



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una
empresa privada en el Distrito de San Martín de Porres-2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Velásquez Gómez, Rosa Juana (orcid.org/0000-0002-6437-746X)

ASESORA:

Mg. Castañeda Fuentes Viviana Del Rosario (orcid.org/0000-0001-8780-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros docentes de la universidad César Vallejo que inculcaron sus enseñanzas para alcanzar este gran logro y objetivo.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer, a la prestigiosa Universidad César Vallejo que me ha dado la oportunidad de acogerme en sus aulas y ser parte de la comuna estudiantil en seleccionar buenos catedráticos que a lo largo del proceso de estudiante universitario han alimentado mis conocimientos y en especial a mi asesora Mg. Castañeda Fuentes Viviana Del Rosario, que con su paciencia y recomendaciones me ha guiado en alcanzar una de mis anheladas metas, gracias a cada uno por su dedicación, paciencia y mucha amistad.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTAÑEDA FUENTES VIVIANA DEL ROSARIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Proyecto de Investigación titulado: “Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el Distrito de San Martín de Porres-2022” cuya autora es Rosa Juana Velásquez Gómez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, 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 el Proyecto de Investigación 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, 11 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTAÑEDA FUENTES VIVIANA DEL ROSARIO DNI: 18019412 ORCID: 0000-0001-8780-6477	Firmado electrónicamente por: DCASTANEDAFU el 11-07-2023 00:34:51

Código documento Trilce: TRI - 0585053





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Declaratoria de Originalidad del autor**

Yo Rosa Juana Velásquez Gómez, estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Proyecto de Investigación titulado: “Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el Distrito de San Martín de Porres-2022” es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Proyecto de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
Rosa Juana Velásquez Gómez DNI: 08147889 ORCID: 0000-0002-6437-746X	Firmado electrónicamente por: RVELASQUEZGO el 11-07-2023 22:57:30

Código documento Trilce: TRI – 0585067



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1: Listados de Expertos.....	20
Tabla 2: Coeficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos.....	20
Tabla 3: Correlación de la dimensión Liderazgo Transaccional con la variable Satisfacción Laboral.....	22
Tabla 4: Correlación de la dimensión Liderazgo Transformacional con la variable Satisfacción Laboral.....	23
Tabla 5: Correlación de la dimensión de Liderazgo Burocrático con la variable Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 6: Correlación de las variables Liderazgo y Satisfacción Laboral con la prueba de Spearman.....	25

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de Investigación.....	26
--	----

RESUMEN

El trabajo realizado se enfocó en indagar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el Distrito de San Martín de Porres- 2022, cuya investigación tuvo un diseño no experimental transversal de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y un alcance descriptiva correlacional, con una población de 36 colaboradores de los cuales a 20 se tuvo como muestra, respondiendo a las encuestas, mediante un cuestionario, que fueron validados y confiables por expertos en la materia, aplicandose el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo como resultado para la variable Liderazgo 0.835 y para la Satisfacción Laboral de 0.825 el rango de fiabilidad, se establecio que existe una correlación positiva entre las dimensiones liderazgo Transaccional y Burocrático en la satisfacción laboral en los trabajadores, pero que es baja, resaltando la dimensión, liderazgo Transformacional con una correlación de 0.262 y una significancia de 0.264, lo que se concluyó que la empresa deberá de implementar estrategias, para el mejor desempeño de los colaboradores y engrandecimiento de la empresa.

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, colaboradores

ABSTRACT

The worked focused on investigating the influence of leadership on job satisfaction in the collaborators of a private company in the District of San Martín de Porres- 2022, whose research had a non-experimental cross-sectional design of an applied type, with a quantitative and a correlational descriptive scope, with a population of 36 collaborators of which 20 were taken as a sample, responding to the surveys, through a questionnaire, which were validated and reliable by experts in the field, applying the Cronbach's Alpha coefficient, taking as a result for the variable Leadership 0.835 and for Job Satisfaction of 0.825 the range of reliability, it was established that there is a positive correlation between the Transactional and Bureaucratic leadership dimensions in job satisfaction in workers, but that it is low, highlighting the dimension, Transformational leadership with a correlation of 0.262 and a significance of 0.264, which concludes that the company should implement strategies for the best performance of employees and the aggrandizement of the company.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction and collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Es conocido que, como consecuencia de la pandemia, innumerables organizaciones han dependido de cada uno de sus colaboradores y líderes para saber tomar decisiones predominantes a fin de establecer su liderazgo y la satisfacción que conlleve a un entendimiento en el buen resultado de sus actividades. En ese sentido Moscoso y Villafuerte (2021) concuerdan en admitir que la felicidad de los colaboradores dentro de una empresa, es el empuje primordial para alcanzar sus objetivos, basado en su potencial personal y competencia a nivel local; y quien ejerza la labor del líder deberá de encantar, incentivar y motivar a sus colaboradores para lograr sus metas.

El líder, al ser parte integrante de un grupo de colaboradores, es pieza elemental para asegurar el éxito de sus perspectivas, su desenvolvimiento dentro del equipo va hacer determinante en las relaciones interpersonales con sus subordinados, (Harms et al., 2019)

Al tener en frente los distintos estilos de líder, demuestra que el empeño emotivo que siente el trabajador en ejercer su oficio dentro de la entidad se basa en los aspectos internos y externos, en el cual desarrolla sus valores que se le inculca. Hablar del tipo de estilo, infiere una cualidad que tiene toda persona de manera independiente. El liderazgo se relata en distintas teorías en el que se nombra al estilo: transformacional, que procura estar en la dimensión de ordenar y guiar al interior de la institución donde impulsará y formaran futuros dirigentes (Manes Cangana, 2019).

Así tenemos al ámbito internacional, la revista Cigna International Markets (2020) realizó su estudio, enfocando el nivel de prosperidad, salud y satisfacción laboral se hallaban las personas como consecuencia de la enfermedad del Covid-19, resultando que esta situación debido a su aislamiento a su centro laboral, hubo cierre de empresas, expulsiones masivas de trabajadores, quedando unos cuantos en ejercer labores desde sus hogares. Exigiendo mayor participación por los directivos a emprender un liderazgo empático y proactivo que incentive a sus trabajadores para el mejor bienestar laboral.

Por otro lado, el gobierno del Reino Unido, planifico una estrategia de captación de retención de trabajo denominado "licencia" tras el brote de esta enfermedad, proponiendo pagar a sus colaboradores el 80% de su sueldo de hasta 2.500 libras esterlinas e impedir su salida de su oficio durante el brote del Covid-19. Dicho plan se infiere que mantiene a sus empleados inspirados y comprometidos con su entidad en una situación de pandemia (Gobierno del Reino Unido, 2020)

De la misma forma, Villar & Araya, (2019) respecto a liderazgo, variable que muchos autores lo han estudiado desde varias perspectivas o enfoques, según el lugar y situación donde se desarrollaría, perfilaron la idea de ser estudiado desde el campo de los negocios, como una cualidad de toda persona que integre una organización.

Citando a Añazco, et al. (2018) en su estudio, referente al procedimiento de autoridad consecuencia de la función en las entidades de Guayaquil Ecuador establecieron que es la cualidad y destreza del líder que incentivarán a los colaboradores a ofrecer y entregar su mayor esfuerzo en su trabajo, sea del sector al que pertenezcan, obteniendo por consiguiente una mejor satisfacción laboral. Por consiguiente, el rol del líder en una empresa es determinante para engrandecer la satisfacción de sus empleados. Concluyendo que es la satisfacción laboral que mantendrá seguros y entusiasmado a sus trabajadores, por la calidad del ejercicio laboral que ofrecen sus líderes.

Nidadhavolu (2018),el presente estudio es entender el efecto que tiene los distintos estilos que tiene la variable liderazgo y como se muestra en la algarabía de los colaboradores y su respuesta ante la organización. La información obtenida del balance de esta investigación, permitirá concebir el valor de estas variables en estudio conformado por empleados de una organización. El resultado va a contribuir a emprender una mejor gestión en la empresa y fortalecerá el desarrollo de las cualidades de sus líderes en el sector construcción y correlacionar con el contenido de sus trabajadores y cómo afecta el desempeño general de la organización. Los resultados apuntan a proporcionar enseñanzas a los líderes con la finalidad de poner en practica la mejor decisión y éxito en la compañía.

En el Perú, las variables en estudio, son evaluadas continuamente a través de todas las organizaciones, ya sean en empresas grandes o MYPES, permitiéndoles calificar la satisfacción de los empleados y a la vez verificar el liderazgo que existe en cada una de ellas, no interesa lugar. Corroborándose que los distintos tipos de liderazgo, siempre van a contribuir positivamente con la satisfacción laboral. Por consiguiente, se debe difundir a todas las organizaciones del mundo, sobre los resultados obtenidos para su mejor decisión y presentación en su organización. (Sánchez, 2018)

Es de suma importancia y de primer orden llevar a cabo un excelente liderazgo que inspiren y empaticen a los colaboradores con el fin de obtener su mejor satisfacción en las labores que realicen dentro de una organización en razón que es éste que en mayor parte de las actividades esta presente, influenciando además la presencia física de su líder para motivarlos. En tal sentido es indispensable la calidad de un buen líder para mantener a sus trabajadores satisfecho (Fernandez, 2021).

Los autores, Martínez, et al. (2018), interpretan a la satisfacción laboral como el valor de representación que cumple los colaboradores al momento de emprender sus funciones en cualquier entidad u organización y coinciden con Lee y Bruvold (2003) que indica a la satisfacción laboral, al éxito alcanzado por las personas que se muestran con el solo acto de realizar su trabajo; en ese sentido la complacencia en el trabajo, da respuesta a la acción o conducta que siente el colaborador.

De acuerdo con Barrio & García (2019), analizan, el lazo que une al líder del grupo y que repercute a la complacencia del trabajador, al interior de su centro de labores Minera Laytaruma S.A. 2019, utilizando como método cuantitativa y de instrumento el cuestionario, para evaluar ambas variables, estudio de forma correlacional, de manera transversal no experimental con una muestra de 108 colaboradores. resaltando al liderazgo transformacional el que más predomina, secundado por el estilo transaccional, siendo ambos estilos que se adecua a la satisfacción laboral de la organización.

En el plano local, es conocido que existe un gran problema, referido con el liderazgo y como afecta en la satisfacción laboral, afirma Mendoza (2021), los colaboradores muestran su descontento al estilo transformacional, que ha llevado al

poco compromiso del colaborador para con su trabajo y por consiguiente a la productividad. Para Perilla y Gómez (2019), sostienen, que el líder asignado a un grupo de colaboradores, muestre una actitud positiva e innovador que promuevan su confianza en la satisfacción laboral de los propios, lo que traerá consigo el crecimiento de su productividad en la organización.

La empresa privada, dedicado al rubro de ventas de vehículos menores, percibe por parte del directivo, falta de liderazgo para con sus colaboradores, escasa motivación y debida evaluación en su desempeño laboral. Así la persona quien tiene la tarea de guiar, motivar y trabajar en equipo, no ejerce tales condiciones, por lo contrario, se muestra poco expresivo, no escucha sugerencias de sus trabajadores, ni mucho menos asesora en la venta de sus productos, generando incertidumbre y poco rendimiento laboral. Generando malestar e indebida atención en sus potenciales clientes y bajas ventas en sus productos. En tal sentido, se puede inferir que el liderazgo que representa la persona a cargo de un equipo de trabajo va influir enormemente en la respuesta positiva de estas personas en la empresa privada.

Ante la existencia de distintos tipos de liderazgo, que determinara la buena o mala complacencia laboral en los colaboradores, debemos hacernos la pregunta ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022?, entendido la interrogante en mención, debemos preguntarnos ¿Cómo se relaciona el liderazgo transaccional en la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres- 2022? ¿Que relación existe entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022?, así también ¿El liderazgo burocrático influirá en la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022?

El presente trabajo, tuvo una justificación por conveniencia, ya que va a permitir a la organización a determinar las causas o factores que vienen afectando el liderazgo, y va a permitir a dar solución a la organización; asimismo la justificación teórica y práctico va a identificar el enlace que existe entre las variables, sino que a va a conocer y plasmar sus conocimientos de ambas variables lo cual va a permitir la recopilación

de información y datos para el mejor perfil de su líder, buscando técnicas necesarias para cumplir su objetivo, tiene una justificación metodológica que puede ser de interés y de fácil manejo para otros estudiantes e investigadores que inicie sus estudios con las variables de estudio, empleándose la elaboración del cuestionario y la recopilación de información que haga efectiva su medición y por último tiene una justificación social que es predominante para una buena interrelación afectiva entre sus integrantes, basado en la buena comunicación que logre establecer mecanismo de entendimiento y satisfacción para todos los que integre. (Hernandez y Mendoza (2018)

Por lo expuesto, el estudio asume, como objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el Distrito de San Martín de Porres 2022, como objetivo específico:

1. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres- 2022.-
2. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.-
3. Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Burocrático con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.

Se procede a formular la hipótesis general: Existe relación entre el Liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada del distrito de San Martín de Porres 2022.- como hipótesis específico:

- 1: Existe relación entre el El liderazgo Transaccional con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.-
2. Existe relación entre el Liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.-
- 3. Existe relación entre el Liderazgo Burocrático con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Lo mencionado por Ramos et al., (2020) en el estudio realizado, determino las cualidades del liderazgo para el mejor desempeño de sus entidades a su cargo, identificando además que un buen líder debe de orientar sus determinaciones a solucionar los problemas dentro de una entidad para lograr la satisfacción entre los colaboradores, para el cual tuvo un estudio correlacional con 65 trabajadores que determino mediante la encuesta la existencia de interrelación en los distintos estilos de liderazgo para su gran desempeño en el manejo satisfactorio de sus colaboradores.

Para Ramos y Soria (2018), establecen la interrelación existente entre ambas variables, teniendo un estudio correlacional y la participación de 33 colaboradores de un área comercial, hallando simetría activa entre estas variables, en el cual el directivo entusiasma y motiva a cada uno de sus trabajadores para un mejor desenvolvimiento de sus actividades.

Los autores Flores & Salazar (2019). Coincidieron en afirmar como objetivo principal, verificar si efectivamente el crecimiento de las actividades comerciales de la entidad Volcán S.A. La Paz. se debe a la satisfacción laboral entre sus colaboradores por ejercer sus funciones; es así que se practicó un estudio de tipo correlacional y deductivo, empleando a 53 colaboradores que bajo el instrumento del cuestionario se concluye, la no existencia en relación a esta variable para la productividad de la entidad, denotando un nivel bajo de complacencia en el trabajo, siendo como factor determinante los sueldos y las relaciones con sus jefes inmediato.

Desde la posición de Alvarado, et al. (2018), tuvieron como trabajo esencial, identificar la calidad de liderazgo que la oficina de asesoría aguardan hallar en los supervisores, y una vez identificado lleguen alcanzar su mayor complacencia laboral; se tuvo como muestra a 23 del area de ventas y 8 del área de rentas vitalicias, aplicándose cuestionario **Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)** de medición de las variables; concluyendo que los tipos de estilos en el liderazgo están cohesionada con la alegría del trabajador, por la motivación intrínseca de cada persona, acrecentando la satisfacción laboral del tipo de liderazgo, por lo que se concluye, cual sea el tipo de liderazgo a elegir, va incidir de manera forma efectiva en el entusiasmo de sus trabajadores, teniendo como aporte a la investigación, la satisfacción personal

de los colaboradores en asumir sus propias responsabilidades en las labores que cumple con orgullo profesional.

Por su parte Claros (2019), tuvo como finalidad, establecer la cohesión de las variables de estudio en beneficio de los monitores del area tecnológica del SENATI-Huacho. El trabajo fue descriptivo transversal, no experimental y enfoque cuantitativo. El muestreo fue probabilístico conformado por 50 monitores del área. Se utilizo para ello la recolección de datos mediante las encuestas, el juicio de valor de expertos y de confianza, utilizando como instrumento el alfa Cronbach, con resultado 0.88, alto valor de credibilidad para liderazgo y 0.86 para desempeño laboral, alto rango de fiabilidad. La hipótesis planteada fue aceptada y el examen que se aplico fue paramétrica de Spearman. Finalmente se culmino en apreciar la correspondencia entre las variables estudiadas, obtuvo como resultado 0,920, lo cual implica una correlación alta.

Citando a Vega (2018) concluyo, la correlación entre satisfacción en el trabajo y compromiso organizacional en una empresa retail de Lima y provincias. Para el cual se empleó como diseño no experimental y correlacional; para este estudio tuvo como muestra la participación de 199 asesores comerciales, utilizando como instrumento el cuestionario. Hallándose la relación que existe entre un colaborador satisfecho en su área laboral, cumpliendo con su responsabilidad con su labor dentro de la organización.

Los autores, León y Morales (2018) tuvieron como objetivo en la presente investigación, si uno u otro modo de liderazgo, tiene vínculo con la satisfacción laboral, llegando a encuestar a 255 trabajadores de servicios en Lima, concluyendo, que los elegidos para encabezar o tiene mando en una organización tenga como personalidad el respeto y amabilidad hacia sus subordinados no sean trasladados a otras áreas, que por el contrario contribuyen en beneficio del trabajador. Lo que implica no estar sujeto a cambios o rotación constante de un centro de trabajo a otro, el líder que tiene un carácter y personalidad respetuosa, enseñando a futuros líderes que alcancen dicho puesto a mantenerse siempre en la altura del respeto y amabilidad con sus colaboradores para engrandecer su satisfacción laboral.

El autor Calderón (2021) analizo el lazo existente entre el mando transformador y su motivación en la complacencia de sus asalariados de la entidad. Teniendo como indicativo la no reciprocidad entre ambas variables $p=0,344$. Del mismo modo como

dimensión se determinó a la consideración, que enlaza perfectamente con la variable $Rho=0,281$. Teniendo como resultado, este estilo de liderazgo con un 5% negativo, con un 19% de sensación constante y un 76% en rango acogedor, contrario a la variable de estudio dependiente con 0% a la muestra, 18% medio, y 82% alto.

Citando Canchaya (2019), centro su objetivo en la existencia correlacional entre el liderazgo y el ambiente de trabajo del personal en la entidad SEDAM – Huancayo S.A. para el cual se tuvo como muestra a un total de 102 trabajadores, utilizando las encuestas para la recopilación de información de confiabilidad, teniendo un diseño ordinal de escala Likert., procesados en el paquete estadísticos del SPSS V.24.0 investigación descriptivo correlacional, no experimental transversal. Con coeficiente correlacional de 0.359 Rho Spearman en ambos temas; con transcendencia de 0.000 aceptándose con ello la hipótesis alterna y rechazándose la nula, ello al denotarse un nivel débil entre ambas variables.

Por su parte, Rodríguez (2018), en su investigación tuvo como propósito, analizar la correlación entre sus variables de investigación, ancladas a los trabajadores del SETAM EIRL – Villa María del Triunfo, participando 18 colaboradores con el mismo número de muestra. Determinándose mayor optimización en los instrumentos utilizados, se tuvo 0.941 a las preguntas de liderazgo y un 0.831 para la satisfacción laboral, mediante el alfa de Cronbach. Para la hipótesis, mediante el examen de Rho de Spearman se obtuvo un 0.799, con un p valor de 0.000, determinando completamente la cohesión entre sus variables de estudio.

Se desarrolló los conceptos referidos a las variables de estudios, donde Jiménez y Villanueva (2018), definen al liderazgo como un sistema de dirección con influencia grupal, teniendo como alcance y visión hacia un futuro lograr todas sus metas. Para tal efecto se complementa con direcciones formales como informales que las componen los directivos o colaborador de la entidad, como es el caso en cuanto decidir donde desayunar, como ambientar un lugar para reuniones etc.

El liderazgo alcanza distintos tipos de líder que lo diferencia de otro, por ello el estilo de liderazgo, va hacer determinante para establecer la calidad de la persona que se diferencie de los demás, de esa forma, se infiere por estilo de liderazgo a las

conductas de las personas que entusiasme, motiven, direccionan, mandan y tratan a un equipo de personas (Cereza, 2021). Asimismo, conforme lo señala Pando et al. (2022) es de prioridad levantar el animo a las personas e involucrarlas en sus labores con motivarlas, tenerlas alegres, incentivadas y sobre todo darles confianza para alcanzar los logros y objetivos.

El liderazgo, es la cualidad de la persona que lo habilita a entusiasmar, agradar, incentivar, administrar, destinar, guiar a sus semejantes dentro de un mismo grupo, que se hallan bajo su mando como líder (Añazco, Valdivieso, Sánchez, & Guerrero, 2018), para Jiménez y Villanueva, (2018), conforme cita a French y Bell (1996;) lo define como la estrategia de dirección, en donde se proyecta los recursos que se anhela obtener, iniciándose cualidades motivadoras. En la expectativa de Maxwell (2021). Hace conocer que todo líder es el indicado de influenciar en los colaboradores para emerger satisfactoriamente en sus actividades laborales y de este modo mejorar sus capacidades y logren sus objetivos alcanzados. Según Sousa & Rocha, (2019) En la actualidad, se propicia como alternativa las redes sociales para el desarrollo y conocimiento del trabajo del líder, teniendo como herramienta de enfoque los videos juegos, tendencia que va generando efectos positivos en la captación de muchos profesionales y propios investigadores, existen sectores que defiende esta tendencia, sin embargo se requiere de mayor estudio para conocer de las otras variables que conforman el liderazgo, para dilucidar su influencia con los juegos.

En conclusión, según Jimenez y Villanueva (2018) el liderazgo, resulta controversial y complejo, que envuelve un tema formal o informal, donde se interviene diversos factores que tiene como propósito la intromisión de un equipo para alcanzar sus objetivos y cambio en su organización. Es un acierto, que el reto que afronta toda organización para cumplir con sus objetivos y metas, es la cualidad del líder que tiene en su equipo, por ello el liderazgo que se muestre deberá integrar a todas aquellas personas que se conduzcan y tengan las capacidades de generar confianza y sepan llegar a sus colaboradores para el desarrollo y metas trazadas.

Al estudio de Liderazgo, se halló algunas dimensiones que lo describen Añazgo, et al. (2018) que se conocen de distintos tipos de liderazgo, los mismos que van a ser determinante para el desarrollo de toda organización, entre ellas tenemos: El Liderazgo

Transaccional. Estilo, en el cual su líder trata de conseguir la mayor satisfacción en sus colaboradores, empleando para ello estímulos de reconocimiento por su trabajo de esta forma se sienten motivados a cumplir de mejor manera sus labores dentro de la organización.

Tenemos al Liderazgo Transformacional. Este tipo de liderazgo, percibe en sus colaboradores total satisfacción en el área donde ejerce sus funciones, acrecentando su mayor esfuerzo a su productividad, siendo ejemplo con sus demás compañeros para alcanzar su objetivo.

Seguidamente, el Liderazgo Burocrático. Es la persona que por su vasta experiencia en la especialidad o rama relacionada a sus estudios realizados alcanza un puesto de trabajo dentro de la organización, sin tener las cualidades de un verdadero líder que lo identifique como gestor para trabajar en equipo.

Por otro lado, se tiene también los conceptos de otros autores en definir al liderazgo transformacional “Basa su estilo en apoyarse el uno con el otro, ser recíproco y trabajar en equipo, teniendo un clima apropiado para ejercer sus labores” (Montero, 2017, p. 33). Asimismo, inspira confianza con uno mismo para con los demás, motivando el desempeño de sus colaboradores para la productividad de la organización. (Capa, Benítez, & Capa, 2018).

Conforme a los conceptos descritos, podemos afirmar que el liderazgo transformacional, accede a trabajar en equipo y bajo un clima de satisfacción, para con los colaboradores, permitiendo consigo mismo identificarse con su empleadora. Añazgo, et al. (2018)

Otro concepto del liderazgo transformacional es que es un tipo de liderazgo que busca realizar innovaciones propias en cada uno de los colaboradores para que de esta forma se compenetre en su propio grupo de trabajo y buscar de esta forma el cumplimiento de sus metas al cambio de sus propias estrategias consiguiendo con ello su empoderamiento en beneficio de las organizaciones que se hallen dispuesto al cambio (Arévalo et al., 2019).

Así también, tenemos al Liderazgo transaccional, como dice Vanegas (2019) el liderazgo transaccional, está enfocado a los estímulos de recompensa e incentivos que puede ofrecer la entidad para con sus colaboradores en el ejercicio de sus actividades, en ese sentido solo es de manera temporal y estará presente en cuanto perduren las estimulaciones económicas para con el trabajador.

En contexto, el liderazgo transaccional, se encuentra diseñado para el trabajo en equipo mediante incentivos, lo que les permite a los colaboradores poner su máximo esfuerzo en sacrificar su trabajo para ser recompensado, al obtener su objetivo, espejo a seguir por sus demás compañeros. Venegas (2019).

Sin embargo, a lo precedente, a veces los premios que el colaborador busca alcanzar al tratar de conseguir sus metas, no es de rebote o no casi siempre se tiene un incentivo premial o económico en razón que al no conseguir sus metas en ocasiones son castigados de forma escrita o verbal por sus superiores y en otros casos con la sanción más severa que es su despido (Mendoza et al., 2020)

Identificamos la variable, satisfacción laboral y se define de manera general a la cualidad del colaborador para con sus labores. jornadas que realizan todos los colaboradores y de manera positiva y con mucha interacción, requiriendo el compromiso de todos los directivos para con su organización, cumpliendo sus metas y verse involucrado en el desempeño de la misma y de este modo perdurar en las situaciones que ofrece su trabajo y otras situaciones. Centra su importancia en el rol del trabajador a sus actividades con suma satisfacción y bienestar (Pedraza 2018)

Asimismo, Pizarro et al. (2019), señalan que los colaboradores al cumplir con sus labores dentro de una organización, lo realizan de manera responsable basados a sus principios morales y de responsabilidad, creando su propia satisfacción laboral.

Para Cernas, et al., (2018) mencionan que la satisfacción laboral, es una concepción significativa que va ligado al rendimiento en su conjunto de los colaboradores a pesar que en décadas pasadas se había discutido en base a la poca reciprocidad que une a la utilidad y la satisfacción laboral.

Tenemos la opinión de Ford, et al., (2018) donde conceptualizan a la satisfacción laboral, a los juicios de valores ligados a sus emociones labores es decir engrandecer con su esfuerzo el avance y productividad en mejora para la organización. Mencionan además que se diferencia de la experiencia individual con la del profesional donde cada una de ellas es parte integral en el entorno de la entidad.

Asimismo, definimos a la satisfacción laboral como al nivel de complacencia del trabajador al interior de su centro de trabajo, concibiendo los lazos de acción con sus directivos, para el crecimiento de la utilidad. (Locke, 1976; citado por Sánchez et al., 2018).

La variable en estudio, ha sido tratada de diferentes perspectivas, la misma que la relacionan con el espacio donde se desarrollara el esfuerzo humano, el tipo de persona que se mostrara sus líderes, legalidad y perseverancia en sus contratos, es decir incluir todos los aspectos esenciales que mantenga al colaborador entusiasmado con la labor que realiza. (Thompson y Bunderson, 2003; citado por Sánchez et al., 2018)

Tenemos a De la Villa y Ganzo (2018) quienes aseveran que la satisfacción laboral, es un componente primordial que evidencia la actitud positiva del trabajador. Se vincula a las experiencias de cada trabajador en su cargo que ocupa dentro de la entidad, que lo hacen merecedor de atender de mejor forma la situación al tener la asistencia de sus directivos.

Siguiendo con la satisfacción laboral, según Estrada (2018), afirma que es la acción positiva y emocional del trabajador a su habilidad en el manejo de sus funciones donde resaltan sus resultados, dicho sacrificio se suma también a las condiciones laborales y beneficios sociales que engrandecen su persona y le facilita realizar sus actividades de manera satisfactoria. Se define también como el desprendimiento que nace del trabajador para enfrentar de manera positiva o negativa a las condiciones laborales que se susciten en su organización (Bravo et al., 2002, citado en Chiang et al., 2021).

Otro concepto, postula Cuesta (2020) quien basado a las perpestivas del individuo, conceptua la satisfacción laboral como el “cumplimiento de metas definidas a

favor de las necesidades del cliente, satisfaciendo tanto a la empresa como a las oportunidades que se le brinda al propio trabajador” (p.343).

En conclusión, la variable dependiente es toda acción de complacencia que existe en todo colaborador al interior de su centro laboral, se sienten beneficiados, contentos, demuestran emociones positivas dentro de la organización. Dichas conductas son como consecuencias de la gran aceptación y proyecto empático que han demostrado sus directivos a través de los líderes que se encuentran a cargo del grupo. Es por ello, que para la variable estudiada, es importante tener presente el ambiente donde los trabajadores realizan sus actividades de manera general. Nunura y Garcia (2021)

Dada sus características, permite que los propios empleados se autodirijan (Mehrad, 2020), Por ello, un colaborador acondicionado a un ambiente agradable de trabajo, aumenta su capacidad de entrega a sus labores para con la entidad Omar, et al.(2020). es justo decir, haber buena conexión entre los directivos y los colaboradores, que suman en beneficio de la organización (Omar, Rafie, & Selo, 2020). Son los colaboradores que evalúan su esfuerzo laboral, sea esta positiva o negativa y se encuentran en la cumbre de sus posibilidades (Sari, 2017; Ford & Ware, 2018). Un colaborador entusiasmado con su empleo, se encuentra más comprometido en realizar su labor con mucho entusiasmo y responsabilidad y por ende se relaciona con la organización (Ridzuan et al.,2018)

En relación a los componentes de la Satisfacción laboral, podemos identificar las dimensiones siguientes: Primero: **Condiciones de trabajo**, según Robledo (2020), es del empleador, verificar las labores que tiene sus empleados al momento de ejercer su oficio y el espacio donde se ejerce su labor dentro de la organización, son los lugares que frecuentemente le rodea por su oficio y donde se espera que tenga la mayor comodidad, salubridad e higiene, para sentirse cómodo y seguro en su ambiente de trabajo y consigo la satisfacción laboral de los mismos. La segunda dimensión, son los **beneficios sociales**, que por derecho constitucional es de cumplimiento en todas las organizaciones del mundo, trato jurídico y social que incentiva al colaborador en cumplir satisfactoriamente su trabajo, ya que le genera confianza, seguridad y estabilidad y por ende calidad de persona y vida, Cardenas (2021) y como tercera dimensión, tenemos

a la **Motivación**, que es la energía que empuja a cada uno de los colaboradores a emprender con mucha dedicación su rol en su trabajo, Chiavenato (2018), así también es el esfuerzo constante de un colaborador por llegar a alcanzar sus metas Robbins, S y Coulter, M (2014), es el cumplimiento de las obligaciones que tiene los empleadores para con sus colaboradores y de esta forma tenerlos satisfechos, teniendo la oportunidad además de superarse y ascender en sus expectativas.

Analizaremos también las causas principales de la insatisfacción laboral. Que a la opinión de Pozo (2018), existen factores en donde los colaboradores se sienten insatisfechos y son los siguientes:

- Remuneración o salario. Según Guzmán (2018), Es la recompensa fijada económicamente y que corresponde al trabajador por su esfuerzo en su desempeño laboral.
- Mala relación con los compañeros o jefes. Como en toda organización existen circunstancias en las que son los propios colaboradores que comulgan en sus relaciones personales, ya sea por temas de cargo, funciones u otros, lo que lleva a la desorganización y cohesión entre estos mismos.
- Productividad. Según Capa, Benítez, y Capa (2018) Es conocido que el rendimiento de las actividades económicas por parte de una empresa, es el esfuerzo de sus trabajadores que tiene la responsabilidad de encaminarlos a favor de su representada por la calidad en su gestión.
- Escasa o nulas posibilidades de promoción., es la respuesta de los trabajadores a la nula o mala esperanza de poder ascender a un rango superior, que al darse cuenta que sus esperanzas son nulas, crean desaciertos dentro de las actividades de organización.
- Motivación. Jiménez y Jiménez (2018) la recompensa por parte de la entidad hacia sus colaboradores para mantenerlos emotivos y satisfechos por su trabajo y del logro alcanzado.
- Personas inseguras. Personas que no se tiene confianza y es negativo en una organización.
- Bienestar laboral. Según Núñez (2019) Es la parte general del lugar donde uno desarrolla sus actividades comerciales y encuentra en ella un ambiente agradable que

te hace sentir emotivo y con muchas ganas a seguir adelante para alcanzar sus objetivos.

- Dificultad para adaptarse al ambiente laboral. Existen personas que son renuentes al cambio laboral y que le cuesta establecerse a un lugar, de igual modo al cambio constante de sus labores que no pueden cumplir con sus metas.
- Adaptación laboral. opina Salazar (2018) Son etapas que sirven a uno a poder establecerse en un ambiente de trabajo y cumplir con sus objetivos.
- Malas condiciones laborales. Es el espacio o lugar, donde el trabajador ejerce sus actividades y no halla la mejor condición para el desarrollo de su trabajo.
- Circunstancias personales y laborales. Son consecuencias que atañen a la propia persona en su vida personal pero que influye también a su actividad en el área de servicio donde desempeña su trabajo.
- Nivel de satisfacción laboral. En la opinión de Añazco, et al. (2018) opinan que todo trabajador al hallarse cumpliendo su rol, debe tener las condiciones apropiadas para realizar su trabajo y además se sienta identificado con su labor, encuentre la satisfacción laboral que necesite.

Tenemos además los Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral, donde Quimis (2018) opina, todo colaborador de una empresa se va a sentir satisfecho de su trabajo, cuando encuentre las circunstancias y mejoras que la situación ofrezca, de tal modo que se va a sentir motivado a realizar mejor su oficio, llegando incluso a mejorar sus metas al sentirse identificado con la organización, lo cual, a generar mayor crecimiento en la productividad y grandeza para la empresa, mejorando la calidad de sus servicios.

A lo acotado, se puede inferir entonces que es de importancia tener satisfecho a la persona de una empresa para engrandecer su capacidad de trabajo y su responsabilidad en la gestión que ofrezca para hacerlo eficiente. Salazar (2018) indica que las causas más notorio para mantener satisfecho a los colaboradores son los altos índices de rentabilidad que genera la empresa lo que demuestra que como parte de esta estrategia de motivación, genera desarrollo y productividad en la organización. Ahora una de las causas que los colaboradores se encuentren desmotivados, es la rotación de personal, ello en razón que no se encuentran seguro por su inestabilidad en su cargo, limitando los objetivos que tiene para la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

Estudio de tipo aplicada, en razón de conocer nuevos datos e informaciones que elaboren soluciones o problemas prácticos que se formulan (Esteban 2018).

En cuanto al enfoque, fue cuantitativo, basado en la recolección de información se contrastará la hipótesis con un mejor criterio de objetividad Hernández y Mendoza (2018), A criterio de Cardenas (2018), señala que el estudio cuantitativo se basa en la búsqueda de normas que describa la realidad en varios procesos.

Diseño

Este estudio se realizó con el diseño no experimental, el cual no ejerce dominio sobre las variables (Cohen y Gomez, 2019; Dihigo, 2021), Asimismo, no se tuvo ninguna intención maniobrar algunas de las variables en estudio, pues estos se presentaron de forma natural para su análisis respectivo. Además, tuvo un enfoque transversal, ya que se da en el lugar de la entidad y se efectuará en un solo instante de tiempo (Arroyo, 2020)

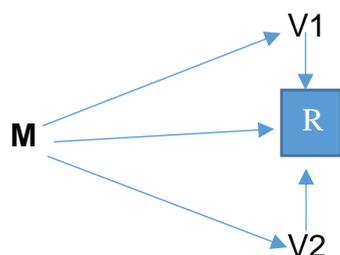
Se empleo el método deductivo, que según plantean (Arias y Covinos, 2021) presenta como rasgo principal la observación del fenómeno, deducción de resultados que permitieron fundamentar las hipótesis de las encuestas y la comprobación de la verdad.

El presente estudio fue descriptivo y correlacional, debido a que la información es obtenida en un solo momento (Tacilo 2018)., ello al objetivo principal de medir la cohesión en ambas variables, asimismo, se verificará la hipótesis con los datos obtenido ante el examen estadístico (Hernández, et al 2014).

Se representa de la forma siguiente:

Figura 1

F. 1 Diseño de Investigación



Siendo:

M: Muestra

V1: Liderazgo

V2: S. Laboral.

R: Relación entre variables.

3.2 Variables y operacionalización

Liderazgo

Definición conceptual: Es la cualidad de la persona que lo habilita a entusiasmar, agradecer, incentivar, administrar, destinar, guiar a sus semejantes dentro de un mismo grupo, que se hallan bajo su mando como líder (Añazco, Valdivieso, Sánchez, & Guerrero, 2018).

Definición operacional: Proceso en el cual influye en otras personas a cumplir sus metas y objetivos, utilizando para ello el tipo de liderazgo más acorde al trabajo encomendado en la organización. se va a medir con el instrumento de base de datos, integradas a las 3 dimensiones; liderazgo transaccional, transformacional y burocrático, con diez indicadores, con un total de 15 items medidas de escala politómicas de Likert. Va a estar estimada con 5 medidas de alternativa en su totalidad.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Herzberg (2021). Asevera que el esfuerzo de toda persona en su centro de labores va depender de la complacencia y satisfacción que existe al interior de la organización.

Definición operacional: Es la respuesta del personal que ante beneficios que le alcance a su interés denoten tranquilidad y satisfacción en centro laboral, medidos por el cuestionario Escala de Opiniones SL-SPC. Con tres dimensiones; condición de trabajo, beneficios sociales y Motivación, teniendo un tipo de respuestas, regidas por la escala de Likert, con 9 indicadores, con un total de 15 items, analizada también con cinco medidas alternativas en su totalidad.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Definido como un todo que tenga relación con ciertas premisas, las poblaciones deben ubicarse de forma concreta por sus particulares de contenido, espacio y tiempo (Hernandez & Mendoza 2018) la investigación va a determinar el grado de comportamiento y complacencia que muestra los colaboradores al interior de la empresa en estudio, teniendo un total de 36 colaboradores repartidos en las áreas administrativa y operativa, desarrollada de la siguiente forma:

Criterios de inclusión:

Participan, empleados del área operativa y administrativa, que laboren sin distinción de tiempo de servicio que presten en la empresa privada, anclada en el distrito mencionado.

Criterios de exclusión:

A ningún colaborador se le excluyo, en razón de que todos cumplen con el criterio de inclusión.

Muestra:

Que es obtenido de una fracción de la población de estudio, que se pretende medir e investigar (Sánchez et al., 2020), el estudio estará integrado con una muestra

probabilística; esto es, por los 20 colaboradores de la empresa privada, los mismos que cumplen con el criterio de inclusión

Muestreo:

Conforme a Soto (2018), el muestreo aplicado será censal. En razón que la muestra se ha elegido del total de los colaboradores. Para, Ramírez (2018) afirma que este tipo de muestra se aplica a cada factor de de analisis realizadas y son consideradas como pruebas.

Unidad de análisis:

Se toma en cuenta de manera individual de cada colaborador de la empresa privada, que cumple los requisitos de inclusión y exclusión señalados en el presente trabajo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

En la investigación se empleó la técnica de encuesta, encaminada a los colaboradores de las oficinas operativas y administrativas a fin de poder identificar el problema que surge entre las variables de estudios en los términos descritos dentro de la entidad, lo mismos que se establecerá con la recopilación de datos informativos y del diseño planteado, asegurando una mejor obtención a nuestro propósito que resulten beneficiosa para nuestra investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Se practico, como instrumento el cuestionario para el Liderazgo y satisfacción laboral, impartido a los colaboradores (operativos y administrativos) para medir el tipo de líder idóneo que motiven las actividades realizadas por su personal y que resulten beneficioso para la organización.

Validez

Se validó la presente investigación con tres profesionales expertos en los conocimientos de la materia, docentes de distintas casas de estudios que al evaluar el contenido del cuestionario llego a ser aprobado.

Para Martínez, Palacios y Juárez (2020), aseveran que la validez se funda en todo un procedimiento que alcanzan ciertos requisitos para alcanzar el resultado deseado.

Tabla 1.

Listados de Expertos

Experto	Especialidad
Mg. Raúl Gualberto, Quispe Taya	Estadística
Mg. Viviana del Rosario, Castañeda Fuentes	Administración
Mg. Carlos Alberto, Muentereyes	Administración

Nota. Se detalla a los tres expertos, seleccionado para validación

Confiabilidad

Se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, a fin de establecer la consistencia que existe en los instrumentos de estudios, su variabilidad y homogeneidad. Iniciándose como prueba piloto la participación de 20 colaboradores para determinar los coeficientes hallados en los instrumentos.

Tabla 2

Resultados de la confiabilidad- Alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel de Consistencia
Liderazgo	0.835	Excelente
Satisfacción laboral	0.825	Excelente

Datos: Datos obtenidos por la investigadora

3.5 Procedimientos

Se aplicó como instrumento el cuestionario, garantizando la confidencialidad de los instrumentos. Para el desarrollo de la tesis se utilizó los instrumentos conforme a la dimensión de la población y muestra cotejada, procediendo con el estudio de los datos y establecer las conclusiones, seguidamente se contrasta la discusión con los antecedentes.

3.6 Método de análisis de datos

Se ejecutó el estudio de la información con el uso del instrumento SPSS versión 26, así como la hoja de cálculo de Microsoft Excel, para el mejor análisis descriptivo. Con la finalidad de recopilar información e insertar los datos obtenidos al sistema y precisar los estándares representativos de nuestra variable mediante las encuestas para analizar la verificación estadísticos así implantar la confiabilidad de nuestro formulario de preguntas.

3.7 Aspectos éticos

La investigación tuvo en consideración el formato utilizado por la Universidad César Vallejo y a la asociación Americana de Psicología (APA), respetando las citas, de los autores, conceptos y referencias bibliográficas contenidas, respetando de manera confiable los datos de los encuestados y procedimientos de la empresa.

IV. RESULTADOS

Para esta presente tesis, se determinó de forma eficiente los resultados obtenidos de cada uno de nuestros objetivos tanto específicos como general con la ayuda de las encuestas realizadas a los 20 colaboradores, que ayudará a obtener una mejor información para que las mejoras sean empleadas de inmediato de acorde a sus requerimientos, obteniendo buenos resultados, un mejor desempeño, motivación y satisfacción por parte de sus colaboradores.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres- 2022.

Tabla 3

Correlación de la dimensión Liderazgo Transaccional con la variable Satisfacción Laboral

			SLaboral	LTransaccional
Rho de Spearman	SLaboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.168
		Sig. (bilateral)		0.479
		N	20	20
	LTransaccional	Coefficiente de correlación	0.168	1.000
		Sig. (bilateral)	0.479	
		N	20	20

Nota: Resultados procesados en SPSS

Muestra la tabla 3 una significancia de 0.479 superior a 0.05, existiendo una relación significativa entre liderazgo transaccional con la Satisfacción laboral pero es baja, teniendo un resultado de 0.168 de correlación positiva baja, aceptandose la hipótesis alterna, rechazandose la hipótesis nula.

Se determina, un nivel bajo del 85% y del 15% de nivel alto, debido a que en los ítems 1. ¿Existe dialogo entre su jefe y su persona? , 2. ¿Existe comunicación directa entre su jefe con los trabajadores?, 3. Al cumplir con sus metas, ¿Esta es recompensada? Y 5. ¿Su jefe es comunicativo? Los cuales obtuvieron un puntaje 2.20,

2.35, 2.15 y 2.50 respectivamente, lo cual implica que no existe una comunicación directa con la jefatura generando de esta manera un liderazgo ineficiente, lo cual nos permite determinar que para obtener resultados positivos en este tipo de liderazgo debe existir una comunicación asertiva entre los altos mandos, los bajos y los niveles medios.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.

Tabla 4

Correlación de la dimensión Liderazgo Transformacional con la variable Satisfacción Laboral.

		SLaboral	LTransformacional
	SLaboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.262
Rho de Spearman	LTransformacional	N	20
		Coeficiente de correlación	0.262
		Sig. (bilateral)	0.264
		N	20

Nota: Resultados procesados en SPSS

Se observa en la presente tabla, que existe una correlación positiva de Satisfacción laboral con la dimensión Liderazgo transformacional teniendo un resultado correlacional de 0.262. Así mismo, se puede indicar que su significancia es 0.264, mayor a 0.05, rechazandose la hipótesis nula y aceptandose la alterna del investigador.

Se muestra en esta dimensión un 40% de nivel bajo con el 60% de nivel alto, debido a los ítems 6 ¿Se encuentra motivado al cumplir con su trabajo?, 7 ¿Su jefe le inspira confianza? y 8 ¿Colabora con sus compañeros al ejercicio del trabajo?, obteniendo como resultado una puntuación de 2.9, 2.95 y 3.05 respectivamente, lo que permite a determinar que los directivos no muestran la confianza ni tampoco realizan motivación necesaria hacia el personal ni se sienten comprometidos con los trabajadores para que existe una respuesta positiva por parte de los colaboradores en su

trabajo.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Burocrático con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.

Tabla 5

Correlación de la dimensión de Liderazgo Burocrático con la variable Satisfacción Laboral

			SLaboral	LBurocratico
Rho de Spearman	SLaboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.251
		Sig. (bilateral)		0.287
		N	20	20
	LBurocratico	Coeficiente de correlación	0.251	1.000
		Sig. (bilateral)	0.287	
		N	20	20

Nota: Resultados procesados en SPSS

Como se puede observar en la tabla 5, el número de colaboradores encuestados que se obtuvo, fueron 20. Donde nos muestra que existe una correlación positiva debil de la variable Satisfacción con la dimesión Liderazgo burocrático con un coeficiente del 0.251. Sin embargo, la significancia obtenida es de 0.287, donde se acepta la hipótesis alterna, rechazandose la nula.

En la presente dimensión, muestra un nivel del 85% bajo con un nivel alto del 15%. debido a que en los items 11 ¿Aceptaría ser supervisado por su jefe inmediato?, 14 ¿Su jefe se compromete con su trabajo? y 15 ¿ Su jefe colabora y trabaja en equipo? Los cuales obtuvieron un puntaje 3.1, 3 y 2.55 respectivamente, lo que implica, que no existe un buen liderazgo ni este se acopla a sus colaboradores ya que no es una persona innata con habilidades o destrezas que le permitan llegar a los trabajadores y ser lider a nivel de toda una organización.

Objetivo General : Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el Distrito de San Martín de Porres 2022.

Tabla 6

Correlación de las variables Liderazgo y Satisfacción Laboral

		Liderazgo	SLaboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.351
		N	20
	SLaboral	Coeficiente de correlación	0.351
		Sig. (bilateral)	0.129
		N	20

En la tabla 6 se observa que el valor de significancia es mayor a 0.05($P=0.129$) lo cual indica que Liderazgo se relaciona con la variable satisfacción laboral, y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.351, lo cual quiere decir que existe asociación mediana. por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Se determinó, con los análisis obtenidos, que la empresa no ejerce un buen liderazgo hacia sus colaboradores, no se compromete ni mucho menos existe buena comunicación entre los distintos mandos, no inspiran confianza ni motivan a su personal, encontrándose distanciados para el trabajo en equipo, por lo que urge un buen liderazgo que busque captar la confianza en los trabajadores y sentirlos comprometidos para el desarrollo de sus actividades, basados en el bienestar laboral y del cumplimiento de los objetivos de forma eficaz.

V. DISCUSIÓN

Como primer objetivo específico, fue determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transaccional con la Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres- 2022 y frente a esta situación se tuvo la concepción de Venegas (2019) quien afirmó que este tipo de liderazgo se encuentra perfilado para el trabajo en equipo mediante incentivos, exigiendo al trabajador su máximo sacrificio para llegar a su objetivo y de esta forma ser incentivado, sintiéndose beneficiado por el logro alcanzado y ser imagen ante los demás compañeros. Como resultado de mi objetivo 1, se apreció una significancia de 0.479 superior a 0.05, rechazándose la hipótesis nula, existiendo una relación significativa entre liderazgo transaccional con la Satisfacción laboral pero es baja, teniendo un resultado de 0.168 de correlación positiva baja, aceptándose la hipótesis alterna, lo que se asemeja al autor Calderón (2021) quien al relacionar entre el mando transformador y su motivación en la complacencia de sus asalariados de la entidad no tuvo un indicativo de reciprocidad entre ambas variables $p=0,344$. Del mismo modo como dimensión se determinó a la consideración, que enlaza perfectamente con la variable $Rho=0,281$. Teniendo como resultado, este estilo de liderazgo con un 5% negativo, con un 19% de sensación constante y un 76% en rango acogedor, contrario a la variable de estudio dependiente con 0% a la muestra, 18% medio, y 82% alto. Por lo expuesto Añazgo, et al. (2018) asevera que el liderazgo Transaccional, solo actúa cuando su líder trata de conseguir la mayor satisfacción en sus colaboradores, empleando para ello estímulos de reconocimiento por su trabajo y sentirlos motivados a cumplir de mejor manera sus labores dentro de la organización.

Al segundo objetivo específico, que es determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022, se obtuvo como resultado que existe una correlación positiva de Satisfacción laboral con la dimensión Liderazgo transformacional teniendo una correlación de 0.262 y su significancia de 0.264, mayor a 0.05, aceptándose la hipótesis del investigador y se rechaza la nula, donde a pesar de tener un promedio más alto en comparación de las otras dimensiones, es el estilo que más se acerca y se adecuó a los colaboradores en el manejo de sus actividades y estilo de liderazgo para su satisfacción al interior de la empresa privada, conforme a

las teorías de otros autores en definir al liderazgo transformacional como el que “Basa su estilo en apoyarse el uno con el otro, ser recíproco y trabajar en equipo, teniendo un clima apropiado para ejercer sus labores” (Montero, 2017, p. 33). Asimismo, inspira confianza con uno mismo para con los demás, motivando el desempeño de sus colaboradores para la productividad de la organización. (Capa, Benítez, & Capa, 2018). De la misma forma se identifica Rodríguez (2018), en su investigación, ancladas a los trabajadores del SETAM EIRL – Villa María del Triunfo, en la que tuvo como propósito, analizar la correlación entre sus variables de investigación, con participación de 18 colaboradores, donde determino el 0.941 de optimización a las preguntas de liderazgo y un 0.831 para la satisfacción laboral, mediante el alfa de Cronbach. Para la hipótesis, mediante el examen de Rho de Spearman se obtuvo un 0.799, con un p valor de 0.000, determinando completamente la cohesión entre sus variables de estudio.

Como tercer objetivo específico que es determinar la relación que existe entre el Liderazgo Burocrático con la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022, se tuvo la teoría de Añazgo, et al. (2018), que afirma que el Liderazgo Burocrático, es la persona que por su vasta experiencia en la especialidad o rama relacionada a sus estudios realizados alcanza un puesto de trabajo dentro de la organización, sin tener las cualidades de un verdadero líder que lo identifique como gestor para trabajar en equipo, actitud que en la presente investigación no encaja en el desempeño de un líder dentro de la organización como es la empresa privada en estudio, que al resultado de su objetivo 3, refleja una correlación positiva débil con un coeficiente de correlación de 0.251 y una significancia de 0.287, al número de encuestados de 20 colaboradores, donde se acepta la hipótesis alterna, rechazándose la nula; que si bien mantiene un margen mínimo a comparación de los otros estilos de liderazgo de la presente investigación y de los objetivos, es el menos apropiado a ejercerlo dentro de la empresa por las mismas consecuencias que no inspiran al colaborador a satisfacer sus necesidades personales, familiares y laborales, estos resultados se asemejan con lo obtenido por Canchaya (2019), que al centrar su objetivo en la existencia correlacional entre el liderazgo y el ambiente de trabajo del personal en la entidad SEDAM – Huancayo S.A. utilizo una muestra de 102 trabajadores, para la recopilación de información de confiabilidad, con un coeficiente correlacional de 0.359 Rho Spearman en ambos

temas; con transcendencia de 0.000 menor a 0.05. con ello aceptada la hipótesis alterna y rechazándose la nula, ello al denotarse un nivel débil entre ambas variables.

Finalmente como objetivo general, que es determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el Distrito de San Martín de Porres 2022, se muestra en la tabla 7 del objetivo 3, se observa que el valor de significancia es mayor a 0.05 ($P=0.129$) lo cual indica que Liderazgo se relaciona con la variable satisfacción laboral, y se obtuvo como coeficiente de correlación 0.351, lo cual quiere decir que existe asociación mediana. por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Dichos resultados fueron comparados con Claros (2019), tuvo como finalidad, establecer la cohesión de las variables de estudio en beneficio de los monitores del área tecnológica del SENATI-Huacho. utilizando como instrumento el alfa Cronbach, con resultado 0.88, alto valor de credibilidad para liderazgo y 0.86 para desempeño laboral, alto rango de fiabilidad. La hipótesis planteada fue aceptada y el examen que se aplicó fue paramétrica de Spearman. Finalmente se culminó en apreciar la correspondencia entre las variables estudiadas, obtuvo como resultado 0,920, lo cual implica una correlación alta, del mismo modo el liderazgo, es la cualidad de la persona que lo habilita a entusiasmar, agradar, incentivar, administrar, destinar, guiar a sus semejantes dentro de un mismo grupo, que se hallan bajo su mando como líder (Añazco, Valdivieso, Sánchez, & Guerrero, 2018) así también el liderazgo alcanza distintos tipos de líder que lo diferencia de otro, por ello el estilo de liderazgo, va hacer determinante para establecer la calidad de la persona que se diferencie de los demás, de esa forma, se infiere por estilo de liderazgo a las conductas de las personas que entusiasme, motiven, direccionan, mandan y tratan a un equipo de personas (Cereza, 2021).

VI. CONCLUSIONES

Culminado el estudio, se estableció las siguientes conclusiones en merito a los objetivos planteados:

1. Se determino la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022, obteniendo una significancia de 0.129 mayor a 0.05, con una correlación de 0.351, lo que se concluye que el liderazgo influye a la variable satisfacción laboral, en los colaboradores en la empresa, ya que dependera de las estrategias asumidas por el directivo a mantener en buen clima laboral a sus miembros para el engrandecimiento de su organización.
2. Se estableció que no existe relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022, por cuanto tuvo un nivel de significancia de 0.479 y una correlación positiva baja de 0.168, por tanto se concluye que este tipo de liderazgo no resulta optimo en el desempeño de los colaboradores de la empresa en estudios, que si bien no supera a los otros estilos de liderazgo se mantiene como una alternativa para el manejo de las actividades dentro de la organización.
3. Se llego a establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022, teniendo una significancia de 0.264 con un nivel de correlacion de 0.262. que si bien se encuentra en un nivel positiva baja, es el que mas se acomoda y acepta los trabajadores de la empresa privada para sentirse satisfecho en sus labores cotidianas, sintiendose cómodos al momento de ejercer este tipo de liderazgo, concluyendose que es vital importancia, la influencia del personal idoneo para con su personal en obtener y alcanzar sus objetivos, para complacencia de sus trabajadores y el engrandecimiento de la empresa a sentirse motivados.

4. Se determino la no relación existente entre el liderazgo burocratico en la satisfacción laboral de la empresa privada del distrito de San Martín de Porres 2022, al conocer el nivel de significancia de 0.287 con una correlación debil de 0.251, por tanto se concluye que este tipo de liderazgo no es el adecuado para los trabajadores de la empresa en estudio para sentirse satisfecho al realizar sus labores con entusiasmo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Desarrollar talleres o capacitaciones que ayuden a compenetrarse entre el empleador y sus colaboradores que conlleven a un clima de armonía y de entendimiento que induzcan a la responsabilidad y obligaciones que todo el personal debe de tener al ejercer sus labores dentro de la organización.
2. Establecer estrategias de funciones que realiza el directivo al considerar que el liderazgo transaccional no es el adecuado en mantener una relación de satisfacción laboral por tener una correlación positiva baja a fin de enfocar las necesidades de sus colaboradores para el mejor desenvolvimiento en sus actividades laborales.
3. Establecer planes de acción por parte del directivo en conocer las necesidades de sus colaboradores para lograr cumplir con sus labores de manera satisfactoria y obtener de su parte la mejor entrega de sus potenciales conocimientos para beneficio de la empresa.
4. Desarrollar el manual de función en el cual puede establecer en base al perfil de puestos, las funciones tanto general como específicas que deben de desarrollar los colaboradores con la finalidad de sentirse cómodos y seguro del trabajo a realizar dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Alcarraz., E. (2021). Liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021. Recuperado 27 de septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71089/alcarraz_f e-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Anyaipoma., c. (2022). liderazgo transformacional de directores y la satisfacción laboral docente en los colegios públicos, secundaria, ugel 01, red 18. recuperado 11 de octubre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83917/anyaipoma _ycm-sd.pdf?sequence=1
- Castro, j. (2015). dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en la directora de la institución educativa privada federico villarreal de la provincia de talara. universidad de piura. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2294/mae_educ_154.pdf?sequence=3#:~:text=las%20dimensiones%20que%20debe%20tener,estimulaci %c3%b3n%20intelectual%20y%20consideraci%c3%b3n%20individual.
- Chuquihuanga, i. (2022, febrero). la satisfaccion laboral y su incidencia en la productividad de las empresas. recuperado 4 de octubre de 2022, de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1971/trabajo%20d e%20titulacion%20ivan%20santur.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Condori, r. (2022). estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de maras, cusco, 2021. recuperado 11 de octubre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81196/condori_cr -sd.pdf?sequence=1
- Corrales, l. (2022). liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de covid-19 en el personal de enfermería del hospital docente belén lambayeque. recuperado 6 de octubre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85328/corrales_pl y-sd.pdf?sequence=1

- Cruzado, m. & eguiluz , m. (2021). influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores del sector bancario en lima centro durante el 2021. recuperado 11 de septiembre de 2022, de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658850/cruzado_cm.pdf?sequence=3
- Gallegos, g. & miranda, a. (2019, 15 abril). la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional. recuperado 20 de septiembre de 2022, de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_mao_dp_16-2_06_t.pdf?sequence=4&isallowed=y
<https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-john-maxwell/#:%7e:text=por%20lo%20tanto%2c%20seg%c3%ban%20la,en%20la%20cual%20se%20encuentran.>
- khamlichi, m. d. (2021, 8 diciembre). ¿qué es el liderazgo según john maxwell? cientifiko. recuperado 5 de octubre de 2022, de
- Landa, a. (2022, marzo). relación entre el liderazgo y el bienestar en los colaboradores. recuperado 4 de octubre de 2022, de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15778/landa-melgar_relacion-liderazgo-bienestar.pdf?sequence=1
- Martinez, e. (2022b). liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores especialistas administrativos en una municipalidad de lima, 2021. recuperado 19 de septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85469/martinez_h_eem-sd.pdf?sequence=1
- Mendieta, s. (2021). liderazgo y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa n° 80386, chepén, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69739/mendieta_asm-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Morocho, A. C., & Vinicio, B. (s/f). Estrés y satisfacción laboral de trabajadores operativos y administrativos de la empresa SunChemical de Quito de junio a septiembre del 2022. Edu.ec:8080. Recuperado el 18 de junio de 2023, de <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/29625/1/UCE-FCP-CPI-CABRERA%20BRYAN.pdf>

- Nidadhavolu, A. (2018) (Pg.16) Western Kentucky University, Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India. Western Kentucky University. Accessed: April 10, 2023.
<https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3098&context=theses>
- Pinto, I. (2022, mayo). análisis del liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral en la institución financiera crecer ifd sucursal cochabamba 2022. recuperado 12 de septiembre de 2022, de
<http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/29810>
- Programa, A., De, M., En, S., De, L. A., Guevara, M. V., Rosario, M., Ruiz, M., & Lázaro, B. (s/f). ESCUELA DE POSGRADO. Edu.pe. Recuperado el 18 de junio de 2023, de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110539/Gutierrez_BLW-SD.pdf?sequence=1
- Quiroa, m. (2021, 8 febrero). teoría de herzberg. economipedia. recuperado 5 de octubre de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Ramian, s. (2022). liderazgo y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de la victoria, chiclayo 2022.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91288/damian_ss_m-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Ramos., m. (2020, enero). influencia del liderazgo en la satisfaccion laboral del personal del area administrativa de la clinica san miguel arcangel sac, 2020. recuperado 26 de septiembre de 2022, de
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1274/ramos%20guierrez.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Rengifo, h. (2021). la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional: estudio contextualizado a italika motos 2020. recuperado 3 de octubre de 2022, de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3943/1/tm_rengifosoraluzharvey.pdf

Rodriguez., g. (2018, 20 diciembre). “estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa setam eirl de villa maría del triunfo”. recuperado 20 de octubre de 2022, de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/860/rodriguez%20llocle%2c%20gabi%20leticia.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Ruiz,c. (2009)repositorio digital - sistema de bibliotecas universidad del bio-bio (sibubb): identificador inválido. (s. f.). recuperado 24 de octubre de 2022, de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/ruiz+segura,+carol+m+arlenne.pdf>

Severino, j. (2022). la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de mi banco, motupe, 2018. recuperado 11 de septiembre de 2022, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9492/severino%20s%2c%20janeth.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Tamayo, M. L., Erico, S., Rivas, V., Alberto, D., Ramos, Z., & Wilfredo, D. (s/f). ESCUELA DE POSGRADO. Edu.pe. Recuperado el 18 de junio de 2023, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110118/Zapata_RDW-SD.pdf?sequence=1

Taype, j. (2021). estilo de liderazgo y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del nivel secundario, yauli, huancavelica 2020. recuperado 6 de octubre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63172/taype_cj-sd.pdf?sequence=1

Vargas., d. (2018b). motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del área de abastecimientos de la dirección regional de educación Amazonas – año 2016. recuperado 20 de septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22013/vargas_qd.pdf?sequence=1&isallowed=y

Velezvia., d. (2021). clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo en una universidad nacional, puno-2020. recuperado 20 de septiembre de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58950/velev%3%ada_edr-sd.pdf?sequence=1&isallowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización

VARIABLE 1	Tipo de Variable	Definición Conceptual	Operacionalización	Dimensiones	Indicador
Liderazgo	Independiente	Maxwell (2021). Hace conocer que todo líder es el indicado de influenciar en los colaboradores para emerger satisfactoriamente en sus actividades laborales y de este modo mejorar su capacidad y logren sus objetivos alcanzados.	Estas variables ayudarán a medir con el instrumento de recolección de datos, integradas con las 3 dimensiones; liderazgo transaccional, transformacional y burocrático, según Castro (2015). Así mismo, se tendrá diez indicadores, con un total de 15 ítems medidas de escala politómicas de Likert.	Liderazgo Transaccional Liderazgo Transformacional Liderazgo Burocrático	-Trato directo -recompensa -incentivos -Motivación -Inspiración -Influencia -Estimulación -meticuloso -Cuidadoso -cumplidor
Variable 2 Satisfacción Laboral	Dependiente	Herzberg (2021). Asevera que el esfuerzo de toda persona en su centro de labores va depender de la complacencia y satisfacción que existe al interior de la organización.	Se calcula con el instrumento de recolección de datos, conformada por dos dimensiones; condición de trabajo y satisfacción. Ruiz (2009) mide la satisfacción laboral con indicadores. Se trabajará 6 indicadores, con un total de 20 ítems medidas de escala politómicas de Likert.	Condiciones del trabajo. Beneficios Sociales Motivación	-Ambiente laboral -Horario -Herramientas del trabajo - Juridicos - Sociales -Incentivos -Capacitación -Reconocimiento -Compromiso laboral.

Anexo 2

Cuestionarios

CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO

Saludos cordiales, estimados trabajadores, se le remite cuestionario a fin de responder con la mejor sinceridad, respecto al liderazgo que se ejerce en la empresa donde laboran, emitiendo su respuesta con aspa (x) en la casilla que corresponda, agradeciendo tu amable participación.

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Liderazgo Transaccional						
1	¿Existe diálogo entre su jefe y su persona?					
2	¿Existe comunicación directa entre su jefe con los trabajadores?					
3	Al cumplir con sus metas, ¿Esta es recompensada?					
4	¿trabajan más horas al día para cumplir con sus metas?					
5	¿Su jefe es comunicativo?					
Liderazgo Transformacional						
6	¿Se encuentra motivado al cumplir con su trabajo?					
7	¿Su jefe le inspira confianza?					
8	¿Colabora con sus compañeros al ejercicio del trabajo?					
9	¿Recibe charlas de motivación laboral?					
10	¿Influye su lider para encontrarse motivado?					
Liderazgo Burocratico						
11	¿Aceptaria ser supervisado por su jefe inmediato?					
12	¿Se considera responsable en sus funciones?					
13	¿Cumple con su trabajo?					
14	¿Su jefe se compromete con su trabajo?					
15	¿Su jefe colabora y trabaja en equipo?					

CUESTIONARIO PARA LA SATISFACCION LABORAL

Saludos cordiales, estimados trabajadores, se le remite cuestionario a fin de responder con la mejor sinceridad, respecto a la satisfacción laboral que se ejerce en la empresa donde laboran, emitiendo su respuesta con aspa (x) en la casilla que corresponda, agradeciendo tu amable participación.

Valor	Alternativa
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nº	ITEM	1	2	3	4	5
Condiciones del Trabajo						
1	¿Considera Usted que los ambientes de trabajo se encuentran debidamente ordenados y limpios?					
2	¿Considera usted las funciones que realiza van acorde a su puesto de trabajo?					
3	¿Cuenta con los equipos y materiales necesarios para cumplir sus labores diarias?					
4	¿Usted se encuentra conforme con el horario rotativo que se le asigna?					
5	¿Se encuentra satisfecho con la comunicación interna que se realiza en la empresa?					
6	¿La empresa cuenta con señalizaciones dentro de las instalaciones en caso de sismo?					
7	¿La zona de trabajo se encuentran bien iluminadas y con una ventilación adecuada?					
Beneficios Sociales						
8	¿ La empresa realiza actividades de esparcimiento para promover el compañerismo?					
9	¿ Las actividades o funciones que ejerce las consideran importantes?					
10	¿ Los jefes reconocen las labores que usted desempeña?					
Motivación						
11	¿La empresa le otorga dia libre en su onomástico?					
12	¿ La empresa incentiva a capacitarse?					
13	¿Se siente comprometido con las labores que realiza en la empresa?					
14	¿ Existe trabajo en equipo entre los compañeros?					
15	¿La empresa cuenta con un programa de capacitaciones para los trabajadores?					

Anexo 3

Prueba de normalidad de Liderazgo y Satisfacción Laboral

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Liderazgo	0.897	20	0.036
SLaboral	0.954	20	0.438

Nota: Resultados procesados en SPSS

En la tabla 3 se aprecia de las encuestas aplicadas y por medio de la prueba Sjhapiro Wilk que la significancia de la variable liderazgo es menor a 0.05($P=0.036$) a comparación de la Satisfacción laboral es mayor a 0.05($P=0.438$) siendo que esta siguen una distribución normal. Mientras que la variable liderazgo se posiciona en inferior de la significancia, Por lo cual se utilizará la prueba no paramétrica de Sperman para medir la relación de ambas variables.

Anexo 4

MATRIZ DE EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS Título de investigación: Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una empresa privada de San Martín De Porres (2022) Apellidos y nombres del investigador: Velásquez Gómez Rosa Juana Apellidos y nombres del experto: Dr. Quispe Taya Raúl Gualberto		
--	--	--

Aspectos por evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
	Dimensión	Indicador	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
LIDERAZGO	TRANSACCIONAL	-Trato directo -Recompensa -Incentivos	1. ¿Existe dialogo entre su jefe y su persona?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 Siempre	X		
			2. ¿Existe comunicación directa entre su jefe con los trabajadores?		X		
			3. Al cumplir con sus metas, ¿Esta es recompensada?		X		
			4. ¿Trabajan más horas al día para cumplir con sus metas?		X		
			5. ¿Su jefe es comunicativo?		X		
	TRANSFORMACIONAL	-Motivación -Inspiración -Influencia -Estimulación	6. ¿Se encuentra motivado al cumplir con su trabajo?		X		
			7. ¿Su Jefe le inspira confianza?		X		
			8. ¿Colabora con sus compañeros al ejercicio del trabajo?		X		
			9. ¿Recibe charlas de motivación laboral?		X		
			10. ¿Influye su líder para encontrarse motivado?		X		
	BUROCRÁTICO	-Meticuloso -Cuidadoso -Cumplidor	11. ¿Aceptaría ser supervisado por su jefe inmediato?		X		
			12. ¿Se considera responsable en sus funciones?		X		
			13. ¿Cumple con su trabajo?		X		
			14. ¿Su jefe se compromete con su trabajo?		X		
			15. ¿Su jefe colabora y trabaja en equipo?		X		

	Dimensión	Indicador	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones del trabajo	-Ambiente Laboral -Horario -Herramientas de trabajo	1. ¿Considera Usted que los ambientes de trabajo ordenados y limpios facilitan sus actividades diarias?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre	X		
			2. ¿El ambiente de trabajo lo estresa?		X		
			3. ¿Los equipos y materiales dotados por la empresa facilitan sus labores diarias?		X		
			4. ¿Se siente satisfecho con los horarios rotativos asignados?		X		
			5. ¿Se siente satisfecho con la comunicación interna entre áreas?		X		
			6. ¿La empresa cuenta con señalizaciones dentro de las instalaciones en caso de sismo?		X		
			7. ¿Los espacios de su área de trabajo bien iluminados y ventilados facilitan sus labores diarias?		X		
	Beneficios Sociales	Jurídicos sociales y	8. ¿ La empresa cumple oportunamente con el pago de sus remuneraciones y otros beneficios?		X		
			9. ¿ Considera Ud que recibe el apoyo de su jefes para realizar un buen desempeño en sus labores asignadas?		X		
			10. ¿ Recibe una retroalimentación de cómo se desempeña en su puesto de trabajo?		X		
			11. ¿Se siente satisfecho con los incentivos y premios que les otorga la empresa?		X		
	Motivación.	-Incentivos -Capacitación Reconocimiento y compromiso laboral	12. ¿ La empresa incentiva y premia a los trabajadores por el logro de los objetivos?		X		
			13. ¿Considera que la carga de trabajo que ejecuta es la adecuada?		X		
			14. ¿Se siente valorado en la empresa por las actividades que desempeña?		X		
			15. ¿Los jefes apoyan su trabajo y los motivan a ser mejores?		X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Cuestionario: Liderazgo y Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo y Satisfacción Laboral
Objetivo de instrumento	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022.
Nombre y Apellido del experto	Raúl Gualberto Quispe Taya
Documento de identidad	08086028
Año de experiencia en el area	20 años
Maximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Telesup
Cargo	Docente
Numero Telefónico	997842613
Firma	 Ing. Raúl Gualberto Quispe Taya CIP. 116061
Fecha	01/06/2023

Título de investigación: Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una empresa privada de San Martín De Porres(2022)

Apellidos y nombres del investigador: Velásquez Gómez Rosa Juana

Apellidos y nombres del experto: Mg. Castañeda Fuentes Viviana Del Rosario

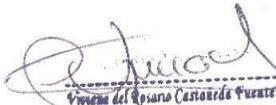
Aspectos por evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
LIDERAZGO	Dimensión	Indicador	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
	LIDERAZGO	TRANSACCIONAL	-Trato directo -Recompensa -Incentivos	1. ¿Existe dialogo entre su jefe y su persona?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 Siempre	x	
2. ¿Existe comunicación directa entresu jefe con los trabajadores?				x			
3. Al cumplir con sus metas, ¿Esta es recompensada?				x			
4. ¿Trabajan más horas al día para cumplir con sus metas?				x			
5. ¿Su jefe es comunicativo?				x			
TRANSFORMACIONAL		-Motivación -Inspiración -Influencia -Estimulación	6. ¿Se encuentra motivado al cumplir con su trabajo?	x			
			7. ¿Su Jefe le inspira confianza?	x			
			8. ¿Colabora con sus compañeros al ejercicio del trabajo?	x			
			9. ¿Recibe charlas de motivación laboral?	x			
			10. ¿Influye su líder para encontrarse motivado?	x			
BUROCRÁTICO		-Meticuloso -Cuidadoso -Cumplidor	11. ¿Aceptaría ser supervisado por su jefe inmediato?	x			
			12. ¿Se considera responsable en sus funciones?	x			
			13. ¿Cumple con su trabajo?	x			
			14. ¿Su jefe se compromete con su trabajo?	x			
			15. ¿Su jefe colabora y trabaja en equipo?	x			

	Dimensión	Indicador	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones del trabajo	-Ambiente Laboral -Horario -Herramientas de trabajo	1. ¿Considera Usted que los ambientes de trabajo ordenados y limpios facilitan sus actividades diarias?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre	X		
			2. ¿El ambiente de trabajo lo estresa?		X		
			3. ¿Los equipos y materiales dotados por la empresa facilitan sus labores diarias?		X		
			4. ¿Se siente satisfecho con los horarios rotativos asignados?		X		
			5. ¿Se siente satisfecho con la comunicación interna entre áreas?		X		
			6. ¿La empresa cuenta con señalizaciones dentro de las instalaciones en caso de sismo?		X		
			7. ¿Los espacios de su área de trabajo bien iluminados y ventilados facilitan sus labores diarias?		X		
	Beneficios Sociales	- Juridicos y sociales	8. ¿La empresa cumple oportunamente con el pago de sus remuneraciones y otros beneficios?		X		
			9. ¿Considera Ud. que recibe el apoyo de sus jefes para realizar un buen desempeño en sus labores asignadas?		X		
			10. ¿Recibe una retroalimentación de cómo se desempeña en su puesto de trabajo?		X		
	Motivación	- Incentivos -Capacitación Reconocimiento y compromiso laboral	11. ¿Se siente satisfecho con los incentivos y premios que les otorga la empresa?		X		
			12. ¿La empresa incentiva y premia a los trabajadores por el logro de los objetivos?		X		
			13. ¿Considera que la carga de trabajo que ejecuta es la adecuada?		X		
			14. ¿Se siente valorado en la empresa por las actividades que desempeña?		X		
			15. ¿Los jefes apoyan su trabajo y los motivan a ser mejores?		X		

FIRMA DEL EXPERTO: CASTAÑEDA FUENTES VIVIANA DEL ROSARIO
DNI: 18019412
FECHA: 20 de Mayo 2023

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Cuestionario: Liderazgo y Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo y Satisfacción Laboral
Objetivo de instrumento	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022
Nombre y Apellido del experto	Viviana del Rosario Castañeda Fuentes
Documento de identidad	18019412
Año de experiencia en el area	9 años
Maximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Numero Telefónico	938334821
Firma	 Viviana del Rosario Castañeda Fuentes Mg. ADMINISTRACION CLAD 20833
Fecha	01/06/2023

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de investigación: Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una empresa privada de San Martín De Porres (2022)

Apellidos y nombres del investigador: Velásquez Gómez Rosa Juana

Apellidos y nombres del experto: Mg. Munte Reyes, Carlos Alberto

Aspectos por evaluar					OPINIÓN DEL EXPERTO		
Dimen	Indicador	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES	
LIDERAZGO	TRANSACCIONAL	-Trato directo -Recompensa -Incentivos	1. ¿Existe dialogo entre su jefe y su persona?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	X		
			2. ¿Existe comunicación directa entre su jefe con los trabajadores?		X		
			3. Al cumplir con sus metas, ¿Esta es recompensada?		X		
			4. ¿Trabajan más horas al día para cumplir con sus metas?		X		
			5. ¿Su jefe es comunicativo?		X		
	TRANSFORMACIONAL	-Motivación -Inspiración -Influencia -Estimulación	6. ¿Se encuentra motivado al cumplir con su trabajo?		X		
			7. ¿Su Jefe le inspira confianza?		X		
			8. ¿Colabora con sus compañeros al ejercicio del trabajo?		X		
			9. ¿Recibe charlas de motivación laboral?		X		
			10. ¿Influye su líder para encontrarse motivado?		X		
	BUROCRÁTICO	-Meticuloso -Cuidadoso -Cumplidor	11. ¿Aceptaría ser supervisado por su jefe inmediato?		X		
			12. ¿Se considera responsable en sus funciones?		X		
			13. ¿Cumple con su trabajo?		X		
			14. ¿Su jefe se compromete con su trabajo?		X		
			15. ¿Su jefe colabora y trabaja en equipo?		X		

	Dimensión	Indicador	ITEM	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Satisfacción laboral	Condiciones del trabajo	-Ambiente Laboral -Horario -Herramientas de trabajo	1. ¿Considera Usted que los ambientes de trabajo ordenados y limpios facilitan sus actividades diarias?	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	x		
			2. ¿El ambiente de trabajo lo estresa?		x		
			3. ¿Los equipos y materiales otorgados por la empresa facilitan sus labores diarias?		x		
			4. ¿Se siente satisfecho con los horarios rotativos asignados?		x		
			5. ¿Se siente satisfecho con la comunicación interna entre áreas?		x		
			6. ¿La empresa cuenta con señalizaciones dentro de las instalaciones en caso de sismo?		x		
			7. ¿Los espacios de su área de trabajo bien iluminados y ventilados facilitan sus labores diarias?		x		
	Beneficios Sociales	- Jurídicos y Sociales	8. ¿La empresa cumple oportunamente con el pago de sus remuneraciones y otros beneficios?		x		
			9. ¿Considera Ud. que recibe el apoyo de su jefes para realizar un buen desempeño en sus labores asignadas?		x		
			10. ¿Recibe una retroalimentación de cómo se desempeña en su puesto de trabajo?		x		
			11. ¿Se siente satisfecho con los incentivos y premios que les otorga la empresa?		x		
	Motivación	- Incentivos -Capacitación Reconocimiento y compromiso laboral	12. ¿La empresa incentiva y premia a los trabajadores por el logro de los objetivos?		x		
			13. ¿Considera que la carga de trabajo que ejecuta es la adecuada?		x		
			14. ¿Se siente valorado en la empresa por las actividades que desempeña?		x		
			15. ¿Los jefes apoyan su trabajo y los motivan a ser mejores?		x		

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Cuestionario: Liderazgo y Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo y Satisfacción Laboral
Objetivo de instrumento	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de una empresa privada en el distrito de San Martín de Porres 2022
Nombre y Apellido del experto	Carlos Alberto Munte Reyes
Documento de identidad	10320630
Año de experiencia en el area	06 años
Maximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas- UPC
Cargo	Docente
Numero Telefónico	994206712
Firma	 Carlos A.Munte Reyes Mg.Trade Marketing
Fecha	01/06/2023

Anexo 5

Pruebas V-Aiken

Prueba de niveles V-Aiken- con la variable Liderazgo

LIDERAZGO TRANSACCIONAL		
3.2000	16	Alto
3.0000	15	Bajo
1.8000	9	Bajo
2.4000	12	Bajo
1.8000	9	Bajo
2.2000	11	Bajo
3.0000	15	Bajo
2.6000	13	Bajo
2.4000	12	Bajo
2.8000	14	Bajo
2.2000	11	Bajo
3.0000	15	Bajo
3.0000	15	Bajo
3.2000	16	Alto
2.8000	14	Bajo
3.0000	15	Bajo
2.8000	14	Bajo
2.8000	14	Bajo
2.2000	11	Bajo
3.2000	16	Alto
2.6700	13	Bajo
LIDERAZGO TRANSACCIONAL		
Nivel	Cant.	%
Bajo	17	85%
Alto	3	15%
Muy Alto	0	0%
Total	20	100%
Promedio	13.4	Bajo

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
2.20	11	Alto
2.80	14	Alto
2.00	10	Bajo
2.20	11	Bajo
2.00	10	Bajo
2.60	13	Bajo
3.00	15	Alto
1.80	9	Bajo
2.00	10	Bajo
3.20	16	Alto
3.00	15	Bajo
3.40	17	Alto
2.80	14	Alto
3.20	16	Alto
3.20	16	Alto
3.00	15	Alto
1.80	9	Alto
3.40	17	Alto
2.80	14	Bajo
3.00	15	Alto
2.67	13.35	Alto
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL		
Nivel	Cant.	%
Bajo	8	40%
Alto	12	60%
Muy Alto	0	0%
Total	20	100%
Promedio	13.4	Alto

LIDERAZGO BUROCRÁTICO		
3.20	16	Alto
3.80	19	Bajo
2.80	14	Bajo
3.00	15	Bajo
2.40	12	Bajo
3.00	15	Bajo
3.40	17	Bajo
3.00	15	Bajo
2.80	14	Bajo
3.80	19	Bajo
3.80	19	Bajo
3.40	17	Bajo
3.80	19	Bajo
3.80	19	Alto
3.40	17	Bajo
3.80	19	Bajo
3.80	19	Alto
3.40	17	Bajo
3.80	19	Bajo
3.40	17	Bajo
3.60	18	Bajo
3.60	18	Bajo
3.80	19	Alto
3.38	16.9	Bajo
LIDERAZGO BUROCRÁTICO		
Nivel	Cant.	%
Bajo	17	85%
Alto	3	15%
Muy Alto	0	0%
Total	20	100%
Promedio	16.9	Bajo

Prueba de niveles V- Aiken para la variable Satisfacción laboral

CONDICIÓN DE TRABAJO		
3.5714	25	Alto
3.7143	26	Muy Alto
4.0000	28	Muy Alto
3.5714	25	Alto
3.7143	26	Muy Alto
3.7143	26	Muy Alto
3.8571	27	Muy Alto
4.1429	29	Muy Alto
4.0000	28	Muy Alto
4.2857	30	Muy Alto
3.5714	25	Alto
4.4286	31	Muy Alto
4.2857	30	Muy Alto
4.0000	28	Muy Alto
4.1429	29	Muy Alto
4.1429	29	Muy Alto
4.2857	30	Muy Alto
4.0000	28	Muy Alto
4.0000	28	Muy Alto
4.1429	29	Muy Alto
3.9786	28	Muy Alto
CONDICIÓN DE TRABAJO		
Nivel	Cant.	%
Bajo	0	0%
Alto	3	15%
Muy Alto	17	85%
Total	20	100%
Promedio	27.9	Muy Alto

BENEFICIOS SOCIALES		
2.33	7	Muy Alto
2.67	8	Muy Alto
2.33	7	Muy Alto
2.33	7	Muy Alto
3.00	9	Muy Alto
2.67	8	Muy Alto
3.00	9	Muy Alto
3.00	9	Muy Alto
2.67	8	Muy Alto
3.00	9	Muy Alto
3.00	9	Muy Alto
3.00	9	Muy Alto
2.33	7	Muy Alto
2.33	7	Muy Alto
2.33	7	Muy Alto
3.00	9	Muy Alto
2.33	7	Muy Alto
2.71666667	8.15	Muy Alto
BENEFICIOS SOCIALES		
Nivel	Cant.	%
Bajo	0	0%
Alto	0	0%
Muy Alto	20	100%
Total	20	100%
Promedio	8.2	Muy Alto

MOTIVACIÓN		
3.00	15	Alto
3.00	15	Muy Alto
3.20	16	Muy Alto
3.00	15	Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.20	16	Muy Alto
3.20	16	Muy Alto
3.00	15	Muy Alto
3.20	16	Muy Alto
3.04	15.2	Muy Alto
MOTIVACIÓN		
Nivel	Cant.	%
Bajo	0	0%
Alto	3	15%
Muy Alto	17	85%
Total	20	100%
Promedio	15.2	Muy Alto