar, quienes gestionan regidos a las normas y aspectos que enmarcan su conducta basada en la autoridad que les ha sido otorgada según el nivel jerárquico que ocupan, teniendo potestad de imposición de las misiones que les asignan sus superiores, y que muchas veces a fin de cumplir con las tareas lo hacen con exigencia, rigidez y autoritarismo, es por ello que estos líderes cuentan con características especiales.

Respaldándome en lo que sostuvo el autor Jason (2009) del liderazgo que aplican los militares, quienes tienen como arte la influencia en los soldados, obligándolos a cumplir con las misiones que les imponen sus superiores, siguiendo los procesos establecidos de dirección, permitiendo el cumplimiento de la misión de manera profesional y con ética, teniendo en cuenta la mejora de sus capacidades, las cuales contribuirán siempre al logro de los objetivos o misión.

Respecto al enfoque teórico, Robbins et al. (2013), menciona a la teoría conductual, la cual se basa en la conducta mediante la cual se llega a ser un líder aplicando su aprendizaje, donde el ser humano va desarrollando habilidades y comportamientos permitiéndole alcanzar un liderazgo efectivo. Por lo tanto, puedo mencionar que los resultados obtenidos permiten que el desarrollo de este estilo de liderazgo se aplique teniendo en cuenta la motivación del personal, situaciones organizacionales y el impacto que genera al aplicarlo, sin descuidar el cumplimiento de los objetivos, involucramiento en las tareas asignadas, aplicación de estrategias, gestionar de forma estructurada, rigiéndose a las normas y plazos establecidos.

En cuanto a los resultados obtenidos en la relación del estilo de liderazgo de apoyo y la SL, se evidenció que existe relación significativa directa con intensidad

alta, según el estadístico de Rho Spearman, sin embargo al ser un p -valor = 0,000 siendo menor al nivel alfa = 0,05; este rechazó a la hipótesis nula; por tal motivo se puede inferir que los jefes con estilo de liderazgo de apoyo generan satisfacción en los trabajadores, siendo esto semejante con la investigación de los autores, Mwaisaka et al. (2019) quienes aportaron con sus resultados obtenidos en su análisis estadístico, que el jefe de área al mantener una relación laboral amigable con su personal a cargo o miembros de equipo de trabajo, se identifica que rara vez el personal presenta ausentismo al centro de labores; lo cual está relacionado a que el jefe conserva una relación de trabajo amistosa generando en ellos compromiso, identificación, motivación, productividad, cumplimiento de objetivos y SL.

Siendo también similar con la investigación de Wu et al (2017) quienes precisaron que el liderazgo con características de apoyo hacia sus trabajadores, permitieron un óptimo comportamiento y desempeño de labores de forma proactiva; generando un cambio significativo y motivado en el personal; esta investigación estuvo basada en la teoría de apego, ya que las características de apoyo que el líder demuestra, predicen de manera positiva la conducta proactiva del personal, al aumentar la motivación y autoeficacia según su rol. Asimismo, se respalda en la teoría de relaciones humanas, donde el liderazgo de apoyo genera satisfacción laboral, ya que las mismas características de este estilo de liderazgo permite una cálida relación entre el líder y el subordinado, generando pensamiento optimista y positivo del ser humano en las organizaciones, resumidas en la manifestación de necesidades de capacitación constante a los trabajadores, brindándoles apoyo a fin que realicen tareas complejas, en la automatización del trabajo, hasta lograr la reducción de tareas rutinarias, promoviendo también la flexibilidad y creatividad de los trabajadores.

En mi opinión, este estilo de liderazgo a pesar de contar con facultades para asignar responsabilidades, tareas, establecer plazos, respetar normativas organizacionales, este estilo cuenta con características de empatía, servicio, integridad, atendiendo ciertas situaciones que pueden abarcar temas personales del trabajador, generando de esa manera confianza mutua, y no sólo van a dirigir, sino también van a ser ejemplo a seguir, logrando un ambiente laboral positivo,

donde su personal se sienta a gusto, asumiendo responsabilidades de gran envergadura, trabajando en equipo con visión alcanzar la metas.

Referente a los resultados obtenidos en la relación del estilo de liderazgo participativo y la SL, se evidenció que existe relación significativa directa con intensidad moderada, según el estadístico utilizado de Rho Spearman, al obtener un p-valor = 0,006, siendo menor al nivel alfa = 0,05, rechazando la hipótesis nula y evidenciándose que este estilo de liderazgo genera SL en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022; presentó semejanza con el estudio del autor Klakayan (2022) quien mencionó que sus resultados estaban centrados en la teoría de liderazgo camino-meta de House, quien presentó cuatro EL (directivo, de apoyo, participativo y orientado al logro), los cuales fueron relacionados directamente con la SL, en dos fases (cualitativa y cuantitativa), mostrando que el estilo de liderazgo predominante en el estudio es el estilo de liderazgo participativo, con influencia positiva directa en la SL; y respecto a la variable SL, se detalló que existe poca satisfacción con los beneficios remunerativos, puesto de trabajo y la promoción de personal, resaltando mayor satisfacción en el factor ambiente laboral y reconocimiento personal.

De igual importancia, los autores Bracamonte y González (2022) en su estudio semejante, demostraron que EL predominante, es el liderazgo democrático, el cual presenta características que permiten manejar situaciones de la manera óptima, asumiendo toma de decisiones importantes e involucrando de forma permanente a su equipo de trabajo, al cual lo ve como un equipo multidisciplinario y fundamental en la toma de decisiones, desempeño de labores y acatamiento de objetivos; relacionando a este estilo de liderazgo las características de preocupación, comprensión, motivación, tolerancia, involucramiento y aliento al equipo que presenta el líder. Asimismo, el estudio de los autores Banjarnahor et al. (2018), quienes presentaron resultado con semejanza, en la existencia de relación del estilo de liderazgo participativo y la SL, señalaron que el éxito de los directivos para movilizar el potencial de las personas, alcanzar una satisfacción positiva y compromiso esperado, dependió mucho del tipo de liderazgo que se desarrolle, es así que, según los resultados obtenidos, determinan que el estilo de liderazgo

participativo tiene efecto positivo significativo en la satisfacción de los trabajadores, siendo como un mediador entre el estilo de liderazgo participativo y la organización.

Estas investigaciones, se respaldan en la teoría de las relaciones humanas, enfocados en los resultados, existiendo relación entre el liderazgo participativo y la SL, forjando bienestar laboral, confianza y seguridad, permitiendo involucrar al trabajador para la toma de decisiones, alentándolos para que intervengan o participen en los procesos con responsabilidad de mayor envergadura, objetivos, metas laborales; repercutiendo positivamente en la satisfacción del trabajador. De mi punto de vista, este estilo de liderazgo permitirá generar un vínculo de cercanía y confianza entre el trabajador y su jefe, reforzando la comunicación inmediata, e involucrándolo de manera activa y constante en responsabilidades de mayor envergadura, incentivando a su crecimiento profesional propiciando buen clima laboral y satisfacción en el trabajador.

Como última hipótesis planteada, referente a la relación entre el estilo de liderazgo de apoyo y la SL, en esta investigación, los resultados evidenciaron que la dirección fue directa con intensidad muy baja, generando la aceptación de la hipótesis nula, por obtener un p-valor = 0,529 el cual es mayor al nivel alfa = 0,05, determinando la inexistencia de relación entre el EL orientado al logro y la SL, del personal operativo de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022; es decir, ambas variables se desarrollan de forma independiente, y los indicadores del liderazgo orientado al logro, no genera SL en sus trabajos. Por lo tanto, el estudio de Rousseau (1997) contradice los resultados obtenidos en la hipótesis planteada del EL de apoyo y la SL, puesto que el autor señaló en forma general que el liderazgo es una fuerza que motiva de forma intrínseca o extrínseca a su equipo de trabajo, quienes en conjunto alcanzarán los objetivos y metas tanto personales como organizacionales.

Asimismo, el estudio de Usman et al. (2022), se evidenció también que EL y actuación empleada tiene un valor significativo, de igual forma la SL y actuación empleada, y con la motivación laboral en la actuación empleada; dichos resultados mostraron la influencia significativa entre las variables independientes, estilo de liderazgo, SL y motivación laboral en la variable actuación empleada; lo cual también discrepa de los resultados obtenidos en la hipótesis planteada. Igualmente,

en el estudio de Sadiartha et al (2018) obtuvo como resultado que la cultura organizacional tiene un efecto, pero no significativo en la SL; por otro lado, la comunicación tiene efecto significativo en la SL y finalmente el estilo de liderazgo presente efecto significativo con la SL, variable de la cultura de la organización.

En relación con el enfoque teórico identificado, se menciona a teoría del comportamiento, la cual predice la relación entre las variables; ya que desarrolla un estilo dinámico, democrático, de gestión de puertas abiertas, impulsa al crecimiento personal, atiende obstáculos, proporciona atención y orientación en función de los objetivos; teniendo presente cuatro elementos importantes como personas, ambiente de trabajo, tecnología necesaria, y estructura acorde a los objetivos organizacionales.

En mi opinión, los resultados obtenidos en la hipótesis planteada, en su mayoría no presentaron semejanza de relación con lo que plantean los diferentes autores, pudiendo sustentarse en que, existe en la organización de estudio factores que están impidiendo la relación entre el liderazgo orientado al logro y la SL, pudiendo ser, la poca participación del personal en la definición y conocimiento de sus metas y objetivos, así como también el poco interés que demuestran los jefes para con el desarrollo profesional, lo cual no permite al trabajador crecer dentro de la organización quitándole la oportunidad a ser competitivo, talvez por el temor que el subordinado tenga mayores conocimientos que el jefe.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales; es decir que dependerá de qué estilo de liderazgo desarrollen los jefes y cómo lo apliquen para generar satisfacción laboral en sus trabajadores.
2. Se determinó que no existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales; efectuándose una correlación inversa con intensidad muy baja, es decir que el liderazgo directivo no conlleva a que los trabajadores se sientan satisfechos, con poco compromiso, trabajan bajo intimidación y discrepancia a la gestión del jefe de área.
3. Se determinó la existencia de relación significativa entre el liderazgo de apoyo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales; efectuándose una correlación directa con intensidad alta; es decir que los niveles desarrollados del liderazgo de apoyo de los jefes, puede generar satisfacción laboral, permitiendo consolidar el compromiso y afianzar el desempeño laboral.
4. Se determinó la existencia de relación significativa entre el liderazgo participativo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales; efectuándose una correlación directa con intensidad moderada; es decir que los niveles desarrollados del liderazgo participativo de los jefes, puede generar satisfacción laboral, compromiso, integración, reducción de reprocesos.
5. Se determinó que no existe relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales; efectuándose una correlación directa con intensidad muy baja; es decir ambas variables se desarrollan independientemente por lo que los indicadores del liderazgo orientado al logro, no genera satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta que los estilos de liderazgo se encuentran relacionados con la satisfacción laboral, se recomienda al Gerente Zonal del Centro de Operación de la organización en estudio, impartir y reforzar los objetivos de la organización e implementar estrategias para fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades de los jefes de área, a fin que permita afrontar diversas situaciones organizacionales, mejorando su gestión y alcanzando la satisfacción del personal.
2. Se recomienda al Gerente de Gestión Humana, tener en cuenta los resultados de Clima Laboral y Evaluación de Desempeño por competencias, los cuales van a permitir identificar las brechas de conocimientos, competencias y habilidades, debiendo ser consideradas en el Plan de Capacitación; asimismo se debe priorizar los cursos de habilidades blandas para jefes de área, lo cual repercutirá de forma favorable en su gestión interna.
3. Se recomienda a los jefes de área, mantener una gestión basada en generar un ambiente laboral armonioso, flexible y constante comunicación interna entre líderes y subordinados; asimismo es necesario implementar herramientas internas, que faciliten y permitan llevar un control del desempeño y competencias del personal a su cargo, a fin de que se utilicen en los procesos de promoción y reconocimientos, prevaleciendo la equidad y transparencia.
4. Se recomienda a los supervisores, continuar con las actividades que permitan la integración e involucramiento del personal; asimismo, implementar en su gestión el feedback lo cual permitirá reforzar el sentido de compromiso y responsabilidad.
5. Se recomienda a todos los trabajadores, mayor compromiso en el logro de los objetivos de la organización y en lo personal, asimismo, asistir a las capacitaciones que otorga la empresa, lo cual permite mejoras sus competencias y habilidades.

REFERENCIAS

- Abello, E. (8 de mayo de 2017). Liderazgo y el reto de poner al ser humanos por encima de la producción. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-reto-poner-humano-produccion-134568-noticia/>
- Aguilar Bardales, C. P., Andoa Llallico, Á. L., Mendoza Solís, L., & Rojas Torres, R. O. (2022). *Relación entre los estilos de liderazgo y engagement de los supervisores de operaciones mina, y la relación entre los estilos de liderazgo de los supervisores y productividad de los operadores de maquinaria pesada de operaciones mina de dos empresas mineras peruanas*. [tesis de maestría, Universidad Pacífico]. Repositorio UP. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3556/Aguilar%2c%20Claudia_Trabajo%20de%20investigacion_Maestria_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcarraz Fernández, E. (2021). *Liderazgo directivo y la SL de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71089/Alcarraz_FE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alegre, T.M.A., Saavedra, E.F.C., Alfaro, C.E.R., Sánchez, R.M.S. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*, 40 (5), art. no. e1527. <https://revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/1527/970>
- Anzorena, O. (2019). *Líder-coach: Un modelo para el Liderazgo y el Coaching organizacional*. Ediciones Granica. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ed6LDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=Anzorena,+O.+\(2019\).+L%C3%ADder-coach:+Un+modelo+para+el+Liderazgo+y+el+Coaching++organizacional.+Ediciones+Granica&ots=_HJOW3KhE5&sig=37XEkdgm85a287fNY8FuiVzC8ZY#v=onepage&q=Anzorena%2C%20O.%20\(2019\).%20L%C3%ADder-coach:+Un+modelo+para+el+Liderazgo+y+el+Coaching++organizacional.+Ediciones+Granica](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ed6LDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT14&dq=Anzorena,+O.+(2019).+L%C3%ADder-coach:+Un+modelo+para+el+Liderazgo+y+el+Coaching++organizacional.+Ediciones+Granica&ots=_HJOW3KhE5&sig=37XEkdgm85a287fNY8FuiVzC8ZY#v=onepage&q=Anzorena%2C%20O.%20(2019).%20L%C3%ADder-coach:+Un+modelo+para+el+Liderazgo+y+el+Coaching++organizacional.+Ediciones+Granica&ots=_HJOW3KhE5&sig=37XEkdgm85a287fNY8FuiVzC8ZY#v=onepage&q=Anzorena%2C%20O.%20(2019).%20L%C3%ADder-coach:+Un+modelo+para+el+Liderazgo+y+el+Coaching++organizacional.+Ediciones+Granica)

coach%3A%20Un%20modelo%20para%20el%20Liderazgo%20y%20el%20Coaching%20%20organizacional.%20Ediciones%20Granica&f=false

Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Sibuea, AM y Situmorang, M. (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment. *International Journal of Instruction*, V11 (4), 869-888. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1191726>

Bautista-Díaz, M. L., Victoria-Rodríguez, E., Vargas-Estrella, L. B., & Hernández-Chamosa, C. C. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 9(17), 78-81.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/6293>

Bass, B. M. (1990). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York: The Free Press.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KxLizZ3aYmUC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Bass,+B.+M.+\(1990\).+Handbook+of+leadership:+A+survey+of+theory+and+research.+New+York:+Free+Press&ots=FP36tNRmw3&sig=v7OA0w4ghmM5bOsn3RIDdZ8cZtM#v=onepage&q=Bass%2C%20B.%20M.%20\(1990\).%20Handbook%20of%20leadership%3A%20A%20survey%20of%20theory%20and%20research.%20New%20York%3A%20Free%20Press&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KxLizZ3aYmUC&oi=fnd&pg=PR3&dq=Bass,+B.+M.+(1990).+Handbook+of+leadership:+A+survey+of+theory+and+research.+New+York:+Free+Press&ots=FP36tNRmw3&sig=v7OA0w4ghmM5bOsn3RIDdZ8cZtM#v=onepage&q=Bass%2C%20B.%20M.%20(1990).%20Handbook%20of%20leadership%3A%20A%20survey%20of%20theory%20and%20research.%20New%20York%3A%20Free%20Press&f=false)

Bejarano, M. A. G., Vaca, C. M., García, C. R. S., Carhuancho-Mendoza, I. M., Isaías, A. A. M., & Siu, D. R. S. (2021). La mediación de la SL en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Revista Apuntes Universitarios*, 11(2), 234-265.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/657/746>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición Pearson educación. Colombia ISBN, 978-958. <https://drive.google.com/file/d/1-3wqx7vGGCn6O4FxMPkzKwl5E4tByYXX/view>

Blas Yupanqui, R. H. (2021). *Influencia del liderazgo en la productividad y SL de los colaboradores en Sociedad Minera El Brocal SA*. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio

- UNCP.https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7180/T010_44507267_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Boada Llerena, N. A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
- Repositorio.USIL.<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/25c6743b-4f5e-46fd-a506-426c155f337a/content>
- Bracamonte, L. M. & Gonzalez-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara*, Vol. 7 (265). DOI:<https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Cabello Espada, E. M., Algarra Costela, M., Díaz Arrabal, P. R., & Olmo Collado, D. (2015). Nivel de SL según la categoría laboral. *Revista Reidocrea*. Vol. 4. Art. 29.
https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/37148/CabelloEspada_SatisfaccionLaboral.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Çalış, Ç., & Büyükakıncı, BY (2019). Enfoque de liderazgo en seguridad ocupacional: *Revista Taiwán. Procedia Informática*. 158, 1052-1057.<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050919313171>
- Collante, A. J., & Flores, M. V. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 18, 183-195.
http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- DAToS, T. D. (2014). Tipos de datos y escalas de medida. *Revista Chilena Anestesia*. 43, 109-111.
<https://revistachilenadeanestesia.cl/PII/revchilanestv43n02.06.pdf>
- De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*. 38(2), 63-94.
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLaInteligenciaEmocionalSobreLaSatisfac-8083728%20(2).pdf

- Di Trolio, G. (2019). Gestión del talento y Liderazgo Ideas para la mejora en Pymes argentinas. *Revista Palermo Business Review*. (19), 139-158. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_07.pdf
- Duran Seguel, I. M., Gallegos, M. E., & Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40(40). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- El 55% de los altos directivos considera necesario un cambio de liderazgo ante la transformación. (15 de septiembre 2022). Dir&GE. <https://directivosygerentes.es/management/55-por-ciento-altos-directivos-considera-necesario-cambio-liderazgo-transformacion>
- Fernández, C. S., Bravo, D. D. A., & Medina, P. C. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Revista cuadernos de trabajo social*, 32(2), 397-406. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/rosaiglesias,+2_RCTS_vol_32_2_2019_39_7_405%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/rosaiglesias,+2_RCTS_vol_32_2_2019_39_7_405%20(1).pdf)
- Fiedler, F. E. (1978). The contingency model and the dynamics of the leadership process. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 11, pp. 59-112). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60005-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60005-2)
- Fischman, D. (2019). *Cuando el liderazgo no es suficiente*. Editorial Planeta Perú. https://books.google.es/books?id=gWTRDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_slider_cls_metadata_7_mylibrary
- Flores, Á., & del Rosario, M. (2016). *Repercusión del tipo de Liderazgo en la SL de las profesionales de Enfermería del Hospital III DAC–ESSALUD, Tacna, 2015*. [tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio UCSM. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/5760/81.1337.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Velázquez, M., Rosario, D., Hernández Gracia, T. J., González Villegas, E., & Polo Jiménez, S. D. (2017). The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction in Service Companies). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 37-48. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916923

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Konopaske, R., Rosales, M. E. T., Quiñones, A. D., ... & Romero, H. A. G. (2011). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. México: McGraw-Hill.
https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Vol. 4. 310-386. México: McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huacachino Domínguez, E. B., & Castillo Gallegos, H. U. (2019). Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018. [tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jason, M. P. (2009). Reevaluando el liderazgo del Ejército en el siglo XXI. *Revista Military Review*.33-41. https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/MilitaryReview_20090630_art006SPA.pdf
- Kerr, S., Jermier, J. M. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22, 375-403. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90023-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90023-5)
- Klakayan, P. (2020). Leadership style and its relationship to work satisfaction of the employees in the hospitality industry: a case study of AVANI Hotel and Convention Centre, Khon Kaen, Thailand. *Revista 2022 International Conference on Decision Aid Sciences and Applications, DASA*. pp.226-233.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85130180464&doi=10.1109%2fDASA54658.2022.9765055&partnerID=40&md5=c9a490fa1fcb6ae2b213a69512d4b796>
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard business press.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xpGX1EWL_EM&oi=fnd&pg=PR7&dq=Kotter+John,+de+Harvard+Business+School&ots=TdZ7SjMqEF&sig=FGbJh95JTOUw_fF_W5MBqLiMzUQ#v=onepage&q=Kotter%20John%2C%20de%20Harvard%20Business%20School&f=false

- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organisations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
<https://eric.ed.gov/?id=ED091542>
- López, L. V., & Martínez-Soto, J. (2020). Influencia de la compatibilidad ambiental en la satisfacción laboral. *Revista Uaricha*. 15-28.
http://www.revistauaricha.umich.mx/ojs_uaricha/index.php/urp/article/view/262/236
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2013). Estudios sobre el liderazgo. *Revista Teorías y evaluación*.
<http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
- Macias, A. M., & Vidal, A. A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*. 19(3.2002).
http://webquestcreator2.com/majwq/files/files_user/66480/Lectura%20de%20la%20evoluci%C3%B3n%20de%20la%20administraci%C3%B3n.pdf
- Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo*. Ediciones El Mercurio.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=djvADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Majluf,+N.+\(2019\).+Liderazgo+efectivo.+Ediciones+El+Mercurio&ots=4n024wN-G3&sig=Q7Bf4ZBWIMunaw_jDXq0tcJdHpw#v=onepage&q=Majluf%2C%20N.%20\(2019\).%20Liderazgo%20efectivo.%20Ediciones%20El%20Mercurio&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=djvADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Majluf,+N.+(2019).+Liderazgo+efectivo.+Ediciones+El+Mercurio&ots=4n024wN-G3&sig=Q7Bf4ZBWIMunaw_jDXq0tcJdHpw#v=onepage&q=Majluf%2C%20N.%20(2019).%20Liderazgo%20efectivo.%20Ediciones%20El%20Mercurio&f=false)
- Maurizi E. (28 de octubre de 2020). *La evolución de la tecnología en las empresas*. Diario el Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/106134-la-evolucion-de-la-tecnologia-en-las-empresas>
- Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990). Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An instrument with dichotomous format oriented to the professional psychologists. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*. 12(1/2), 25-39.
https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Las diez cualidades de liderazgo más importante. (s.f.). Michael Page.
<https://www.michaelpage.pe/advice/consejos-de-management/consejos-de->

iniciaci%C3%B3n-del-personal-y-compromiso/las-diez-cualidades-de-liderazgo-m%C3%A1s-importantes

- Moncaleano Baquero, D. E. (2022) Relación entre estilos de liderazgo y síndrome de burnout en empleados de planta de gerencias de la gobernación del Meta. [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNC. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/82093>
- Muñoz, D. B. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Trabajo*, 11. (189-200)
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/166-Texto%20del%20art%C3%ADculo-695-1-10-20101022%20(2).pdf
- Mwaisaka, D., K'Aol, G. y Ouma, C. (2019). Influence of directive and supportive leadership styles on employee job satisfaction in commercial banks in in Kenya. *Revista Business & Social Science*.
<http://erepo.usiu.ac.ke/handle/11732/5139>
- Negoro, M.C.W., Wibowo, A. (2021) Empathetic leadership, job satisfaction and intention to leave among millennials in a start-up industry: needs' satisfaction as a mediating variable. *Revista Journal of Indonesian Economy and Business*. 36 (2), pp. 136-154. Cited 1 time.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85124586492&doi=10.22146%2Fjieb.v36i2.1398&partnerID=40&md5=0fe7fd675951d1f19333306d09098acf>
- Oblitas, G. I. A. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19157/16073>
- Paz, G. M. E. B. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6aCEBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=25.%09Paz,+G.+M.+E.+B.+\(2014\).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Grupo+Editorial+Patria.&ots=Nv58AMDj0w&sig=W1j0t8wSdBmVpjNzERj_gFQYBi4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6aCEBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=25.%09Paz,+G.+M.+E.+B.+(2014).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Grupo+Editorial+Patria.&ots=Nv58AMDj0w&sig=W1j0t8wSdBmVpjNzERj_gFQYBi4#v=onepage&q&f=false)
- Peña, E., Carlés, M., Reis, A.C., Folque de Almeida, P., Bias, M.E., Borges, P., Antunovic, E., Mc Donald, A., Mejía, M.C., Moreno, J., Terrón, A., Taylor, E., Reynoso, G., Santa María, C., Brandes, K., Collas, AV., D'Angelo, N., Trujillo,

- M.A. (2021). Transformation & Leadership. Kingsleygate. https://kingsleygate.com/Transformation-and-Leadership/images/Transformation_Leadership_Whitepaper_Spanish_Booklet.pdf
- Robbins, S. P., Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan: Pearson educación. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rousseau, D. M. (1997). Organizational Behavior in the New Organizational Era. *Annu. Rev. Psychol.*, *48*, 515–46. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.48.1.515>
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). SL y desempeño. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sadiartha, AANG y Sitorus, SA (2018). Cultura organizacional, comunicación y estilo de liderazgo en la SL. *Revista internacional de investigación en negocios y ciencias sociales* (2147-4478), *7* (4), 1-9. <https://www.ssbfn.net.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1>
- Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo(s.f.). Info Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=Un%2076%25%20de%20peruanos%20respondi%C3%B3,e st%C3%A1%20conforme%20con%20su%20remuneraci%C3%B3n%2C>
- Tamayo, M. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Limusa. http://www.upvictoria.edu.mx/upv/docs/posgrado/PNPC-062013/01Estructura%20del%20programa%20y%20personal%20academico/Actualizacion_del_plan_de_estudios/Asignaturas%20transversales/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf

- Usman, O., Yanuar, D.M., Marsofiyati Influence Of Leadership Style, Job Satisfaction, And Job Motivation on Employee Performance Agency of Transportation Research and Development, Central Jakarta (2022) Quality - Access to Success, 23 (191), pp. 299-308. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85141691560&doi=10.47750%2fQAS%2f23.191.34&partnerID=40&md5=22cf49208cc2ebcd2999d548865068d3>
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y SL como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149
- Vega Luján, C. R. (2021). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección de Salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019*. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4392/T061_10742374_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villanueva, L. K. B., Vera, K. C. T., & Intriago, D. A. V. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207>
- Vroom, V. H. , Yetton, P. W. (1973). *Leadeship and decision making. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press*. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LX6ZBRsX3kAC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Vroom,+V.+H.,+Yetton,+P.+W.+\(1973\).+Leadeship+and+decision+making.+Pittsburgh:+University+of+Pittsburgh+Press.&ots=ndcn3ODOkN&sig=DKJffUObBIWZy7Cf86tIQ-Wi_2c#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LX6ZBRsX3kAC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Vroom,+V.+H.,+Yetton,+P.+W.+(1973).+Leadeship+and+decision+making.+Pittsburgh:+University+of+Pittsburgh+Press.&ots=ndcn3ODOkN&sig=DKJffUObBIWZy7Cf86tIQ-Wi_2c#v=onepage&q&f=false)
- Wofford, J. c. (1982). An integrative theory of leadership. *Journal of management*, 8, 27-47. <https://doi.org/10.1177/014920638200800102>
- Wu, C.-H. y Parker, SK (2017). El papel del apoyo del líder para facilitar el comportamiento laboral proactivo: una perspectiva desde la teoría del apego. *Revista de Gestión*, 43 (4), 1025–1049. <https://doi.org/10.1177/0149206314544745>

Zeta Vite, A., Benites Guerrero, C. D., Jiménez Chinga, R., & Abanto Cerna, L. (2020). *Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la SL en una institución educativa rural. Conrado*, 16(76), 113-122. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442020000500113&script=sci_arttext&tlng=pt

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia de la tesis

Título: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Estilos de liderazgo				
¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao 2022?	Conocer la relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Liderazgo directivo	Autoritario	1,2	-NUNCA (N) -CASI NUNCA (CN) - A VECES(AV) -CASI SIEMPRE (CS) -SIEMPRE (S)	ORDINAL
				Establece plazos	3;4		
				Estructurado	5;6		
			Liderazgo de apoyo	Considerado	7;8		
				Comprensivo	9;10		
				Amistoso	11;12		
			Liderazgo participativo	Comunicativo	13;14;15;16		
				Trabajo en equipo	17;18;19		
			Liderazgo orientado al logro	Asigna metas	20;21;22		
Desarrollo profesional	23;24						
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas					

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?	Conocer la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Variable 2:		Satisfacción laboral		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?	Conocer la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo de apoyo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	Relación con los superiores	1;2,3;4	* Totalmente acuerdo (TA) * Acuerdo (A) * Indeciso (I) * En desacuerdo (D) * Total desacuerdo (TD)	ORDINAL
				Participación en la toma de decisiones	5,6		
				Supervisión	7,8,9		
			Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Salario	10		
				Promoción	11		
				Formación	12		
				Negociaciones Laborales	13;14		
Incentivos económicos	15						

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo participativo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?	Conocer la relación que existe entre el liderazgo participativo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo participativo y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Satisfacción intrínseca	Satisfacción	16		
				Oportunidad	17;18		
				Toma de decisiones personales	19		
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo orientado al logro y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022?	Conocer la relación que existe entre el liderazgo orientado al logro y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Existe relación significativa entre el liderazgo orientado al logro y la satisfacción laboral en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022.	Satisfacción con el ambiente físico	Limpieza, higiene y salubridad	20		
				Entorno físico y espacio laboral	21;22		
			Satisfacción con la cantidad de producción	Ritmo y cantidad de desarrollo del trabajo	23;24		
			Satisfacción con la calidad de producción	Materiales asignados	25		
Calidad de trabajo	26						
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental, descriptivo correlacional, transversal		Población: 320 Muestra: 175	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Método: Hipotético - deductivo		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo	<p>Robbins et al. (2013) refiere que es un conjunto de características que posee el líder de una organización que permiten conducir a los trabajadores hacia el logro de metas, éxito o fracaso.</p> <p>Se encuentra basado en formación, experiencias, estímulos, que van a motivar al líder ante las diversas circunstancias que se puedan presentar.</p> <p>Para House (1971) propone que los estilos de liderazgo no son innatos a la persona, debe ajustarse a las situaciones consideradas en la teoría de la meta.</p>	<p>Se mide con el cuestionario elaborado por la autora de la investigación, cuya finalidad es identificar los estilos de liderazgo que buscan la evaluación de la capacidad y habilidad que tiene la persona para influenciar, guiar, dirigir, enseñar a los integrantes de su equipo, para alcanzar un fin en común, los cuales se pueden diversificar en el estilo de liderazgo directivo, de apoyo, participativo y orientado a los resultados.</p>	Liderazgo directivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoritario 2. Establece plazos 3. Estructurado 	ORDINAL
			Liderazgo de apoyo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considerado 2. Comprensivo 3. Amistoso 	
			Liderazgo participativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicativo 2. Trabajo en equipo 	
			Liderazgo orientado al logro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asigna metas 2. Desarrollo profesional 	

Satisfacción laboral	Meliá et al (1990) sostuvo como el conjunto de actitudes con las que cuenta un individuo hacia el desarrollo de las labores asignadas, las mismas que están referidas a actividades generales y específicas, según su puesto de trabajo. Locke (1976, como se cita en Chiang et al. 2010, p. 156-159) define a la SL como una etapa emocional, placentera y positiva; que resulta de la percepción relativa de las expectativas laborales del individuo pudiendo estar definida por las combinaciones de varios aspectos de la satisfacción personal, relacionados y condicionados por la supervisión del jefe inmediato, oportunidades de promoción, grado de responsabilidad, condiciones laborales y relaciones interpersonales con sus compañeros.	Se mide con el cuestionado adaptado por la autora de la investigación, donde se evaluará la satisfacción laboral del personal en diferentes factores.	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relación con los superiores 2. Participación en la toma de decisiones 3. Supervisión 	ORDINAL
			Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Salario 2. Promoción 3. Formación 4. Negociaciones laborales 5. Incentivos económicos 	
			Satisfacción intrínseca	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción 2. Oportunidad 3. Toma de decisiones personales 	
			Satisfacción con el ambiente físico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Limpieza, higiene y salubridad 2. Entorno físico y espacio laboral 	
			Satisfacción con la cantidad de producción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ritmo y cantidad de desarrollo del trabajo 	
			Satisfacción con la calidad de producción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materiales asignados 2. Calidad de trabajo 	

Anexo 3. Certificado de validez de los instrumentos, por expertos

Expertos que realizaron la validación de instrumentos

N°	Experto	Grado	Especialidad	Resultado
1	Villanueva Figueroa, Rosa Elvira	Doctora	Administración	Aplicable
2	Guerra Bendezú, Carlos Andrés	Magister	Metodología	Aplicable
3	Cárdenas Saavedra, Abraham	Doctor	Administración	Aplicable

Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilos de Liderazgo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo directivo							
1	Tu jefe inmediato te ordena que los resultados sean tal y como él lo espera.	✓		✓		✓		
2	Te asigna las actividades que no te compete para tu puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Te ordena realizar actividades en plazos cortos, obligándote a trabajar horas extras.	✓		✓		✓		
4	Establece períodos de ejecución de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
5	Establece parámetros en el desarrollo de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
6	Detalla al personal el método del desarrollo de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
	Liderazgo de apoyo							
7	Otorga apoyo personal y laboral cuando el trabajador lo solicite.	✓		✓		✓		
8	Brinda soporte ante incidencias inesperadas.	✓		✓		✓		
9	Te brinda explicaciones detalladas de las actividades de complejidad que no entiendes.	✓		✓		✓		
10	Se preocupa por afianzar competencias, otorgando capacitaciones individualizadas.	✓		✓		✓		
11	Entabla lazos de amistad con todo el personal del área.	✓		✓		✓		
12	Brinda apoyo en el desarrollo de trabajos, cuando el personal presenta inconvenientes.	✓		✓		✓		

	Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Te brinda recomendaciones para desarrollar mejor tus actividades.	✓		✓		✓		
14	Escucha sugerencias e iniciativas del personal.	✓		✓		✓		
15	Consulta posibles soluciones técnicas e inmediatas frente a problemas eventuales.	✓		✓		✓		
16	Te da a conocer los objetivos y actividades que se desarrollan en la empresa.	✓		✓		✓		
17	Celebra contigo y los demás, los logros obtenidos.	✓		✓		✓		
18	Distribuye tareas teniendo en cuenta las limitaciones del personal.	✓		✓		✓		
19	Sientes que tu jefe participa en el desarrollo de tareas asignadas al área.	✓		✓		✓		
	Liderazgo orientado al logro	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Asigna ciertas tareas para identificar las competencias que tienes.	✓		✓		✓		
21	Programa trabajos teniendo en cuenta las metas del día laboral.	✓		✓		✓		
22	Asigna tareas de gran envergadura a los diferentes niveles jerárquicos dentro del área.	✓		✓		✓		
23	Programa capacitaciones a todos los trabajadores para afianzar competencias.	✓		✓		✓		
24	Brinda facilidades de horario para seguir estudios relacionados a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

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

Los Olivos, 22 de octubre del 2022



Rosa Elvira Villanueva Figueroa
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
C.I.A.D. N.º 10.038
CÓDIGO RENACTE: 9910000

Firma del Experto Informante

Experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilos de Liderazgo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo directivo							
1	Tu jefe inmediato te ordena que los resultados sean tal y como él lo espera.	✓		✓		✓		
2	Te asigna las actividades que no te compete para tu puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Te ordena realizar actividades en plazos cortos, obligándote a trabajar horas extras.	✓		✓		✓		
4	Establece períodos de ejecución de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
5	Establece parámetros en el desarrollo de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
6	Detalla al personal el método del desarrollo de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
	Liderazgo de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Otorga apoyo personal y laboral cuando el trabajador lo solicite.	✓		✓		✓		
8	Brinda soporte ante incidencias inesperadas.	✓		✓		✓		
9	Te brinda explicaciones detalladas de las actividades de complejidad que no entiendes.	✓		✓		✓		
10	Se preocupa por afianzar competencias, otorgando capacitaciones individualizadas.	✓		✓		✓		
11	Entabla lazos de amistad con todo el personal del área.	✓		✓		✓		
12	Brinda apoyo en el desarrollo de trabajos, cuando el personal presenta inconvenientes.	✓		✓		✓		
	Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Te brinda recomendaciones para desarrollar mejor tus actividades.	✓		✓		✓		
14	Escucha sugerencias e iniciativas del personal.	✓		✓		✓		
15	Consulta posibles soluciones técnicas e inmediatas frente a problemas eventuales.	✓		✓		✓		
16	Te da a conocer los objetivos y actividades que se desarrollan en la empresa.	✓		✓		✓		
17	Celebra contigo y los demás, los logros obtenidos.	✓		✓		✓		
18	Distribuye tareas teniendo en cuenta las limitaciones del personal.	✓		✓		✓		
19	Sientes que tu jefe participa en el desarrollo de tareas asignadas al área.	✓		✓		✓		

	Liderazgo orientado al logro	Si	No	Si	No	Si	No
20	Asigna ciertas tareas para identificar las competencias que tienes.	✓		✓		✓	
21	Programa trabajos teniendo en cuenta las metas del día laboral.	✓		✓		✓	
22	Asigna tareas de gran envergadura a los diferentes niveles jerárquicos dentro del área.	✓		✓		✓	
23	Programa capacitaciones a todos los trabajadores para afianzar competencias.	✓		✓		✓	
24	Brinda facilidades de horario para seguir estudios relacionados a su puesto de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mstro. GUERRA BENDEZU, CARLOS ANDRES

DNI: 09726163

Especialidad del validador: Mstro. Educación con mención Gestión y Docencia Educativa; Licenciado en Administración.

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

Los Olivos, 15 de octubre del 2022



Mtro. Carlos Andrés Guerra Benítez
REGUC 016016

Firma del Experto Informante

Experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Estilos de Liderazgo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo directivo							
1	Tu jefe inmediato te ordena que los resultados sean tal y como él lo espera.	✓		✓		✓		
2	Te asigna las actividades que no te compete para tu puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Te ordena realizar actividades en plazos cortos, obligándote a trabajar horas extras.	✓		✓		✓		
4	Establece períodos de ejecución de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
5	Establece parámetros en el desarrollo de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
6	Detalla al personal el método del desarrollo de las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
	Liderazgo de apoyo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Otorga apoyo personal y laboral cuando el trabajador lo solicite.	✓		✓		✓		
8	Brinda soporte ante incidencias inesperadas.	✓		✓		✓		
9	Te brinda explicaciones detalladas de las actividades de complejidad que no entiendes.	✓		✓		✓		
10	Se preocupa por afianzar competencias, otorgando capacitaciones individualizadas.	✓		✓		✓		
11	Entabla lazos de amistad con todo el personal del área.	✓		✓		✓		
12	Brinda apoyo en el desarrollo de trabajos, cuando el personal presenta inconvenientes.	✓		✓		✓		
	Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Te brinda recomendaciones para desarrollar mejor tus actividades.	✓		✓		✓		
14	Escucha sugerencias e iniciativas del personal.	✓		✓		✓		
15	Consulta posibles soluciones técnicas e inmediatas frente a problemas eventuales.	✓		✓		✓		
16	Te da a conocer los objetivos y actividades que se desarrollan en la empresa.	✓		✓		✓		
17	Celebra contigo y los demás, los logros obtenidos.	✓		✓		✓		
18	Distribuye tareas teniendo en cuenta las limitaciones del personal.	✓		✓		✓		
19	Sientes que tu jefe participa en el desarrollo de tareas asignadas al área.	✓		✓		✓		

	Liderazgo orientado al logro	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Asigna ciertas tareas para identificar las competencias que tienes.	√		√		√		
21	Programa trabajos teniendo en cuenta las metas del día laboral.	√		√		√		
22	Asigna tareas de gran envergadura a los diferentes niveles jerárquicos dentro del área.	√		√		√		
23	Programa capacitaciones a todos los trabajadores para afianzar competencias.	√		√		√		
24	Brinda facilidades de horario para seguir estudios relacionados a su puesto de trabajo.	√		√		√		

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. Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: PhD en Educación é Investigación Científica; Dr. en Administración; Mstro. Gestión de Alta Dirección; Mstro. Docencia Universitaria; Lic. en Administración.

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

Lima, 24 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

Experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización							
1	Las relaciones personales con tus gerentes y directivos de la empresa, es cordial.	✓		✓		✓		
2	Sientes que tu relación personal con tu jefe inmediato es armoniosa.	✓		✓		✓		
3	Recibes igualdad de trato y justicia por parte de tu jefe inmediato.	✓		✓		✓		
4	Recibes apoyo de parte de tu jefe inmediato.	✓		✓		✓		
5	Participas en la toma de decisiones de tu área o departamento.	✓		✓		✓		
6	Participas en la toma de decisiones de tu grupo de trabajo, en temas relacionados a la empresa.	✓		✓		✓		
7	Tú jefe inmediato supervisa el desarrollo de tu trabajo asignado.	✓		✓		✓		
8	La supervisión que realiza tu jefe inmediato es la adecuada.	✓		✓		✓		
9	Recibes supervisión específica y con frecuencia de tu jefe inmediato.	✓		✓		✓		
	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Recibes una remuneración acorde a las responsabilidades y carga laboral asignada a tu puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Cuentas con oportunidades de promoción o ascensos, según tu puesto de trabajo o formación profesional.	✓		✓		✓		
12	La empresa te otorga oportunidades de formación profesional.	✓		✓		✓		
13	Tienes oportunidad de negociar con la empresa sobre aspectos laborales.	✓		✓		✓		
14	La empresa cumple con leyes laborales, políticas y convenios celebrados.	✓		✓		✓		
15	La empresa le otorga incentivos, bonificaciones y premios económicos.	✓		✓		✓		
	Satisfacción Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siente agrado de las labores que desempeña en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con oportunidades de realizar las actividades laborales donde más destaca.	✓		✓		✓		
18	Cuenta con oportunidades de hacer las cosas que le agradan.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos sobre su trabajo.	✓		✓		✓		

	Satisfacción con el ambiente físico	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Cuenta con limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
21	Su espacio de trabajo cuenta con iluminación, ventilación y temperatura según lo establecido por la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley 29783.	✓		✓		✓		
22	Su espacio físico es adecuado para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓		
	Satisfacción con la cantidad de producción	Si	No	Si	No	Si	No	
23	Los objetivos, metas y cantidad de producción asignada, está de acuerdo a tu desempeño.	✓		✓		✓		
24	Sigue el ritmo de trabajo al que se encuentra sometido	✓		✓		✓		
	Satisfacción con la calidad de producción	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Cuenta con los medios y recursos por parte de su empresa, para el desarrollo de sus actividades	✓		✓		✓		
26	Sus resultados obtenidos cuentan con la calidad de la producción que se requiere	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

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

Los Olivos, 22 de octubre del 2022



Rosa Elvira Villanueva Figueroa
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
GRADUADA EN 2009
CÓDIGO PROFESIONAL 170000

Firma del Experto Informante

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización							
1	Las relaciones personales con tus gerentes y directivos de la empresa, es cordial.	✓		✓		✓		
2	Sientes que tu relación personal con tu jefe inmediato es armoniosa.	✓		✓		✓		
3	Recibes igualdad de trato y justicia por parte de tu jefe inmediato.	✓		✓		✓		
4	Recibes apoyo de parte de tu jefe inmediato.	✓		✓		✓		
5	Participas en la toma de decisiones de tu área o departamento.	✓		✓		✓		
6	Participas en la toma de decisiones de tu grupo de trabajo, en temas relacionados a la empresa.	✓		✓		✓		
7	Tú jefe inmediato supervisa el desarrollo de tu trabajo asignado.	✓		✓		✓		
8	La supervisión que realiza tu jefe inmediato es la adecuada.	✓		✓		✓		
9	Recibes supervisión específica y con frecuencia de tu jefe inmediato.	✓		✓		✓		
	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Recibes una remuneración acorde a las responsabilidades y carga laboral asignada a tu puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Cuentas con oportunidades de promoción o ascensos, según tu puesto de trabajo o formación profesional.	✓		✓		✓		
12	La empresa te otorga oportunidades de formación profesional.	✓		✓		✓		
13	Tienes oportunidad de negociar con la empresa sobre aspectos laborales.	✓		✓		✓		
14	La empresa cumple con leyes laborales, políticas y convenios celebrados.	✓		✓		✓		
15	La empresa le otorga incentivos, bonificaciones y premios económicos.	✓		✓		✓		
	Satisfacción Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siente agrado de las labores que desempeña en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cuenta con oportunidades de realizar las actividades laborales donde más destaca.	✓		✓		✓		
18	Cuenta con oportunidades de hacer las cosas que le agradan.	✓		✓		✓		
19	Cuenta con capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos sobre su trabajo.	✓		✓		✓		

Satisfacción con el ambiente físico		Si	No	Si	No	Si	No
20	Cuenta con limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.	✓		✓		✓	
21	Su espacio de trabajo cuenta con iluminación, ventilación y temperatura según lo establecido por la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley 29783.	✓		✓		✓	
22	Su espacio físico es adecuado para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓		✓	
Satisfacción con la cantidad de producción		Si	No	Si	No	Si	No
23	Los objetivos, metas y cantidad de producción asignada, está de acuerdo a tu desempeño.	✓		✓		✓	
24	Sigue el ritmo de trabajo al que se encuentra sometido	✓		✓		✓	
Satisfacción con la calidad de producción		Si	No	Si	No	Si	No
25	Cuenta con los medios y recursos por parte de su empresa, para el desarrollo de sus actividades	✓		✓		✓	
26	Sus resultados obtenidos cuentan con la calidad de la producción que se requiere	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mstro. GUERRA BENDEZU, CARLOS ANDRES

DNI: 09726163

Especialidad del validador: Mstro. Educación con mención Gestión y Docencia Educativa; Licenciado en Administración.

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

Los Olivos, 15 de octubre del 2022



Mtro. Carlos Andrés Guerra Benzedu
REGUC 016010

Firma del Experto Informante

Experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización							
1	Las relaciones personales con tus gerentes y directivos de la empresa, es cordial.	√		√		√		
2	Sientes que tu relación personal con tu jefe inmediato es armoniosa.	√		√		√		
3	Recibes igualdad de trato y justicia por parte de tu jefe inmediato.	√		√		√		
4	Recibes apoyo de parte de tu jefe inmediato.	√		√		√		
5	Participas en la toma de decisiones de tu área o departamento.	√		√		√		
6	Participas en la toma de decisiones de tu grupo de trabajo, en temas relacionados a la empresa.	√		√		√		
7	Tú jefe inmediato supervisa el desarrollo de tu trabajo asignado.	√		√		√		
8	La supervisión que realiza tu jefe inmediato es la adecuada.	√		√		√		
9	Recibes supervisión específica y con frecuencia de tu jefe inmediato.	√		√		√		
	Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Recibes una remuneración acorde a las responsabilidades y carga laboral asignada a tu puesto de trabajo.	√		√		√		
11	Cuentas con oportunidades de promoción o ascensos, según tu puesto de trabajo o formación profesional.	√		√		√		
12	La empresa te otorga oportunidades de formación profesional.	√		√		√		
13	Tienes oportunidad de negociar con la empresa sobre aspectos laborales.	√		√		√		
14	La empresa cumple con leyes laborales, políticas y convenios celebrados.	√		√		√		
15	La empresa le otorga incentivos, bonificaciones y premios económicos.	√		√		√		
	Satisfacción Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siente agrado de las labores que desempeña en su puesto de trabajo.	√		√		√		

17	Cuenta con oportunidades de realizar las actividades laborales donde más destaca.	√		√		√		
18	Cuenta con oportunidades de hacer las cosas que le agradan.	√		√		√		
19	Cuenta con capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos sobre su trabajo.	√		√		√		
	Satisfacción con el ambiente físico	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Cuenta con limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.	√		√		√		
21	Su espacio de trabajo cuenta con iluminación, ventilación y temperatura según lo establecido por la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley 29783.	√		√		√		
22	Su espacio físico es adecuado para el desarrollo de sus funciones.	√		√		√		
	Satisfacción con la cantidad de producción	Si	No	Si	No		No	
23	Los objetivos, metas y cantidad de producción asignada, está de acuerdo a tu desempeño.	√		√		√		
24	Sigue el ritmo de trabajo al que se encuentra sometido	√		√		√		
	Satisfacción con la calidad de producción	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Cuenta con los medios y recursos por parte de su empresa, para el desarrollo de sus actividades	√		√		√		
26	Sus resultados obtenidos cuentan con la calidad de la producción que se requiere	√		√		√		

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. Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: PhD en Educación é Investigación Científica; Dr. en Administración; Mstro. Gestión de Alta Dirección; Mstro. Docencia Universitaria; Lic. en Administración.

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

Lima, 24 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante

Anexo 4. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Variable: ESTILOS DE LIDERAZGO

Tabla 1

Resumen de datos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario de estilo de liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	24

Se determinó una confiabilidad de 0,910 en base a 24 preguntas del estilo de liderazgo, el cual es un grado alto de fiabilidad.

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Tabla 3

Resumen de datos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	26

Se determinó una confiabilidad de 0,890 en base a 26 preguntas de la satisfacción laboral, el cual es un grado considerable de fiabilidad.

Anexo 5. Ficha técnica e Instrumentos aprobados

Ficha Técnica de instrumento de Estilos de liderazgo

Test: Cuestionario de Estilos de liderazgo

Autor: Adaptación por Brenda Torres Agurto, basada en el cuestionario de liderazgo camino-meta de House Roberth (1971)

Objetivo: Evalúa el estilo de liderazgo que se debe aplicar para una adecuada gestión.

Escala: Likert

Ítems: 24

Dimensiones: 4

1. Liderazgo directivo; Informa a sus seguidores lo que espera de ellos, les programa las actividades a realizar y facilita asesorías técnicas específicas del cómo cumplir con sus actividades, genera satisfacción al identificarse actividades ambiguas o que estén generando estrés ante las órdenes, estructuras y planificación realizada.
2. Liderazgo de apoyo; es el responsable de brindar el apoyo a sus subordinados, identificando si las tareas asignadas generan angustias físicas o psicológicas. Las relaciones de apoyo permitirán mantener relaciones de calidad entre jefes y subordinados y esto a su vez generará una reducción del estrés por parte de los subordinados. El comportamiento del líder está direccionado a satisfacer las necesidades por lo que se mostrará preocupado, buscando un ambiente amigable.
3. Liderazgo participativo; presenta un comportamiento dirigido a fomentar su influencia ante sus subordinados, permitiendo hacerlos partícipe de la toma de decisiones, asimismo consultar sobre las sugerencias u opiniones que tengan los subordinados ante una toma de decisiones, dará a conocer las metas establecidas y aclarar los esfuerzos hasta la obtención de las mismas con los estándares establecidos.
4. Liderazgo orientado al logro; es responsable de fomentar ante sus subordinados, el desarrollo de actividades y que cuente con la excelencia laboral y mostrando a su vez confianza que permita alcanzar altos estándares de su desempeño, que se vean reflejado en el logro de las metas asignadas, y a su vez permitirá que el subordinado cuenta con la confianza de su capacidad para lograr metas.

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Edad: Sexo: (F) (M) Tiempo de servicio: Fecha: / /

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario permite identificar el tipo de liderazgo que viene aplicando su jefe inmediato, por lo que su respuesta estará basada en como su jefe viene realizando su gestión en su área y el personal a cargo.

A continuación, tienes cinco (5) alternativas de respuesta, donde deberás marcar con una "X", sólo una de ellas, la que relaciones más con el modo de gestión que viene realizando tu jefe.

N°	ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Tu jefe inmediato te ordena que los resultados sean tal y como él lo espera.					
2	Te asigna las actividades que no te compete para tu puesto de trabajo.					
3	Te ordena realizar actividades en plazos cortos, obligándote a trabajar horas extras.					
4	Establece períodos de ejecución de las tareas asignadas.					
5	Establece parámetros en el desarrollo de las tareas asignadas.					
6	Detalla al personal el método del desarrollo de las tareas asignadas.					
7	Otorga apoyo personal y laboral cuando el trabajador lo solicite.					
8	Brinda soporte ante incidencias inesperadas.					
9	Te brinda explicaciones detalladas de las actividades de complejidad que no entiendes.					
10	Se preocupa por afianzar competencias, otorgando capacitaciones individualizadas.					
11	Entabla lazos de amistad con todo el personal del área.					
12	Brinda apoyo en el desarrollo de trabajos, cuando el personal presenta inconvenientes.					
13	Te brinda recomendaciones para desarrollar mejor tus actividades.					
14	Escucha sugerencias e iniciativas del personal.					
15	Consulta posibles soluciones técnicas e inmediatas frente a problemas eventuales.					
16	Te da a conocer los objetivos y actividades que se desarrollan en la empresa.					
17	Celebra contigo y los demás, los logros obtenidos.					
18	Distribuye tareas teniendo en cuenta las limitaciones del personal.					
19	Sientes que tu jefe participa en el desarrollo de tareas asignadas al área.					
20	Asigna ciertas tareas para identificar las competencias que tienes.					
21	Programa trabajos teniendo en cuenta las metas del día laboral.					
22	Asigna tareas de gran envergadura a los diferentes niveles jerárquicos dentro del área.					
23	Programa capacitaciones a todos los trabajadores para afianzar competencias.					
24	Brinda facilidades de horario para seguir estudios relacionados a su puesto de trabajo.					

Ficha Técnica de instrumento de Satisfacción laboral

Test: Cuestionario de Satisfacción laboral

Autor: Adaptación por Brenda Torres Agurto, basada en el cuestionario de SL S 21/26 de Meliá, J.L., Pradilla, J.F., Martí, N., Sancerni, M.D., Oliver, A., & Tomás J.M. (1990)

Objetivo: Evalúa el estilo de liderazgo que se debe aplicar para una adecuada gestión. Medir la SL en la organización.

Escala: Likert

Ítems: 26

Dimensiones: 6

1. Satisfacción con la supervisión y participación en la organización: Referida a la supervisión y relación con los supervisores, frecuencia de la misma, justicia con el trato recibido por los subordinados, formación que se recibe y participación en las decisiones.
2. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones: Definida como el cumplimiento de los convenios laborales relacionados a incentivos económicos, remuneraciones, negociaciones laborales, y oportunidades de promoción y formación.
3. Satisfacción intrínseca: Están referidos a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo, oportunidades que ofrece el trabajo cuando se realiza aquello que nos gusta o en el que se destaca y la capacidad para tomar decisiones por sí mismo en temas laborales.
4. Satisfacción con el ambiente físico: Relativo a nuestro entorno físico y espacio en el lugar de trabajo, la higiene, limpieza y salubridad, temperatura, ventilación e iluminación.
5. Satisfacción con la cantidad de producción: Definido como el ritmo y cantidad en que se desarrolla el trabajo y satisfacción que este produce en el individuo.
6. Satisfacción con la calidad de producción: Referido a medios materiales que se asigna al trabajador para que pueda realizar su trabajo y con la calidad final que se espera.

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Edad: **Sexo:** (F) (M) **Tiempo de servicio:** **Fecha:**/...../...

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario permitirá medir el grado de satisfacción con el que cuenta respecto a las diferentes actividades y beneficios que le otorga, sus compañeros, su jefe de área y la empresa.

A continuación, tienes cinco (5) alternativas de respuesta, donde deberás marcar con una "X", sólo una de ellas, la que mejor se relacione con tu estado de satisfacción en el trabajo.

N°	ITEM	Totalmente desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Las relaciones personales con tus gerentes y directivos de la empresa, es cordial.					
2	Sientes que tu relación personal con tu jefe inmediato es armoniosa.					
3	Recibes igualdad de trato y justicia por parte de tu jefe inmediato.					
4	Recibes apoyo de parte de tu jefe inmediato.					
5	Participas en la toma de decisiones de tu área o departamento.					
6	Participas en la toma de decisiones de tu grupo de trabajo, en temas relacionados a la empresa.					
7	Tú jefe inmediato supervisa el desarrollo de tu trabajo asignado.					
8	La supervisión que realiza tu jefe inmediato es la adecuada.					
9	Recibes supervisión específica y con frecuencia de tu jefe inmediato.					
10	Recibes una remuneración acorde a las responsabilidades y carga laboral asignada a tu puesto de trabajo.					
11	Cuentas con oportunidades de promoción o ascensos, según tu puesto de trabajo o formación profesional.					
12	La empresa te otorga oportunidades de formación profesional.					
13	Tienes oportunidad de negociar con la empresa sobre aspectos laborales.					
14	La empresa cumple con leyes laborales, políticas y convenios celebrados.					
15	La empresa le otorga incentivos, bonificaciones y premios económicos.					
16	Siente agrado de las labores que desempeña en su puesto de trabajo.					
17	Cuenta con oportunidades de realizar las actividades laborales donde más destaca.					
18	Cuenta con oportunidades de hacer las cosas que le agradan.					
19	Cuenta con capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos sobre su trabajo.					
20	Cuenta con limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.					
21	Su espacio de trabajo cuenta con iluminación, ventilación y temperatura según lo establecido por la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ley 29783.					
22	Su espacio físico es adecuado para el desarrollo de sus funciones.					
23	Los objetivos, metas y cantidad de producción asignada, está de acuerdo a tu desempeño.					
24	Sigue el ritmo de trabajo al que se encuentra sometido					
25	Cuenta con los medios y recursos por parte de su empresa, para el desarrollo de sus actividades					
26	Sus resultados obtenidos cuentan con la calidad de la producción que se requiere					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLANUEVA FIGUEROA ROSA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral, en trabajadores operativos de una empresa de servicios industriales, Callao, 2022", cuyo autor es TORRES AGURTO BRENDA NELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLANUEVA FIGUEROA ROSA ELVIRA DNI: 07586867 ORCID: 0000-0002-3919-0185	Firmado electrónicamente por: RVILLANUEVAF el 12-01-2023 22:42:05

Código documento Trilce: TRI - 0463268