



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la Empresa
Comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Díaz Ramos, Flor (orcid.org/0009-0000-9347-5942)

ASESORES:

Dr. Sanchez Davila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

Dra. Contreras Julian, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

TARAPOTO - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL , SANCHEZ DAVILA KELLER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la empresa comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024", cuyo autor es DÍAZ RAMOS FLOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 12 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 13-08-2024 11:10:24
SANCHEZ DAVILA KELLER DNI: 41997504 ORCID: 0000-0003-3911-3806	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDA2081 el 13-08-2024 07:36:16

Código documento Trilce: TRI - 0858700

Declaratoria de originalidad del autor/ autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DÍAZ RAMOS FLOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la empresa comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la 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
FLOR DÍAZ RAMOS DNI: 42951589 ORCID: 0009-0000-9347-5942	Firmado electrónicamente por: DRAMOSF16 el 12-08- 2024 19:43:28

Código documento Trilce: TRI - 0858702

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, que son el motor de mi vida para seguir adelante con todos mis proyectos, por los consejos y apoyo brindado durante toda mi vida, a mis familiares y amigos que de una u otra manera me brindaron su ayuda.

Flor.

Agradecimiento

Agradecido con Dios por brindarme salud, vida, a mis docentes que fueron un apoyo grande en mi educación, a mis amigos y a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme desarrollarme como un gran profesional.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III.RESULTADOS	16
IV.DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	25
VI.RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	33

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de estilos de liderazgo y sus dimensiones.	16
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral y sus dimensiones.	16
Tabla 3. Prueba de normalidad.	17
Tabla 4. Relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.	18
Tabla 5. Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.	19

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.....	20
--	----

Resumen

El presente trabajo de investigación está relacionado y vinculado con el siguiente objetivo (ODS) 8 centrado en la generación de oportunidades de trabajo de forma decente con la cual se pueda incentivar el crecimiento de la economía, tuvo como objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, Distrito de Tarapoto, 2024. La investigación fue tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional, y de corte transversal, cuya población y muestra fue de 60 trabajadores. La técnica de recolección la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de los estilos de liderazgo y sus dimensiones es medio; igual manera el nivel de la satisfacción laboral y sus dimensiones es medio, además, se verifico que existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente. Concluyendo que, existe relación positiva alta y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, con un Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.794, y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, el coeficiente de determinación fue 63,04 % de variabilidad entre variables.

Palabras clave: Estilos, liderazgo, satisfacción, laboral.

Abstract

This research work is related and linked to the following objective (SDG) 8 focused on the generation of decent work opportunities with which the growth of the economy can be encouraged, the objective was to determine the relationship between the styles of leadership and job satisfaction, Tarapoto District, 2024. The research was applied, non-experimental design, quantitative approach, correlational descriptive scope, and cross-sectional, whose population and sample was 60 workers. The collection technique is the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of leadership styles and their dimensions is medium; Likewise, the level of job satisfaction and its dimensions is medium, in addition, it was verified that there is a moderate, high and significant positive relationship between the dimensions of the independent variable and the dependent variable. Concluding that, there is a high and significant positive relationship between leadership styles and job satisfaction, Tarapoto District, 2024, with a Spearman's Rho a coefficient of 0.794 was reached, and a p-value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$), in addition, the coefficient of determination was 63.04% of variability between variables.

Keywords: Styles, leadership, satisfaction, work.

I. INTRODUCCIÓN

En lo concerniente a la vinculación del estudio con los objetivos del desarrollo sostenible (ODS), está relacionado con el número 8 centrado en la generación de oportunidades de trabajo de forma decente con la cual se pueda incentivar el crecimiento de la economía, donde también busca proteger los derechos laborales para que las personas presten sus servicios sin que se afecte su integridad física o las condiciones de salud, es por ello que las instituciones deben alienar los procedimientos funcionales para garantizar el cumplimiento de estos derechos juntamente con la libertad de elección y asociación dentro de las organizaciones para cumplir con los parámetros y lineamientos internacionales que establece la legislación relacionada con este objetivo.

A nivel **internacional**, la integración de personal con habilidades de liderazgo permite marcar la diferencia debido a que tienen la posibilidad de influir en la realización de las actividades encomendadas que ayudarán a generar el crecimiento organizacional (Guerra-Pérez et al., 2023). Lamentablemente dentro del contexto mundial se ha venido observando resultados negativos respecto a la utilización de esta variable debido a que las organizaciones no consideran la importancia de abordar el direccionamiento adecuado de sus colaboradores, sino que tienen una centralización en la designación de responsabilidades y la exigencia correspondiente pero no se preocupan por su fortalecimiento cognitivo. Dentro de ello Rodríguez-Intriago et al. (2023), establece que las equivocaciones dentro de la integración del liderazgo están generando aflicciones en la satisfacción de los colaboradores.

En **Latinoamérica**, la problemática en torno a la integración del liderazgo en las organizaciones está relacionado principalmente con factores de ausencia de la comunicación donde los directivos generalmente tienden a tomar decisiones autoritaria sin considerar no sólo las opiniones sino también los compromisos de los colaboradores, lo cual viene generando una ola de insatisfacción que desencadena la amplia rotación laboral por las condiciones físicas necesarias para su desempeño, sino que además la comunicación no es la apropiada de vida que no se respetan sus derechos de libertad en la opinión; es por ello que se requiere la intervención adecuada dentro del nivel directivo organizacional para

poder desarrollar acciones coordinadas donde se realice la incorporación del estilo de liderazgo apropiado congruente con de las orientaciones culturales de los colaboradores (Diaz-Dumont et al., 2023).

En el **Perú**, sucede algo parecido en las organizaciones donde no solamente se realiza la incorporación de un liderazgo inapropiado, sino que más allá de ello no se toma en cuenta la integración de profesionales capacitados con estos conocimientos, es por ello que muchas organizaciones presentan un alto nivel de insatisfacción respecto a sus colaboradores, los mismos que vienen expandiendo la imagen negativa dentro del mercado laboral; aunado a ello, existe una gran cantidad de colaboradores que no están satisfechos en su espacio de trabajo debido a que no encuentran las condiciones apropiadas para desempeñarse en concordancia con las obligaciones establecidas, es decir, no solamente se realiza la omisión de las responsabilidades para designar profesionales capacitados para guiar la realización de las actividades, sino que tampoco se toma en cuenta la integración de las herramientas cognitivas y físicas pertinentes, generando así un alto nivel de insatisfacción (Rojas-Carrasco et al., 2020).

En la región **San Martín**, en lo que concierne a los problemas de insatisfacción dentro del campo laboral, se encontró que en el **CONSORCIO & ASOCIADO SAC**, con RUC: 20450106357, la empresa se dedica a la Comercialización de Ventas de Motocicletas trimoviles y lineales, en los cuales coexisten 60 colaboradores dispersos en varios grupos, no tienen las habilidades adecuadas para liderar el trabajo, así como tampoco tienen las habilidades de comunicación para comunicar las exigencias laborales y el direccionamiento correspondiente que conlleve al desempeño óptimo, por lo que en la gran mayoría se ha observado que existe un comportamiento autoritario donde no se toma en cuenta la opinión o las necesidades del colaborador; también se identificaron aspectos que genera insatisfacción dentro de los cuales se encuentra la entrega de remuneraciones que no corresponden al esfuerzo realizado y tampoco a los estándares laborales, las jornadas de trabajo son muy extensas así como también las responsabilidades designadas.

En el contexto local, en Tarapoto el mercado laboral presenta múltiples divergencias dentro de las cuales se encuentra la ausencia de lineamientos

adecuados para la integración del liderazgo apropiado en las organizaciones, dentro de las cuales muchas veces se toman decisiones autoritarias y no se fomenta la designación de líderes capaces de generar la transformación competitiva en los colaboradores, todo ello genera que la satisfacción de los mismos no sea la más congruente con las proyecciones debido a que no tienen las herramientas para superar los retos dentro del trabajo, las remuneraciones tampoco se entregan de forma justa y las condiciones entregadas para el desempeño no cumplen los estándares de calidad, por otro lado, la relación entre los colaboradores y el trabajo no es congruente con las proyecciones de rendimiento establecidas.

Es por ello que se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024? Y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de estilos de Liderazgo, Distrito de Tarapoto, 2024? ¿Cuál es el nivel de satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024?

Se justificó por conveniencia, donde se realizó el análisis del vínculo entre variables para que los directivos cuenten con el fundamento adecuado para efectuar las decisiones apropiadas; relevancia social, concretando el mejoramiento institucional para la integración de un liderazgo apropiado que conllevó a acrecentar la satisfacción en el personal para atender mejor al usuario; valor teórico, donde se concretaron teorías y otros alcances para mejorar el conocimiento sobre el tema; implicancias prácticas, ya que se brindó sugerencias para que los directivos puedan aplicar estrategias que permita al colaborador estar satisfecho laboralmente con un adecuado liderazgo a nivel general, y por último, la utilidad metodológica, a través de la integración de los instrumentos válidos que podrán emplearse posteriormente.

Asimismo, como **objetivo general**: Determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, y como **objetivos Específicos**: identificar el nivel de estilos de Liderazgo, Distrito de Tarapoto, 2024, identificar el nivel de satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, analizar la relación entre las dimensiones de los estilos de Liderazgo y la

satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024.

Sobre las variables de estudio se ha realizado distintas investigaciones tales como, Rojas-Sánchez et al. (2023); Senthamizh-Sankar & Anandh (2024); Pattali et al. (2024); Mulyani (2024); concluyeron que, la integración del liderazgo dentro de las organizaciones no solamente debe estar condicionado a la designación de profesionales con esta capacidad, sino que también se debe realizar un análisis acerca del estilo que mejor se relacione con las actividades que desarrollan los colaboradores juntamente con sus orientaciones culturales y aspiraciones laborales, todo ello permitirá fomentar un conglomerado eficiente de comunicación y transparencia donde todos tengan la posibilidad de crecer por medio de la integración de opiniones y sugerencias para mejorar el clima interno, es decir, el liderazgo abre las oportunidades para generar diversos beneficios que no solamente se relacionan con la competitividad organizacional sino también con la posibilidad para que los colaboradores puedan fomentar su crecimiento y capacidad de innovadora.

En tanto, Maqbool et al. (2024); Den-Boer et al. (2024); Mutonyi et al. (2024), concluyeron que existe principalmente la ausencia de un análisis acerca del perfil de los colaboradores, de modo que no se puede establecer líneas transversales que ayuden a mejorar la comunicación, por lo que muchas veces se designan directivos que no están familiarizados, generando que los resultados obtenidos no satisfagan lo proyectado dentro de los aspectos numéricos de rentabilidad así como también en cuanto al clima interno; dentro de ello destacaron también la importancia de analizar las diversas teorías de liderazgo y realizar la adaptación respectiva considerando la realidad interna organizacional con la cual se pueda realizar la designación competitiva de los líderes apropiados.

Aunado a ello, Pedraza-Melo (2021); Ángel-Salazar et al. (2021); Chiang-Vega et al. (2021); Tinoco-Plasencia (2023), concluyeron que, encontraron un vínculo representativo conformado por un valor de 1,143 el cual establece la importancia de abordar el análisis de la satisfacción de los colaboradores debido a que tiene incidencia sobre la formación del clima interno, es decir, mientras mejor se desarrollen las actividades de comunicación y relaciones internas, habrán muchas

más posibilidades de fomentar un clima competitivo donde todos tengan la predisposición de colaborar con los demás para trabajar en equipo, así como para brindar información por medio de opiniones para la solución de los problemas visibles e invisibles que se puedan estar desarrollando dentro del campo laboral, generando así beneficios competitivos para ambas partes.

Aunado a ello, Holguin-Morales y Contreras-Camarena (2020); Govea-Andrade y Zuñiga-Briones (2020); Agüero-Corzo (2021); Córdova-Cárdenas et al. (2023); concluyeron que, solamente el 28% de la fuerza laboral manifestó encontrarse satisfecho dentro de su espacio de trabajo, mientras que el 48% estuvo relacionado con un nivel medio debido a que consideraron que los directivos no desarrollan una comunicación transparente y acertada para la designación de responsabilidades, por lo que muchas veces estas se realizan con incertidumbre, también mencionaron que los factores remunerativos no están acondicionados a las exigencias del trabajo y los estándares determinados dentro del mercado, por lo que debe estar sustentada principalmente en la satisfacción de sus necesidades e económicas y la ausencia de otras oportunidades.

Referente a las teorías de los **estilos del liderazgo** se denominan a continuación: **la Teoría del Liderazgo Transaccional de Max Weber**, busca mantener la realización adecuada de las actividades contempladas por la organización, por medio de estrategias que ayuden a cumplir las metas establecidas (García-Lirios, 2022). **Teoría del liderazgo del gran hombre de Thomas Carlyle**, a través del líder muchas de las entidades han logrado establecer medidas frente al desarrollo de actividades, para obtener como resultados una mejora continua (Contreras-Portocarrero, 2022). **Teorías sobre liderazgo con mayor aceptación de Laissez-Faire**, uno de los sistemas de mayor demanda en el mercado es la práctica de estrategias de liderazgo que han ayudado a mejorar el sistema de ventas a las organizaciones (Zamarripa-Montes et al., 2022).

Además, la variable **estilos del liderazgo** tuvo como autor a Collante y Flores (2018), compete a los estilos que puede adoptar un líder para realizar el direccionamiento adecuado de los colaboradores que se encuentran a su cargo, de modo que todos puedan trabajar en sintonía. Además, Espina-Romero et al.

(2024), destacaron que la elección correcta del estilo de liderazgo debe estar sustentado principalmente en el análisis de la cultura de los colaboradores y las orientaciones transversales acerca de su crecimiento laboral, de modo que la influencia sea positiva y se genere un ambiente óptimo. Asimismo, Quinde-Lituma & Álava-Atiencie (2024), manifestaron la importancia de adoptar los estilos de liderazgo desde una perspectiva holística y transversal para establecer estrategias que involucre a los colaboradores desde el aspecto laboral, cognitivo y psicológico.

En tanto, Aslami et al. (2023), las investigaciones que se desarrollan continuamente en torno al mejoramiento del liderazgo han permitido que las organizaciones puedan acceder a una innumerable cantidad de estrategias para lograr la influencia competitiva en sus colaboradores. Además, Pérez-Castaños et al. (2023), manifestaron que la gran mayoría de estilos de liderazgo tienen la característica de flexibilidad y adaptabilidad, por lo que se precisa la necesidad de contar con profesionales capacitados para determinar las características de los colaboradores juntamente con la integración de los objetivos para identificar el tipo de liderazgo que ayudará a generar resultados realmente competitivos para generar valor en el crecimiento de ambas partes tanto para la organización como para el colaborador (Pereyra-Lazo et al., 2022).

Asimismo, Rojas-Carrasco et al. (2020), muchas veces los líderes confunden las habilidades de liderazgo con la responsabilidad de generar indicaciones a los colaboradores, lo cual da origen al líder autoritario que no considera las opiniones y los sentimientos de los demás, sino que se basa principalmente en la búsqueda de beneficios únicamente para la organización. Además, Martínez et al. (2020), manifestaron que la multilateralidad dentro de la identificación del liderazgo en las organizaciones permitirá la identificación de diversos aspectos como los puntos de vista laboral, juntamente con las aspiraciones profesionales de los colaboradores para abordar el acompañamiento respectivo que generará resultados no solamente de buen rendimiento sino también de compromiso. En tanto, Díaz-Gómez y Díaz-López (2021), existen múltiples beneficios que se relacionan con la integración del liderazgo adecuado, dentro de los cuales se encuentra la permanencia de los colaboradores brindando resultados

competitivos, así como también la satisfacción que genera una imagen organizacional apropiada.

Las dimensiones de los **estilos del liderazgo** acorde con Collante y Flores (2018), son: **Autocrático**, entrega de órdenes hacia los colaboradores, los cuales además tienen un orden jerárquico que va desde el ámbito directivo, dentro del cual la principal orientación es corresponder de forma idónea las órdenes. Además, Espina-Romero et al. (2024), dentro de este liderazgo se desarrollan actividades de forma autoritaria sin considerar las opiniones de los demás debido a que las decisiones son tomadas desde el ámbito directivo por lo que las áreas operativas solamente se dedican a recibir las indicaciones para ponerlas en práctica. Asimismo, Quinde-Lituma & Álava-Atiencie (2024), generalmente está relacionado con la realización de análisis estratégico abordado por parte de personas calificadas y capacitadas técnicamente, por lo que la influencia operativa no tiene mayor significancia.

Democrático, Collante y Flores (2018), es un tipo de liderazgo que involucra la participación no solamente a través de la entrega de sugerencias sino también al momento de abordar decisiones estratégicas y trascendentales que involucra a todo el equipo de trabajo. En tanto, Asslami et al. (2023), resulta muy importante dentro del ámbito organizacional porque permite la inclusión de todos los colaboradores para fomentar un clima positivo donde todas las opiniones son respetadas y valoradas para determinar el rumbo o campo de acción organizacional en busca de los resultados que satisfagan al objetivo. Además, Pérez-Castaños et al. (2023), establecieron que la integración de este tipo de liderazgo debe estar sujeto a un análisis detallado sobre las actividades que se desarrollan internamente juntamente con la trascendencia de estos, de modo que se pueda integrar la planeación estratégica correspondiente.

Transformacional, Collante y Flores (2018), es un modelo de liderazgo que está centrado precisamente en la generación de una transformación competitiva en los colaboradores tomando en cuenta sus aspiraciones principales relacionadas con el trabajo desarrollado. Además, Martínez et al. (2020), destacaron que permite generar resultados trascendentales en los colaboradores gracias al fortalecimiento de sus capacidades y habilidades que facilitará no solamente su empleabilidad

superior, sino que también tendrán la posibilidad de desarrollar diversos problemas dentro de su vida cotidiana. En tanto, Díaz-Gómez y Díaz-López (2021), manifestaron que también se relaciona con la integración de conocimientos y habilidades de innovación por parte de los líderes influyentes con la capacidad de implantar nuevas visiones y percepciones en los colaboradores, siguientes:

Asimismo, las teorías de la **satisfacción laboral** son las **Teorías de motivación de McClelland**, establece que es uno de los factores más importantes dentro del ámbito laboral porque permite integrar recursos visibles e invisibles que pueden conducir hacia la acción (Berrío-Ríos et al., 2022). **Teoría de los Dos factores de Frederick Herzberg**, manifiesta que existen dos resultados posibles, entre los cuales se encuentra la satisfacción e insatisfacción donde todo depende de la congruencia con la cual se desarrollen las exigencias justamente con la entrega de los recursos para hacerlo posible (Montoya-Cáceres et al., 2021). **Teoría de Maslow**, manifiesta que las personas tienen necesidades y éstas se van cumpliendo de acuerdo al orden jerárquico establecido por cada persona, de modo que la identificación de aquellas prioridades permitirá generar mejores posibilidades de satisfacción (Cabanilla-Guerra et al., 2022).

En cuanto a la **satisfacción laboral** según Djoemadi et al. (2019), involucra al grado de conformidad de los colaboradores respecto a las condiciones físicas e intangibles donde desarrolla sus responsabilidades a favor de una organización, dentro del cual también influyen aspectos representativos como las remuneraciones, la comunicación, el liderazgo, entre otros. En tanto, Valenzuela-Chávez et al. (2023), manifestaron que se trata del resultado relacionado con la eficiencia organizacional para realizar el manejo competitivo de las personas considerando el fortalecimiento de los aspectos tangibles dentro del espacio de trabajo. Asimismo, Pérez-Murillo et al. (2023), determinaron que las condiciones físicas son el punto de partida de la satisfacción en los colaboradores debido a que estos generalmente tienen la visión de trabajar en ambientes seguros y cómodos. Asimismo, Herrera-Herrera et al. (2023), destacaron que no se debe descuidar los aspectos remunerativos debido a que también son altamente influyentes sobre la satisfacción.

También, Perera-Ana et al. (2023), la importancia de la integración del área de gestión de personas dentro de las organizaciones debido a que permite analizar aquellos factores relacionados con la satisfacción de los mismos, para que a partir de ellos se vayan creando estrategias funcionales. Asimismo, Calderón-Bailón et al. (2023), la existencia de una enorme cantidad de factores y elementos que generan incidencia sobre la satisfacción para lo cual es necesario desarrollar el análisis competitivo que permita deslindar aquellos que están relacionados directamente con la responsabilidad organizacional, generando así las posibilidades de fortalecimiento adecuado. Además, Álvarez-Velázquez et al. (2023), determinaron que la organización tiene la responsabilidad de realizar actividades estratégicas para generar la satisfacción, sin embargo, también es necesario la colaboración de los trabajadores para abordar actividades sobresalientes.

Uno de los logros representativos de las organizaciones es generar la satisfacción en sus colaboradores, debido a que se trata de un elemento intangible que genera grandes beneficios como el compromiso para efectuar sus responsabilidades así como también desarrollar estrategias para contribuir con la solución de la problemática interna que generalmente es provocada cuando las personas no están comprometidas en su totalidad con el logro de los objetivos, es por ello que mientras más satisfecho se encuentren con todos los aspectos que involucra la remuneración además de las condiciones físicas será mucho más factible alcanzar cada uno de los objetivos, es por ello que se requiere un compromiso directo por parte de los directivos encargados de gestionar a los colaboradores para que estos se encuentren al tanto de sus necesidades al mismo tiempo que planteen mecanismos estratégicos orientados hacia la integración de lineamientos para cubrir las expectativas tanto a nivel económico como en el mejoramiento de su perfil profesional (Herrera et al., 2023).

Por otro lado, resulta necesario que el involucramiento de los directivos sea lineal con los intereses organizacionales para que por medio de ellos se provoque la satisfacción del personal integrando capacitaciones juntamente con otros procedimientos que resultan representativos para generar la eliminación de barreras y obstáculos que desaniman muchas veces a los colaboradores cuando no existe un apoyo congruente con las exigencias, sobre todo en aquellas organizaciones donde trabajo resulta muy complejo y variable por lo que se

requiere la actualización constante de conocimientos además de la incorporación de herramientas tecnológicas para disminuir el tiempo empleado, es por ello que la satisfacción también se vincula con los elementos que convergen dentro del espacio de trabajo para reducir los niveles de estrés juntamente con otros factores invisibles que provocan el deterioro de la motivación y satisfacción que al mismo tiempo ocasionan perjuicios para el colaborador y la organización en su conjunto debido a que todos estos elementos son condescendientes (Yeves et al., 2024).

Asimismo, las motivaciones constantes a los colaboradores también son considerados como estrategias para elevar el nivel de satisfacción debido a que de esta forma se transmite el compromiso de la organización para mejorar el rendimiento y las condiciones internas laborales, para ello se requiere que los directivos y los colaboradores encargados de gestionar al personal se encuentren comprometidos y capacitados para conocer los lineamientos y estrategias que pueden aplicarse para identificar aquellos factores motivacionales en el personal para que todas las actividades surtan efecto positivo y no provoquen otros resultados adversos que pueden conllevar a disminuir la productividad; dentro de este contexto también se resalta la integración de espacios para la socialización entre compañeros, lo cual genera beneficios como la interacción y la comunicación entre ellos para posteriormente cooperar en la realización de sus actividades, así como también puede elevar el nivel de participación para la solución de los problemas y demás conflictos originados por el estrés laboral (Aguilar-Ham et al., 2024).

Además, Ramirez-Cruz et al. (2024), manifestaron que muchas veces la falta de congruencia entre las exigencias realizadas por parte de las organizaciones para lograr estos resultados ha provocado altos niveles de insatisfacción que incluso han llevado a la renuncia. Además, Aguilar-Ham et al. (2024), determinaron que no solamente se trata de exigencias sino también de cubrir aquellas necesidades que le corresponden por obligación a la organización, de modo que los ambientes donde se desempeñen las personas no solamente cuenten con las condiciones de salubridad y comodidad apropiadas, sino que también garanticen su integridad física. Mientras, Yeves et al. (2024), destacaron que la insatisfacción muchas veces ha estado relacionada con los aspectos remunerativos debido a que en

ocasiones se han realizado pagos por encima de la demanda del mercado sin contemplar los derechos y lineamientos laborales.

Asimismo, Diaz-Dumont et al. (2023), manifestaron que todo parte de una adecuada selección por parte de las organizaciones para integrar personal capacitado y calificado que garantice un desempeño óptimo, sin embargo, también es preciso destacar la importancia de desarrollar planteamientos orientados hacia la generación de satisfacción por medio de la entrega de incentivos visibles e invisibles que puedan generar mayor predisposición para desarrollar las tareas encomendadas. En tanto, Nascimento-Flaviana et al. (2023), indicaron que la insatisfacción puede generar diversas afecciones a la organización no solamente relacionadas con la renuncia y los costos asociados con la incorporación y capacitación de nuevos elementos, sino que también puede generar una imagen negativa que se puede ir expandiendo dentro del mercado laboral, perjudicando así las posibilidades de selección en una nueva convocatoria.

Mientras tanto, las dimensiones de la **satisfacción laboral** según Djoemadi et al. (2019), son: **Reto del trabajo**, corresponde a todos aquellos retos a los cuales se enfrentan los colaboradores el día a día dentro de su ámbito de trabajo, los cuales deben ser solucionados contundentemente para generar los resultados apropiados. Además, Ramirez-Cruz et al. (2024), manifestaron que los retos son parte del crecimiento profesional y laboral, por lo que los colaboradores deben mejorar su preparación intelectual necesaria para hacer posible la superación correspondiente. Muchas veces las organizaciones descuidan el análisis de estos retos internos por lo que los colaboradores en ocasiones se ven desanimados cuando no existe el apoyo respectivo para la superación de estos hitos, es decir, los retos son positivos, pero también se requiere la intervención organizacional para su superación (Aguilar-Ham et al., 2024).

Remuneraciones justas, según Djoemadi et al. (2019), representa la posibilidad de brindar una remuneración concordante con las exigencias del trabajo y los diferentes estándares laborales dentro del mercado, lo cual es un elemento fundamental para generar satisfacción y permanencia laboral. Mientras, Yeves et al. (2024), establecieron la existencia de normativas relacionadas con la generación de garantías para que los colaboradores reciban las remuneraciones

adecuadas de acuerdo con el trabajo realizado, es por ello que las organizaciones deben alinear sus factores remunerativos en torno a estas disposiciones para no generar aspectos de insatisfacción y problemas de diversa índole. En tanto, Valenzuela-Chávez et al. (2023), es una brecha que aún no se ha podido superar en su totalidad debido a los factores de informalidad y otros aspectos que no permiten realizar la entrega correspondiente de una remuneración digna.

Condiciones de trabajo, según Djoemadi et al. (2019), compete a aspectos físicos dentro del entorno de trabajo donde el colaborador debe desarrollarse para cumplir con las obligaciones encomendadas, dentro de ello se debe considerar la importancia de factores ambientales e higiénicos para lograr una satisfacción competitiva. Asimismo, Pérez-Murillo et al. (2023), manifestaron que los factores ambientales como la iluminación es un punto de divergencia dentro de la satisfacción laboral debido a que muchas personas cuentan con condiciones limitantes para la visualización óptima, por lo que este factor puede generar una divergencia de insatisfacción. Por ello, Herrera-Herrera et al. (2023), involucra la integridad física de los colaboradores dentro de su espacio de trabajo tomando en cuenta la exposición al riesgo de cada uno de ellos.

Relación trabajo-empleado, según Djoemadi et al. (2019), compete a la relación principal que vincula a un colaborador a la organización, dentro del cual también se debe tener en cuenta los tres elementos fundamentales como son el sueldo, el salario y la acción a desarrollar. Además, Perera-Ana et al. (2023), determinado que debe existir un equilibrio entre los intereses organizacionales y los laborales para generar una relación competitiva donde existan beneficios bilaterales para ambas partes. Asimismo, Lisseth-Bustamante et al. (2023), manifestó que la determinación de los términos respectivos para la realización de trabajo permitirá fortalecer una relación competitiva y duradera donde ambas partes cumplan su responsabilidad a cabalidad.

Teniendo como **Hipótesis general**: Existe relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, y como **hipótesis específicas**: H1: El nivel de estilos de Liderazgo, Distrito de Tarapoto, 2024, es alto. H2: El nivel de satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, es alto y H3: Existe relación entre las dimensiones de los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024.

II. METODOLOGÍA

Fue un estudio de tipo aplicada con la intención de búsqueda de nuevos conocimientos acerca del tema desarrollado en torno al análisis de información existente con la cual se pueda generar la solución a un problema identificado (Borjas-García, 2020).

Se trabajó con un diseño no experimental debido a que no se emplearon mecanismos para interferir en el funcionamiento natural de las variables, sino que estas pasaron al análisis dentro de su propio contexto (Moreno et al., 2022).

El enfoque fue cuantitativo, empleando datos numéricos y porcentuales (Ramos-Galarza, 2020). El alcance del estudio fue descriptivo- correlacional, centrado precisamente en la integración de datos numéricos para el análisis estadístico correspondiente en concordancia con los objetivos (Cisneros-Caicedo et al., 2022). De corte transversal, contemplado únicamente en un solo periodo sin necesidad de volver a realizar la exploración (Romero-Urréa et al., 2022). Respecto a los estilos de liderazgo, según Collante y Flores (2018), compete a los estilos que puede adoptar un líder para realizar el direccionamiento adecuado de los colaboradores que se encuentran a su cargo, de modo que todos puedan trabajar en sintonía para la utilización correcta de los recursos en función a un mismo objetivo. Sobre la definición operacional, corresponde a los diversos estilos de liderazgo que pueden ser empleados por parte de las organizaciones para generar el direccionamiento adecuado de sus colaboradores y actividades.

En cuanto a la satisfacción Laboral, según Djoemadi et al. (2019), involucra al grado de conformidad de los colaboradores respecto a las condiciones físicas e intangibles donde desarrolla sus responsabilidades a favor de una organización, dentro del cual también influyen aspectos representativos como las remuneraciones, la comunicación, el liderazgo, entre otros. Respecto a la satisfacción laboral, es el grado de conformidad logrado por los colaboradores dentro de su espacio de trabajo de acuerdo a las condiciones donde se desarrolla y el cumplimiento de sus objetivos personales; la medición fue posible a través de un cuestionario con escala ordinal. Respecto a la población, fue considerada como la congregación de todos los elementos que forman parte de un mismo

objeto sujeto al análisis correspondiente para la obtención de resultados (Muñoz-Cuchca y Solís-Trujillo 2021).

La población de estudio fueron 60 trabajadores. Mientras tanto, se incluyeron únicamente a trabajadores con una permanencia superior a 3 meses o que cuenten con contrato, colaboradores administrativos, mientras que se excluyeron a locadores, practicantes y el gerente. La muestra, se consideró a los elementos que son representativos de la población y que son elegidos tomando en cuenta diversos criterios como la accesibilidad y la facilidad para recopilar los datos relacionados a ello (Muñoz-Cuchca y Solís-Trujillo 2021). La muestra fueron 60 trabajadores. Tendrá un muestreo no probabilístico. La unidad de análisis fue un trabajador.

Se empleó a la encuesta debido a que fue considerada como la técnica más idónea para recopilar datos donde intervienen personas como parte de la muestra (Leyva-Haza y Guerra-Véliz, 2022). Se empleó el cuestionario como instrumento, dentro de ello para medir los estilos de liderazgo, se incorporaron 15 interrogantes divididas en 3 dimensiones. De la misma manera, para medir la satisfacción laboral, se integraron 17 interrogantes divididos en 4 dimensiones. La escala fue ordinal de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

La verificación de la validez fue lograda con el juicio de expertos donde se consideró la opinión de 3 profesionales con amplios conocimientos sobre la temática (García-González y Sánchez-Sánchez, 2020). Respecto al primer instrumento su valor es 0,97 (0,97 %), y respecto al segundo instrumento su valor fue de 0,97 (0,97 %), acreditando la validez requerida.

En cuanto a la confiabilidad, se verificó con el Alfa de Cronbach, dentro del cual se verificó que los valores sean iguales o superen el 0.7.

Respecto a los procedimientos, se consideró la autorización por medio de la cual la institución realizó la autorización correspondiente, luego se pasó a la estructuración del marco teórico con información relevante, para después de ello realizar el diseño de los cuestionarios por cada dimensión e indicador relacionada a las variables, luego pasaron a la verificación de validez y confiabilidad con la

cual se dio lugar a su aplicación directa, congregando de esta forma los datos que fueron analizados estadísticamente por medio del SPSS v.25 obteniendo los hallazgos que se consideraron para elaborar la discusión, juntamente con la determinación de las conclusiones y el planteamiento de las recomendaciones.

El análisis de los datos obtenidos se propició por medio de herramientas como Excel y SPSS por medio del cual se empleó la estadística descriptiva para presentar frecuencias y tablas por medio tablas, así como también la estadística inferencial que posibilitó comprobar las hipótesis empleando el Rho de Spearman.

En lo que respecta a los principios éticos internacionales, se cumplieron los siguientes: autonomía, donde se hizo posible la elección del tema correspondiente; beneficencia, donde se precisó la orientación principal hacia la búsqueda de información con la finalidad de generar una solución correspondiente al problema identificado en la entidad; no maleficencia, no se pretendió generar problemas a la institución; justicia, respetando a cada participante en base a sus derechos. Consentimiento informado, por medio del cual los participantes fueron informados acerca de la investigación juntamente con los alcances de esta, también, se emplearon las normas APA juntamente con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de estilos de liderazgo.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Estilos de liderazgo	Bajo	16-37	17	28%
	Medio	38-59	43	72%
	Alto	60-80	0	0%
	Total		60	100%

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores.

Interpretación

De acuerdo la tabla, la variable **estilos de liderazgo** tiene un medio en 72 %.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Satisfacción laboral	Bajo	17-39	16	27%
	Medio	40-62	35	58%
	Alto	63-85	9	15%
	Total		60	100%

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores.

Interpretación

Respecto a la tabla 2, el nivel de la variable **satisfacción laboral** es medio en 58 %,

Tabla 3*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,103	6	,178
Liderazgo autocrático	,140	6	,005
Liderazgo democrático	,158	6	,001
Liderazgo transformacional	,168	6	,000
Satisfacción laboral	,133	6	,010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25**Interpretación**

Tomando en cuenta la tabla, se trabajó con una muestra que supera los 50 trabajadores, se calculó la normalidad por medio de Kolmogorov-Smirnov^a. Siendo $p = 0,178$ y $0,010$ menores a $0,05$, representando una distribución no normal; con ello se procedió a usar el Rho de Spearman para las correlaciones.

Tabla 4*Relación entre las dimensiones de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.*

		Liderazgo autocrático	Liderazgo democrático	Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Liderazgo autocrático	Coeficiente de correlación	1,000	,554**	,078	,772**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,554	,000
	N	60	60	60	60
Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	,554**	1,000	,791**	,723**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
	N	60	60	60	60
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,078	,791**	1,000	,458**
	Sig. (bilateral)	,554	,000	.	,000
	N	60	60	60	60
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,772**	,723**	,458**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
	N	60	60	60	60

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

Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Según los resultados, se verificó que existe relación positiva alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,772**, existe relación positiva alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,723**, existe relación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,458** resaltando que en todas las relaciones hubo un p-valor de 0,000, permitiendo el rechazo de la Ho y aceptación de la hipótesis de la investigación, concluyendo que existe relación positiva y significativa.

Tabla 5

Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

		Estilos de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
	Estilos de liderazgo		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
	Satisfacción laboral		
	Coeficiente de correlación	,794**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

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

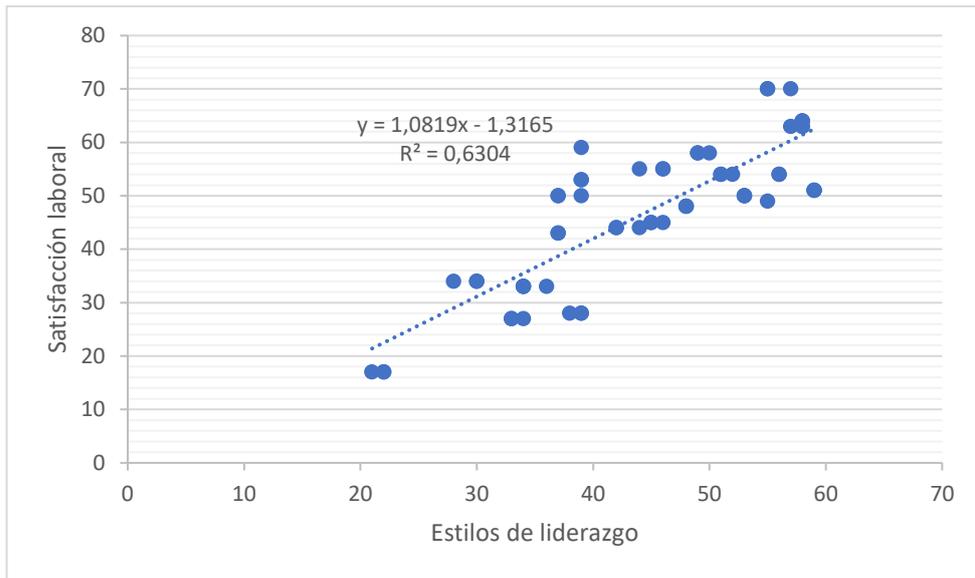
Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva alta y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, con un Rho de Spearman, de 0.794, y un p-valor de 0,000 (p-valor \leq 0.01), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

Figura 1.

Dispersión entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

Interpretación

El coeficiente determinación ($R^2 = 0.6304$), indica que la satisfacción laboral depende en 63,04 % de los estilos de liderazgo.

IV. DISCUSIÓN

En este capítulo se expone que el nivel de estilos de liderazgo es medio en 72 %, ya que no se fomenta la designación de líderes capaces de generar la transformación competitiva en los colaboradores por medio del fortalecimiento de habilidades. Lo explicado guarda relación con la teoría del Liderazgo Transaccional de Max Weber, busca mantener la realización adecuada de las actividades contempladas por la organización, por medio de estrategias que ayuden a cumplir las metas establecidas (García-Lirios, 2022).

De esta manera, coincide con Rojas-Sánchez et al. (2023); Senthamizh-Sankar & Anandh (2024); Pattali et al. (2024); Mulyani (2024); indican que, la integración del liderazgo dentro de las organizaciones no solamente debe estar condicionado a la designación de profesionales con esta capacidad, sino que también se debe realizar un análisis acerca del estilo que mejor se relacione con las actividades que desarrollan los colaboradores juntamente con sus orientaciones culturales y aspiraciones laborales, todo ello permitirá fomentar un conglomerado eficiente de comunicación y transparencia donde todos tengan la posibilidad de crecer por medio de la integración de opiniones y sugerencias para mejorar el clima interno, es decir, el liderazgo abre las oportunidades para generar diversos beneficios que no solamente se relacionan con la competitividad organizacional sino también con la posibilidad para que los colaboradores puedan fomentar su crecimiento y capacidad de innovadora.

Por otra parte, concierne con Espina-Romero et al. (2024), destacaron que la elección correcta del estilo de liderazgo debe estar sustentado principalmente en el análisis de la cultura de los colaboradores y las orientaciones transversales acerca de su crecimiento laboral, de modo que la influencia sea positiva y se genere un ambiente óptimo.

Además, es importante destacar la capacitación de los colaboradores para poder lograr un óptimo desarrollo, ya que muchas veces la falta de conocimiento es un factor relevante dentro de la estructura organizacional, lo cual perjudica en el desempeño efectuado a cargo de los colaboradores dentro de sus áreas.

Asimismo, el nivel de satisfacción laboral es medio en 58 %, ya que no tienen las herramientas para superar los retos dentro del trabajo, las remuneraciones tampoco se entregan de forma justa y las condiciones entregadas para el desempeño no cumplen los estándares de calidad. Lo acontecido coincide con las teorías de motivación de McClelland, establece que es importante dentro del ámbito laboral porque permite integrar recursos visibles e invisibles que pueden conducir hacia la acción (Berrío-Ríos et al., 2022).

Igualmente, concuerda con Pedraza-Melo (2021); Ángel-Salazar et al. (2021); Chiang-Vega et al. (2021); Tinoco-Plasencia (2023), indican que, encontraron un vínculo representativo conformado por un valor de 1,143 el cual establece la importancia de abordar el análisis de la satisfacción de los colaboradores debido a que tiene incidencia sobre la formación del clima interno, es decir, mientras mejor se desarrollen las actividades de comunicación y relaciones internas, habrán muchas más posibilidades de fomentar un clima competitivo donde todos tengan la predisposición de colaborar con los demás para trabajar en equipo, así como para brindar información por medio de opiniones para la solución de los problemas visibles e invisibles que se puedan estar desarrollando dentro del campo laboral, generando así beneficios competitivos para ambas partes.

Esa misma línea, concierte con el autor Perera-Ana et al. (2023), destacaron la importancia de la integración del área de gestión de personas dentro de las organizaciones debido a que permite analizar aquellos factores relacionados con la satisfacción de los mismos, para que a partir de ellos se vayan creando estrategias funcionales para el mejoramiento continuo.

Además, las cualidades dentro de la identificación del liderazgo en las organizaciones, permitirá la identificación de diversos aspectos como los puntos de vista laboral, juntamente con las aspiraciones profesionales de los colaboradores para abordar el acompañamiento respectivo que generará resultados no solamente de buen rendimiento sino también de compromiso.

Además, existe relación positiva alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,772**, existe relación positiva alta y significativa de nivel 0.01

(bilateral) entre la dimensión liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,723**, existe relación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,458** resaltando que en todas las relaciones hubo un p-valor de 0,000, permitiendo el rechazo de la H_0 y aceptación de la hipótesis de la investigación, concluyendo que existe relación positiva y significativa. Lo acontecido concuerda con la teoría de Maslow, manifiesta que las personas tienen necesidades y éstas se van cumpliendo de acuerdo al orden jerárquico establecido por cada persona, de modo que la identificación de aquellas prioridades permitirá generar mejores posibilidades de satisfacción (Cabanilla-Guerra et al., 2022).

También, concierta con Maqbool et al. (2024); Den-Boer et al. (2024); Mutonyi et al. (2024), deducen que la complejidad de integrar las organizaciones sostenido principalmente con la ausencia de un análisis acerca del perfil de los colaboradores, de modo que no se puede establecer líneas transversales que ayuden a mejorar, por lo que muchas veces se designan directivos que no están familiarizados, generando que los resultados obtenidos no satisfagan lo proyectado dentro de los aspectos numéricos de rentabilidad así como también en cuanto al clima interno; dentro de ello destacaron también la importancia de analizar las diversas teorías de liderazgo y realizar la adaptación respectiva considerando la realidad interna organizacional con la cual se pueda realizar la designación competitiva de los líderes apropiados. En tanto, concuerda con Asslami et al. (2023), las investigaciones que se desarrollan continuamente en torno al mejoramiento del liderazgo, han permitido que las organizaciones puedan acceder a una innumerable cantidad de estrategias para lograr la influencia competitiva en sus colaboradores.

De esta manera, muchas veces los líderes confunden las habilidades de liderazgo con la responsabilidad de generar indicaciones a los colaboradores, lo cual da origen al líder autoritario que no considera las opiniones y los sentimientos de los demás, sino que se basa principalmente en la búsqueda de beneficios únicamente para la organización.

Aunado a ello, existe relación positiva alta y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, lo acontecido concuerda con la teoría del liderazgo del gran hombre de Thomas Carlyle, a través del líder muchas de las entidades han logrado establecer medidas frente al desarrollo de actividades, para obtener como resultados una mejora continua (Contreras-Portocarrero, 2022).

Seguidamente, concuerda con Holguin-Morales y Contreras-Camarena (2020); Govea-Andrade y Zuñiga-Briones (2020); Agüero-Corzo (2021); Córdova-Cárdenas et al. (2023); mencionan que, solamente el 28% de la fuerza laboral manifestó encontrarse satisfecho dentro de su espacio de trabajo, mientras que el 48% estuvo relacionado con un nivel medio debido a que consideraron que los directivos no desarrollan una comunicación transparente y acertada para la designación de responsabilidades, por lo que muchas veces estas se realizan con incertidumbre, también mencionaron que los factores remunerativos no están acondicionados a las exigencias del trabajo y los estándares determinados dentro del mercado, principalmente en la satisfacción de sus necesidades e económicas y la ausencia de otras oportunidades.

Asimismo, coincide con Calderón-Bailón et al. (2023), representando que una enorme cantidad de factores y elementos generan incidencia sobre la satisfacción para lo cual es necesario desarrollar el análisis competitivo que permita deslindar aquellos que están relacionados directamente con la responsabilidad organizacional, generando así las posibilidades de fortalecimiento adecuado.

Por lo tanto, es preciso indicar todo parte de una adecuada selección por parte de las organizaciones para integrar personal capacitado y calificado que garantice un desempeño óptimo, sin embargo, también es importante destacar la importancia de desarrollar planteamientos orientados hacia la generación de satisfacción por medio de la entrega de incentivos visibles e invisibles que puedan generar mayor predisposición para desarrollar las tareas encomendadas.

V. CONCLUSIONES

Existe relación positiva alta y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, con un Rho de Spearman, de 0.794, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); asimismo, el 63,04 % de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicado por los estilos de liderazgo.

El nivel de estilos de liderazgo es medio en 72 %, ya que no se fomenta la designación de líderes capaces de generar la transformación competitiva en los colaboradores por medio del fortalecimiento de competencias.

El nivel de satisfacción laboral es medio en 58 %, ya que no tienen las herramientas para superar los retos dentro del trabajo, las remuneraciones tampoco se entregan de forma justa y las condiciones entregadas para el desempeño no son pertinentes.

Existe relación positiva alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,772**, existe relación positiva alta y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,723**, existe relación positiva moderada y significativa de nivel 0.01 (bilateral) entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable satisfacción laboral, con un Rho de Spearman de 0,458** resaltando que en todas las relaciones hubo un p-valor de 0,000.

VI. RECOMENDACIONES

Al gerente de la empresa comercial Consorcio & Asociados, capacitar al personal, para que estos cuenten con las habilidades adecuadas para liderar el trabajo, para comunicar las exigencias laborales y el direccionamiento correspondiente que conlleve al desempeño óptimo.

Al gerente de la empresa comercial Consorcio & Asociados, desarrollar un análisis de las remuneraciones para que estas correspondan y compensen al esfuerzo realizado de acuerdo al puesto laboral, las jornadas de trabajo también las responsabilidades designadas.

Al gerente de la empresa comercial Consorcio & Asociados, contar con lineamientos adecuados para la integración del liderazgo apropiado en las organizaciones, dentro de las cuales fomentar la designación de líderes capaces de generar la transformación competitiva en los colaboradores por medio del fortalecimiento de sus competencias.

Al gerente de la empresa comercial Consorcio & Asociados, brindar las herramientas para superar los retos dentro del trabajo, con remuneraciones justas y las condiciones entregadas para el desempeño con estándares de calidad.

REFERENCIAS

- Agüero-Corzo, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista portal*, 2. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02>
- Aguilar-Ham, P., Beltrán-Godoy, J. H. & Gaxiola-Laso, S. R. (2024). Financial Self-Efficacy, Financial Well-being and Job Satisfaction of Employees in the Metal-Mechanical sector in Chihuahua, Mexico. *Venezuelan Management Magazine*, 106(29). DOI:10.52080/rvgluz.29.106.3
- Álvarez-Velázquez, E., Vargas-Hernández, A. N. & Martínez-Sánchez, C. E. (2023). Job satisfaction measurement scale. *Human Review*, 17(3). DOI:10.37467/revhuman.v12.4730
- Ángel-Salazar, E. M., Fernández-Acosta, C. A. y Santes-Bastián, M. C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Asslami, K., De La Fuente Anuncibay, R. & Cuesta-Gómez, J. L. (2023). Technology and leadership for the cultural integration of the united arab Emirates and Paraguay. *Venezuelan Management Magazine*, 10(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.e10.7
- Berrío-Ríos, L. V., Osorio-Barreto, D. y Díaz-Jurado, N. (2022). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. *Revista Eleuthera*, 23(2). <https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>
- Borjas-García, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestion*, 15(5). <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Cabanilla-Guerra, G., Cando-Carrillo, C. y Valencia-Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403

- Calderón-Bailón, J., Pérez-Naranjo, L. & Hernández-Rojas, R. (2023). Job satisfaction in the gastronomic sector: Case of tourist destinations in Manabí, Ecuador. *Venezuelan Management Magazine*, 103(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.103.14
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P. y Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 22(11). <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J. y Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Collante, A. J., y Flores, M. V. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Elcriterio.com*. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Contreras-Portocarrero, L. F. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151
- Córdova-Cárdenas, G. M., Espinoza-Urbina, C. E. y Salazar-Verde, I. D. (2023). Satisfacción Laboral y su Influencia en la Satisfacción al Cliente de una Empresa de Distribución. *Revista De Investigación*, (39). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi39.557>
- Den-Boer, J. C., van der Sanden, W. J. & Jerković-Ćosić, K. (2024). Exploring collaboration reasons and leadership styles in Dutch primary oral healthcare practices. *BDJ Open*, 10(1). DOI:10.1038/s41405-024-00200-z
- Díaz-Dumont, J. R., Ledesma-Cuadros, M. & Tito-Cárdenas, J. (2023). Job satisfaction: some considerations. *Venezuelan Management Magazine*, 101(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.101.11
- Díaz-Gómez, E. y Díaz-López, K. M. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y sociedad*, 33. <https://doi.org/10.22198/rys2021/33/1412>

- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Espina-Romero, L. C., Meza-Pérez, H. & Arana-Courrejolles, C. (2024). Role of digital leadership in the information age. *Venezuelan Management Magazine*, 105(29). DOI:10.52080/rvgluz.29.105.23
- García-González, J. y Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31 (6). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- García-Lirios, C. (2022). Estructura categorial exploratoria del liderazgo transaccional en ámbitos conflictivos. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2). <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.094>
- Govea-Andrade, M. y Zuñiga-Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(1). <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Guerra-Pérez, K. A., Guzmán-Prince, I., Medina-Álvarez, M. A. (2023). Análisis del Liderazgo y su Influencia en el Clima Organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 6199-6210. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5784
- Herrera-Herrera, J., Naranjo-Holguín, F. & Ortiz-Días, I. (2023). Job profile and job satisfaction of the rural parish governments of Tungurahua, Ecuador. *Venezuelan Management Magazine*, 104(28). DOI:10.52080/rvgluz.28.104.20
- Holguin-Morales, Y. y Contreras-Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(2). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Leyva-Haza, J. y Guerra-Véliz, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12 (3). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>

- Lisbeth-Bustamante, V. M., Gálvez-Díaz, N. & Arrunategui-Huamán, B. (2023). Organizational climate and job satisfaction of nursing staff in the public health system in Peru. *Venezuelan Management Magazine*, 28(9). DOI:10.52080/rvgluz.28.e9.10
- Maqbool, S., Zafeer-Hafiz, M. I. & Zeng, P. (2024). Inventive leadership styles and their impact for achieving sustainable development goals in education at secondary schools: a case study from Multan, Pakistan. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). DOI:10.1057/s41599-024-03086-2
- Martinez, I. M., Salanova, M. y Cruz-Ortiz, V. (2020). ¡Nuestro jefe es un buen jefe!. Los efectos transnivel del liderazgo transformacional sobre el engagement en el trabajo en puesto de servicio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(2). <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a10>.
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N. y Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 261(66). <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Moreno, J., Contreras-Espinoza, J., López-Ornelas, I. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista Humanidades*, 12. <https://doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>
- Mulyani, S. B. (2024). The effect of environmentally oriented leadership and public sector management quality on supply chain performance: The moderating role of public sector environmental policy. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1). DOI:10.5267/j.uscm.2023.9.005
- Muñoz-Cuchca, E. y Solís-Trujillo, B. (2021). Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Evaluación Formativa. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 6 (3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5512591>
- Mutonyi, B. R., González-Piñero, M. & Slåtten, T. (2024). Driving innovation in health care: exploring the impact of ambidextrous leadership on creative performance among frontline health professionals in Norway. *BMC Health Services Research*, 24(1). DOI:10.1186/s12913-024-10641-9

- Nascimento-Flaviana, P. B., Zeitoune-Regina, C. G. (2023). Job satisfaction and associated factors in the perception of nurses: cross-sectional study. *Revista Enfermagem*, 31. DOI:10.12957/reuerj.2023.79579
- Pattali, S., Sankar, J. & Al Qahtani, H. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals: the moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research*, 24(1). DOI:10.1186/s12913-024-10674-0
- Pedraza-Melo, 76(30). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 76(30). <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Perera-Ana, T. B., López-Cocotle, J. J. & Lázaro-Mauricio, R. (2023). Work satisfaction in the nursing staff of a second level hospital. *Nursing Horizon*, 34(2). DOI:10.7764/Horiz_Enferm.34.2.190-202
- Pereyra-Lazo, E. J., Rey de Castro-Hidalgo, D. E. y Uribe-Kajatt, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1). <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Pérez-Castaños, S., Antón-Merino, J. & García-Santamaría, S. (2023). Emotions, Leadership and Social Networks in Electoral Campaign Materials. A Measurement Proposal. *Spanish Journal of Sociological Research*, 184. DOI:10.5477/cis/reis.184.125
- Pérez-Murillo, J., Galván-Mendoza, O. & Sierra-Carpio, D. A. (2023). Decision-making and job satisfaction according to gender: Female university professors in Baja California-Mexico. *Venezuelan Management Magazine*, 28(10). DOI:10.52080/rvgluz.28.e10.14
- Quinde-Lituma, M. E. & Álava-Atiencie, N. G. (2024). Leadership styles and mediation of self-efficacy in the social entrepreneurial intention of young university students. *Social Sciences Magazine*, 30(1). DOI:10.31876/rcs.v30i1.41660
- Ramirez-Cruz, A., Sucapuca, C. & Morales-García, M. (2024). Validation of a Job Satisfaction Scale among Health Workers. *Data and Metadata*, 8(3). DOI:10.56294/dm2024260

- Ramos-Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9 (3). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rodríguez-Intriago, C. A., Madrid-Celi, B. A. y Loján-Alvarado, J. C. (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8014-8029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6782
- Rojas-Carrasco, O. A., Vivas-Escalante, A. D. y Mota-Suárez, K. T. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 28. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojas-Sánchez, M., Rosas-González, E. y Xequé-Morales, A. S. (2023). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
- Romero-Urréa, H., Real-Cotto, J., Ordoñez-Sánchez, J. y Gavino-Díaz, G. (2022). Metodología De La Investigación. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Senthamizh-Sankar, S. & Anandh, K. S. (2024). Navigating leadership styles through qualitative exploration for enhanced safety in the construction sector. *Safety Science*, 175. DOI:10.1016/j.ssci.2024.106495
- Tinoco-Plasencia, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2). <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- ValenzuelaChávez, C. N., Anastacio-Berna, V. M. & Chávez-Vera, K. J. (2023). Telework in Lima: Evaluation of job satisfaction and psychosocial risks. *Venezuelan Management Magazine*, 28(10). DOI:10.52080/rvgluz.28.e10.17
- Yeves, J., Bargsted, M. & Orlandini, E. (2024). Work Flexibility in Pandemic and its Effects on Stress, Insecurity, and Job Satisfaction. *Psykhé*, 33(1). DOI:10.7764/psykhe.2021.41401
- Zamarripa-Montes, J. M., Vega-Campos, M. A. y Ortega-Velázquez, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 20(7). <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>

ANEXOS

Anexo 1.

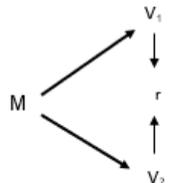
Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Estilos de liderazgo	Es la figura del líder por ser quien va a dirigir un equipo y sobre el cual recae la responsabilidad de sacar los planes, programas y proyectos de una organización con su iniciativa, emprendimiento, pensamiento y acción productiva integrando equipos de trabajo eficientes. (Collante y Flores 2018).	Para la medición de esta variable se hará uso de un cuestionario de escala ordinal	Autocrático	Fija directrices. Cumplimiento de políticas Dominante. Direccionamiento de metas	ORDINAL
			Democrático	Asocia. Apoya Hechos Realidad y problemática Fortalezas	
			Transformacional	Influencia Ayuda Propuestas Orientación Escucha	
Satisfacción Laboral	Es que se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, que tienen relación con la consecución de	Para la medición de esta variable se hará uso de un cuestionario de escala ordinal	Reto del trabajo	Funciones Responsabilidades Tareas asignadas Trabajo brindado	ORDINAL
			Remuneraciones justas	Remuneraciones	

	metas y resultados en las organizaciones; de ahí la relevancia de hacerlos sentir valiosos e importantes. (Djoemadi et al. 2019)			Bonificaciones	
			Condiciones de trabajo	Condiciones físicas Confort de área Mejoramiento de capacidades Mejoramiento de habilidades Desarrollo de conocimientos	
			Relación trabajo-empleado	Funciones asignadas Fluidez de comunicación Apertura de comunicación	

Anexo 2.
Matriz de Consistencia

Título: Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024. Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de estilos de Liderazgo, Distrito de Tarapoto 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>identificar el nivel de estilos de Liderazgo, Distrito de Tarapoto, 2024.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones de los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de estilos de Liderazgo, Distrito de Tarapoto, 2024, es alto.</p> <p>H2: El nivel de satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024, es alto.</p> <p>H3: Existe relación entre las dimensiones de los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionarios.</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo de investigación.</p> <p>Corresponde a una investigación de tipo básico.</p> <p>Diseño de investigación.</p> <p>Se empleó el diseño no experimental de nivel correlacional, representado en el siguiente esquema:</p>  <p>Donde:</p> <p>M: Muestra V1: Estilos de liderazgo V2: Satisfacción Laboral r: relación</p>	<p>Población</p> <p>La población estará por 60 trabajadores</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estará por 60 trabajadores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1301 368 1496 411">Variables</th> <th data-bbox="1496 368 1794 411">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1301 411 1496 544" rowspan="3">Estilos de liderazgo</td> <td data-bbox="1496 411 1794 454">Autocrático</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 454 1794 497">Democrático</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 497 1794 541">Transformacional</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1301 544 1496 847" rowspan="4">Satisfacción Laboral</td> <td data-bbox="1496 544 1794 587">Reto del trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 587 1794 676">Remuneraciones justas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 676 1794 766">Condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 766 1794 847">Relación trabajo-empleado</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Estilos de liderazgo	Autocrático	Democrático	Transformacional	Satisfacción Laboral	Reto del trabajo	Remuneraciones justas	Condiciones de trabajo	Relación trabajo-empleado
Variables	Dimensiones												
Estilos de liderazgo	Autocrático												
	Democrático												
	Transformacional												
Satisfacción Laboral	Reto del trabajo												
	Remuneraciones justas												
	Condiciones de trabajo												
	Relación trabajo-empleado												

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3.

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Estilos de Liderazgo.

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de liderazgo.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Ítem a evaluar	Criterios de evaluación				
		1	2	3	4	5
Liderazgo autocrático						
01	Fija directrices a los colaboradores para la realización de actividades.					
02	Les comunica las directrices a los colaboradores para la realización de actividades.					
03	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el líder.					

04	El líder demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.					
05	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.					
06	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el líder					
Liderazgo democrático						
07	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.					
08	Los problemas de sus colaboradores tienen el soporte del líder.					
09	El líder se basa en hechos concretos que se suscitan en la institución					
10	La problemática de la institución es percibida por el líder.					
11	El líder ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.					
Liderazgo transformacional						
12	Tu líder influye de forma positiva.					
13	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar sus metas.					
14	Propone mejoras enfocadas al cliente.					
15	Es orientado a los resultados de las actividades.					
16	El Líder escucha atentamente las ideas que lo planteas.					

Cuestionario: Satisfacción laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de satisfacción laboral.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	Criterios de evaluación	Criterios de evaluación				
		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo.					
2	Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
3	Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades.					
4	Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia					
5	Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional					

Remuneraciones justas					
6	Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con sus funciones.				
7	Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume.				
8	Considera que la institución le otorga una remuneración de acuerdo a su formación profesional.				
9	Considera que la institución le otorga una bonificación justa por horas extras.				
Condiciones de trabajo					
10	Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja.				
11	Te satisface el confort del área donde trabaja.				
12	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas.				
13	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas.				
14	Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades				
Relación trabajo - empleado					
15	Te satisface tus funciones asignadas porque están alineadas con tus competencias profesionales.				
16	Te satisface la fluidez de la comunicación interna desarrolladas en la organización.				
17	Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización.				

Anexo 4.

Ficha de validación de los instrumentos para la recolección de datos

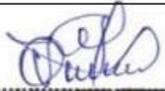
Matriz de validación del cuestionario de la variable: Estilos de Liderazgo.

Definición de la variable: Es la figura del líder por ser quien va a dirigir un equipo y sobre el cual recae la responsabilidad de sacar los planes, programas y proyectos de una organización con su iniciativa, emprendimiento, pensamiento y acción productiva, integrando equipos de trabajo eficientes. (Collante y Flores 2018).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Autocrático	Fija directrices.	Fija directrices a los colaboradores para la realización de actividades.				X				X				X				X				X	
		Les comunica las directrices a los colaboradores para la realización de actividades.				X				X				X				X				X	
	Cumplimiento de políticas	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el líder.				X				X				X				X				X	
	Dominante.	El líder demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.				X				X				X				X				X	
		Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.			X					X				X				X			X		
	Direccionamiento de metas	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el líder				X				X				X				X			X		
Democrático	Asocia.	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.				X				X				X				X			X		
	Apoya	Los problemas de sus colaboradores tienen el soporte del líder.				X				X				X				X			X		
	Hechos	El líder se basa en hechos concretos que se suscitan en la institución				X				X				X				X			X		
	Realidad y problemática	La problemática de la institución es percibida por el líder.			X					X				X				X			X		
	Fortalezas	El líder ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.				X				X				X				X			X		
Transformacional	Influencia	Tu líder influye de forma positiva.				X				X				X				X			X		
	Ayuda	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar sus metas.				X				X				X				X			X		
	Propuestas	Propone mejoras enfocadas al cliente.				X				X				X				X			X		
	Orientación	Es orientado a los resultados de las actividades.				X				X				X				X			X		
	Escucha	El Líder escucha atentamente las ideas que lo planteas.				X				X				X				X			X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: variable; Estilos de Liderazgos			
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Estilos de liderazgo			
Nombres y apellidos del experto:	Orfelina Valera Vega			
Documento de identidad:	01075817	Años de experiencia en el área:	19 años	Máximo grado académico: Doctora
Institución:	Universidad Nacional de San Martín		Cargo:	Directora Académica de la Oficina de Admisión
Nacionalidad:	Peruana		Número telefónico	942698450
Firma	 Dra. Orfelina Valera Vega DOCENTE - F.C.S. - UNSM		Fecha	13/07/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Definición de la variable: Es que se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, que tienen relación con la consecución de metas y resultados en las organizaciones; de ahí la relevancia de hacerlos sentir valiosos e importantes. (Djoemadi et al. 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones		
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
RETO DEL TRABAJO	Funciones	Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo.					X						X						X					X	
	Responsabilidades	Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					X						X						X					X	
	Tareas asignadas	Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades.					X				X								X					X	
	Trabajo brindado	Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional					X					X							X					X	
Remuneración es justas	Remuneraciones	Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con sus funciones				X					X							X					X		
		Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume.				X					X				X									X	
		Considera que la institución le otorga una remuneración de acuerdo a su formación profesional.				X					X							X					X		
	Bonificaciones	Considera que la institución le otorga una bonificación justa por horas extras.				X				X								X					X		
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja				X					X							X					X		
	Confort de área	Te satisface el confort del área donde trabaja.				X					X							X					X		
	Mejoramiento de capacidades	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas				X					X							X					X		
	Mejoramiento de habilidades	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas				X					X				X									X	
	Desarrollo de conocimientos	Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades				X					X							X					X		
	Funciones asignadas	Te satisface tus funciones asignadas porque están alineadas con tus competencias profesionales.				X					X							X							

Relación trabajo- empleado	Fluidez de comunicación	Te satisface la fluidez de la comunicación interna desarrolladas en la organización.				X					X				X			X	
	Apertura de comunicación	Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización.				X				X			X					X	

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Satisfacción laboral			
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Satisfacción laboral			
Nombres y apellidos del experto:	Orfelina Valera Vega			
Documento de identidad:	01075817	Años de experiencia en el área:	19 años	Máximo grado académico: Doctora
Institución:	Universidad Nacional de San Martín		Cargo:	Directora Académica de la Oficina de Admisión
Nacionalidad:	Peruana		Número telefónico	942698450
Firma	 Dra. Orfelina Valera Vega DOCENTE - F.C.S. - UNSM		Fecha	13/07/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Estilos de Liderazgo.

Definición de la variable: Es la figura del líder por ser quien va a dirigir un equipo y sobre el cual recae la responsabilidad de sacar los planes, programas y proyectos de una organización con su iniciativa, emprendimiento, pensamiento y acción productiva, integrando equipos de trabajo eficientes. (Collante y Flores 2018).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Autocrático	Fija directrices.	Fija directrices a los colaboradores para la realización de actividades.					X					X					X					X	
		Les comunica las directrices a los colaboradores para la realización de actividades.					X					X					X					X	
	Cumplimiento de políticas	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el líder.					X					X					X					X	
	Dominante.	El líder demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.					X				X					X					X		
		Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.				X					X					X					X		
	Direccionamiento de metas	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el líder					X				X					X					X		
Democrático	Asocia.	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.					X				X					X					X		
	Apoya	Los problemas de sus colaboradores tienen el soporte del líder.					X				X				X					X			
	Hechos	El líder se basa en hechos concretos que se suscitan en la institución					X				X					X					X		
	Realidad y problemática	La problemática de la institución es percibida por el líder.				X					X					X					X		
	Fortalezas	El líder ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.					X				X					X					X		
Transformacional	Influencia	Tu líder influye de forma positiva.					X				X					X					X		
	Ayuda	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar sus metas.					X				X					X					X		
	Propuestas	Propone mejoras enfocadas al cliente.					X				X					X					X		
	Orientación	Es orientado a los resultados de las actividades.					X				X					X					X		
	Escucha	El Líder escucha atentamente las ideas que lo planteas.					X				X					X					X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: variable; Estilos de Liderazgos				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Estilos de liderazgo				
Nombres y apellidos del experto:	Lolita Arévalo Fasanando				
Documento de identidad:	01061380	Años de experiencia en el área:	14 años	Máximo grado académico:	Doctora
Institución:	Universidad Nacional de San Martín		Cargo:	Decana de la Facultad de Medicina Humana	
Nacionalidad:	Peruana		Número telefónico	942692685	
Firma	 Universidad Nacional de San Martín Facultad Ciencias de la Salud  Dra. Lolita Arévalo Fasanando Obstetra 4º46 (Doc. Principal D.S.)		Fecha	13/07/2024	

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Definición de la variable: Es que se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, que tienen relación con la consecución de metas y resultados en las organizaciones; de ahí la relevancia de hacerlos sentir valiosos e importantes. (Djoemadi et al. 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
RETO DEL TRABAJO	Funciones	Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo.					X						X					X					X	
	Responsabilidades	Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					X					X					X					X		
	Tareas asignadas	Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades.					X				X					X					X			
	Trabajo brindado	Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia					X				X					X					X			
Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional						X				X					X					X				
Remuneración es justa	Remuneraciones	Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con sus funciones					X					X					X					X		
		Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume.					X					X				X					X			
		Considera que la institución le otorga una remuneración de acuerdo a su formación profesional.					X					X					X					X		
	Bonificaciones	Considera que la institución le otorga una bonificación justa por horas extras.					X				X					X					X			
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja					X					X					X					X		
	Confort de área	Te satisface el confort del área donde trabaja.					X					X					X					X		
	Mejoramiento de capacidades	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas					X					X					X					X		
	Mejoramiento de habilidades	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas					X					X				X					X			
	Desarrollo de conocimientos	Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades					X				X					X					X			
	Funciones asignadas	Te satisface tus funciones asignadas porque están alineadas con tus competencias profesionales.					X				X					X								

Relación trabajo- empleado	Fluidez de comunicación	Te satisface la fluidez de la comunicación interna desarrolladas en la organización.				X						X					X						X
	Apertura de comunicación	Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización.				X					X						X						X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Satisfacción laboral				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Satisfacción laboral				
Nombres y apellidos del experto:	Lolita Arévalo Fasanando				
Documento de identidad:	01061380	Años de experiencia en el área:	14 años	Máximo grado académico:	Doctora
Institución:	Universidad Nacional de San Martín			Cargo:	Decana de la Facultad de Medicina Humana
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	942692685
Firma	 Universidad Nacional de San Martín Facultad Ciencias de la Salud <i>Lolita Arévalo Fasanando</i> Dra. Lolita Arévalo Fasanando Obstetra 4846 (Doc. Principal-01)			Fecha	13/07/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Estilos de Liderazgo.

Definición de la variable: Es la figura del líder por ser quien va a dirigir un equipo y sobre el cual recae la responsabilidad de sacar los planes, programas y proyectos de una organización con su iniciativa, emprendimiento, pensamiento y acción productiva, integrando equipos de trabajo eficientes. (Collante y Flores 2018).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Autocrático	Fija directrices.	Fija directrices a los colaboradores para la realización de actividades.				X				X				X							X		
		Les comunica las directrices a los colaboradores para la realización de actividades.				X				X				X								X	
	Cumplimiento de políticas	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el líder.				X				X				X								X	
		Dominante.	El líder demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.				X			X				X								X	
	Direccionamiento de metas	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.			X				X				X							X		
			El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el líder				X				X				X							X	
Democrático	Asocia.	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.				X			X				X								X		
	Apoya	Los problemas de sus colaboradores tienen el soporte del líder.				X			X				X								X		
	Hechos	El líder se basa en hechos concretos que se suscitan en la institución				X			X				X								X		
	Realidad y problemática	La problemática de la institución es percibida por el líder.			X				X				X								X		
	Fortalezas	El líder ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.				X				X				X							X		
Transformacional	Influencia	Tu líder influye de forma positiva.				X			X				X								X		
	Ayuda	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar sus metas.				X			X				X								X		
	Propuestas	Propone mejoras enfocadas al cliente.				X			X				X								X		
	Orientación	Es orientado a los resultados de las actividades.				X			X				X								X		
	Escucha	El Líder escucha atentamente las ideas que lo plantea.				X			X				X								X		

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: variable; Estilos de Liderazgos				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Estilos de liderazgo				
Nombres y apellidos del experto:	Lindsay Montilla Pérez				
Documento de identidad:	45210280	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo		Cargo:	Docente de investigación	
Nacionalidad:	Peruana		Número telefónico	942050777	
Firma	 Dra. Lindsay Montilla Pérez DOCENTE UNIVERSITARIO		Fecha	13/07/2024	

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Satisfacción laboral

Definición de la variable: Es que se trata de un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los trabajadores, que tienen relación con la consecución de metas y resultados en las organizaciones; de ahí la relevancia de hacerlos sentir valiosos e importantes. (Djoemadi et al. 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
RETO DEL TRABAJO	Funciones	Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo.					X					X					X					X	
	Responsabilidades	Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					X					X					X					X	
	Tareas asignadas	Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades.					X				X					X					X		
	Trabajo brindado	Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia					X				X					X					X		
		Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional					X				X					X					X		
Remuneraciónes justas	Remuneraciones	Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con sus funciones				X				X					X					X			
		Considera que la institución le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume.				X				X				X					X				
		Considera que la institución le otorga una remuneración de acuerdo a su formación profesional.					X				X					X					X		
	Bonificaciones	Considera que la institución le otorga una bonificación justa por horas extras.					X				X					X					X		
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja					X					X					X					X	
	Confort de área	Te satisface el confort del área donde trabaja.					X					X					X					X	
	Mejoramiento de capacidades	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas					X					X					X					X	
	Mejoramiento de habilidades	Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas					X					X					X					X	
	Desarrollo de conocimientos	Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades					X					X					X					X	
	Funciones asignadas	Te satisface tus funciones asignadas porque están alineadas con tus competencias profesionales.					X					X					X						

Relación trabajo- empleado	Fluidez de comunicación	Te satisface la fluidez de la comunicación interna desarrolladas en la organización.						X									X
	Apertura de comunicación	Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización.						X									X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: Satisfacción laboral				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Satisfacción laboral				
Nombres y apellidos del experto:	Lindsay Montilla Pérez				
Documento de identidad:	45210280	Años de experiencia en el área:	5 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente de investigación
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	942050777
Firma	 Dra. Lindsay Montilla Pérez DOCENTE UNIVERSITARIO			Fecha	13/07/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Estilos de Liderazgo.

Definición de la variable: Es la figura del líder por ser quien va a dirigir un equipo y sobre el cual recae la responsabilidad de sacar los planes, programas y proyectos de una organización con su iniciativa, emprendimiento, pensamiento y acción productiva, integrando equipos de trabajo eficientes. (Collante y Flores 2018).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones					
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5						
Autocrático	Fija directrices.	Fija directrices a los colaboradores para la realización de actividades.																										
		Les comunica las directrices a los colaboradores para la realización de actividades.																										
	Cumplimiento de políticas	El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el líder.																										
	Dominante.	El líder demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.																										
		Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.																										
	Direccionamiento de metas	El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el líder																										
Democrático	Asocia.	Su líder participa activamente en las situaciones sociales.																										
	Apoya	Los problemas de sus colaboradores tienen el soporte del líder.																										
	Hechos	El líder se basa en hechos concretos que se suscitan en la institución																										
	Realidad y problemática	La problemática de la institución es percibida por el líder.																										
	Fortalezas	El líder ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.																										
Transformacional	Influencia	Tu líder influye de forma positiva.																										
	Ayuda	Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar sus metas.																										
	Propuestas	Propone mejoras enfocadas al cliente.																										
	Orientación	Es orientado a los resultados de las actividades.																										
	Escucha	El Líder escucha atentamente las ideas que lo planteas.																										

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: variable; Estilos de Liderazgos				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Estilos de liderazgo				
Nombres y apellidos del experto:	Kener García Bartra				
Documento de identidad:	42645155	Años de experiencia en el área:	5 año	Máximo grado académico:	Maestro
Institución:	Sutran - Tarapoto			Cargo:	Analista Técnico
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	922425308
Firma	 			Fecha	15/07/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario: variable; Estilos de Liderazgos				
Objetivo del instrumento:	Identificar el nivel de Estilos de liderazgo				
Nombres y apellidos del experto:	Leonardo García Torres.				
Documento de identidad:	45657952	Años de experiencia en el área:	10 años	Máximo grado académico:	Maestro
Institución:	Universidad Cesar Vallejo		Cargo:	Coordinador	
Nacionalidad:	Peruano		Número telefónico	942450489	
Firma	 C.P.C.C.MBA. Leonardo García Torres N° MATRÍCULA: 19 - 1182		Fecha	15/07/2024	

Anexo 5

Índice de la V de Aiken

Variable 1. Estilos de Liderazgo

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	P3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
D2	P7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P10	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
D3	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	P15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	0,98	0,80	1,00	0,98	0,80	1,00	0,95	0,76	0,99	0,97	0,79	1,00
D2	0,97	0,79	1,00	0,94	0,75	0,99	0,97	0,79	1,00	0,96	0,78	0,99
D3	1,00	0,84	1,00	0,97	0,79	1,00	0,94	0,75	0,99	1,00	0,84	1,00

Instrumento por Criterio	0,98	0,81	1,00	0,96	0,78	0,99	0,95	0,77	0,99	0,98	0,80	1,00
Instrumento Global	0,97	0,79	1,00									

V de Ayken	0,97
------------	-------------

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Variable 2. Satisfacción laboral.

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
	P2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
	P3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
	P4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
D3	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P13	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
D4	P15	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5

DIMENSIONES	SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1	1,00	0,84	1,00	0,97	0,79	1,00	1,00	0,84	1,00	0,91	0,71	0,98
D2	0,93	0,73	0,98	0,96	0,78	0,99	0,96	0,78	0,99	0,96	0,78	0,99
D3	0,97	0,79	1,00	0,97	0,79	1,00	0,97	0,79	1,00	0,97	0,79	1,00
D4	0,95	0,76	0,99	0,95	0,76	0,99	0,98	0,81	1,00	0,98	0,81	1,00

Instrumento por Criterio	0,96	0,78	1,00	0,96	0,78	1,00	0,98	0,81	1,00	0,95	0,77	0,99
Instrumento Global	0,97	0,79	1,00									

V de Ayken **0,97**

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Anexo 6.

Resultado del análisis de consistencia interna Análisis de confiabilidad de estilos de liderazgo

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,982	16

Análisis de confiabilidad de satisfacción laboral

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,981	17

Anexo 7

Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la empresa comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024

Investigador (a): FLOR DÍAZ RAMOS

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la empresa comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral, Distrito de Tarapoto, 2024 Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto

Describir el impacto del problema de la investigación.

Impacto en la relación entre los estilos de Liderazgo y la satisfacción Laboral

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la empresa comercial Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de Reuniones de la institución Consorcio & Asociados.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

****Obligatorio a partir de 18 años***

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

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

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

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) Díaz Ramos Flor email: florcita4285@hotmail.com y docente asesor Dr. Sánchez Dávila Keller email: ssanchezda2081@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Mayra Chumbe Ramírez

Firma: 

Fecha y hora: 22-07-24 - 7:35 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

***Obligatorio a partir de 18 años**

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

Anexo 8

Reporte de similitud en software turnitin

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la empresa comercial
Consorcio & Asociados del distrito de Tarapoto, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Díaz Ramos, Flor (orcid.org/0009-0000-9347-5942)

ASESORES:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (orcid.org/0000-0003-3911-3806)

Dra. Contreras Julián Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

TARAPOTO - PERÚ

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 % >
4	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
5	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	<1 % >
6	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 % >
7	www.12manage.com Fuente de Internet	<1 % >
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 % >
9	www.regionsanmartin... Fuente de Internet	<1 % >
10	www.arq.luz.ve Fuente de Internet	<1 % >

Anexo 9

Base de datos de la muestra piloto

Variable 1

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	TOTAL
1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	55
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	30
3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	38
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	3	51
5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	22
6	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	4	3	1	1	2	28
7	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	55
8	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	41
9	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	53
10	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	19
11	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	24
12	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	41
13	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	53
14	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	19
15	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	24
16	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	54
17	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	27
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
19	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	42
20	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63

Variable 2

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	TOTAL
1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	58
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	43
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	57
4	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	20
5	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	27
6	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	58
7	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	43
8	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	57
9	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	20
10	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	27
11	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	58
12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	29
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
14	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	44
15	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	64
16	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	4	5	74
17	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
18	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	3	46
19	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	42
20	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	58

Anexo 10

Base de datos estadísticos de la investigación

V1: Estilos de liderazgo

Nº	Estilos de liderazgo																			TOTAL
	Liderazgo autocrático							Liderazgo democrático						Liderazgo transformacional						
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	st	p7	p8	p9	p10	p11	st	p12	p13	p14	p15	p16	st	
1	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	3	20	3	4	4	4	1	16	58
2	3	3	1	2	2	2	13	1	2	4	5	4	16	5	5	4	4	1	19	48
3	3	4	3	2	3	3	18	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	59
4	5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	4	3	17	2	3	2	2	4	13	53
5	5	4	1	1	1	1	13	1	4	3	2	2	12	2	2	3	3	4	14	39
6	2	3	2	1	2	2	12	2	2	3	4	2	13	3	4	3	3	4	17	42
7	2	2	3	3	4	4	18	3	3	2	1	1	10	2	2	2	2	1	9	37
8	3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	13	45
9	2	2	4	3	3	3	17	4	2	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	51
10	2	2	1	1	1	1	8	1	3	1	1	2	8	2	1	1	1	1	6	22
11	4	3	2	1	2	2	14	2	3	2	2	2	11	1	1	2	2	2	8	33
12	2	1	3	3	4	4	17	3	1	4	3	4	15	3	3	4	4	3	17	49
13	1	1	2	1	2	2	9	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	34
14	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	4	17	58
15	2	2	3	3	2	2	14	3	3	1	1	2	10	2	1	1	1	1	6	30
16	4	3	5	4	4	4	24	5	3	2	2	2	14	1	1	2	2	2	8	46
17	2	1	5	5	4	4	21	5	1	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	55
18	1	1	4	4	4	4	18	4	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	9	39
19	3	3	4	3	2	2	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	56
20	2	1	2	2	3	3	13	2	2	2	3	2	11	3	3	2	2	3	13	37

21	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	3	20	3	4	4	4	1	16	58
22	3	3	1	2	2	2	13	1	2	4	5	4	16	5	5	4	4	1	19	48
23	3	4	3	2	3	3	18	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	59
24	5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	4	3	17	2	3	2	2	4	13	53
25	5	4	1	1	1	1	13	1	4	3	2	2	12	2	2	3	3	4	14	39
26	2	3	2	1	2	2	12	2	2	3	4	2	13	3	4	3	3	4	17	42
27	2	2	3	3	4	4	18	3	3	2	1	1	10	2	2	2	2	1	9	37
28	3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	13	45
29	2	2	4	3	3	3	17	4	2	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17	51
30	2	2	1	1	1	1	8	1	3	1	1	2	8	2	1	1	1	1	6	22
31	4	3	2	1	2	2	14	2	3	2	2	2	11	1	1	2	2	2	8	33
32	2	1	3	3	4	4	17	3	1	4	3	4	15	3	3	4	4	3	17	49
33	1	1	2	1	2	2	9	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	34
34	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	4	17	58
35	2	2	3	3	2	2	14	3	3	1	1	2	10	2	1	1	1	1	6	30
36	4	3	5	4	4	4	24	5	3	2	2	2	14	1	1	2	2	2	8	46
37	2	1	5	5	4	4	21	5	1	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	55
38	1	1	4	4	4	4	18	4	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	9	39
39	3	3	4	3	2	2	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	56
40	2	1	2	2	3	3	13	2	2	2	3	2	11	3	3	2	2	3	13	37
41	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	3	20	3	4	4	4	1	16	58
42	3	3	1	2	2	2	13	1	2	4	5	4	16	5	5	4	4	1	19	48
43	3	4	3	2	3	3	18	3	4	4	4	5	20	5	4	4	4	4	21	59
44	5	5	4	3	3	3	23	4	4	2	4	3	17	2	3	2	2	4	13	53
45	5	4	1	1	1	1	13	1	3	3	2	2	11	2	2	3	3	4	14	38
46	2	3	2	1	2	2	12	2	4	3	4	2	15	3	4	3	3	4	17	44
47	2	2	3	3	4	4	18	3	5	2	1	1	12	2	2	2	2	1	9	39

48	3	4	3	2	3	3	18	3	4	3	3	2	15	2	2	3	3	3	13	46
49	2	2	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17	52
50	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	21
51	4	3	2	1	2	2	14	2	4	2	2	2	12	1	1	2	2	2	8	34
52	2	1	3	3	4	4	17	3	2	4	3	4	16	3	3	4	4	3	17	50
53	1	1	2	1	2	2	9	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	3	13	34
54	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17	57
55	2	2	3	3	2	2	14	3	1	1	1	2	8	2	1	1	1	1	6	28
56	4	3	5	4	4	4	24	5	1	2	2	2	12	1	1	2	2	2	8	44
57	2	1	5	5	4	4	21	5	3	4	3	4	19	3	3	4	4	3	17	57
58	1	1	4	4	4	4	18	4	2	2	2	2	12	2	1	2	2	2	9	39
59	3	3	4	3	2	2	17	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	55
60	2	1	2	2	3	3	13	2	1	2	3	2	10	3	3	2	2	3	13	36

V2: Satisfacción laboral

Nº	Satisfacción laboral																					TOTAL
	Reto del trabajo						Remuneraciones justas					Condiciones de trabajo						Relación trabajo - empleado				
	p1	p2	p3	p4	p5	st	p6	p7	p8	p9	st	p10	p11	p12	p13	p14	st	p15	p16	p17	st	
1	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	19	4	5	4	13	64
2	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	7	2	2	5	4	5	18	4	5	5	14	48
3	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	1	2	4	4	4	15	4	4	4	12	51
4	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	1	3	3	2	3	12	2	4	3	9	50
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	12	3	2	2	7	28
6	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	4	3	4	3	4	18	3	4	4	11	44
7	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	4	4	2	2	2	14	2	1	2	5	50
8	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	3	3	2	3	2	13	3	3	2	8	45
9	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	54
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	17
11	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	1	2	1	7	2	2	1	5	27
12	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	4	3	4	3	17	4	3	3	10	58
13	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	3	2	10	3	3	2	8	33
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	3	4	3	10	63
15	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	2	1	1	1	8	1	1	1	3	34
16	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	1	2	1	12	2	2	1	5	55
17	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	18	5	4	3	4	3	19	4	3	3	10	70
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	1	2	1	12	2	2	1	5	53
19	3	2	3	2	4	14	3	2	2	4	11	3	2	4	4	4	17	4	4	4	12	54
20	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	10	2	3	3	2	3	13	2	3	3	8	43
21	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	19	4	5	4	13	64
22	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	7	2	2	5	4	5	18	4	5	5	14	48

23	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	1	2	4	4	4	15	4	4	4	12	51
24	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	1	3	3	2	3	12	2	4	3	9	50
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	12	3	2	2	7	28
26	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	4	3	4	3	4	18	3	4	4	11	44
27	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	4	4	2	2	2	14	2	1	2	5	50
28	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	3	3	2	3	2	13	3	3	2	8	45
29	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	54
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	17
31	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	1	2	1	7	2	2	1	5	27
32	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	4	3	4	3	17	4	3	3	10	58
33	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	3	2	10	3	3	2	8	33
34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	3	4	3	10	63
35	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	2	1	1	1	8	1	1	1	3	34
36	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	1	2	1	12	2	2	1	5	55
37	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	18	5	4	3	4	3	19	4	3	3	10	70
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	1	2	1	12	2	2	1	5	53
39	3	2	3	2	4	14	3	2	2	4	11	3	2	4	4	4	17	4	4	4	12	54
40	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	10	2	3	3	2	3	13	2	3	3	8	43
41	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	14	4	3	4	4	4	19	4	5	4	13	64
42	2	2	2	2	1	9	2	2	2	1	7	2	2	5	4	5	18	4	5	5	14	48
43	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	1	2	4	4	4	15	4	4	4	12	51
44	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	1	3	3	2	3	12	2	4	3	9	50
45	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	3	2	2	3	2	12	3	2	2	7	28
46	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	4	3	4	3	4	18	3	4	4	11	44
47	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	4	4	2	2	2	14	2	1	2	5	50
48	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	11	3	3	2	3	2	13	3	3	2	8	45
49	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15	3	4	3	10	54

50	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	17
51	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	1	2	1	7	2	2	1	5	27
52	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	14	3	4	3	4	3	17	4	3	3	10	58
53	1	2	1	2	2	8	1	2	2	2	7	1	2	2	3	2	10	3	3	2	8	33
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17	3	4	3	10	63
55	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	10	3	2	1	1	1	8	1	1	1	3	34
56	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17	4	4	1	2	1	12	2	2	1	5	55
57	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	18	5	4	3	4	3	19	4	3	3	10	70
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	2	3	2	15	3	3	2	8	59
59	3	2	3	2	4	14	3	2	2	4	11	3	2	3	3	3	14	3	4	3	10	49
60	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	10	2	3	1	1	1	8	1	1	1	3	33

Anexo 11

Autorización de la organización para publicar la identidad de los resultados de la investigación

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Eduar C. Agreda Sánchez, identificado con DNI N.º 33592832, en mi calidad de Sub Gerente, del área de Sub Gerencia de la empresa Consorcio & Asociados SAC con R.U.C N° 20450106357, ubicada en la ciudad de Tarapoto.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señora Flor Díaz Ramos, Identificado(s) con DNI N.º 42951589, de la Maestría en Administración de Negocios – MBA para que utilice la siguiente información de la empresa: Recolección de datos, encuestas y entre otros datos que requiera para la investigación con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el estudiante puede:

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(x) Mencionar el nombre de la empresa.

CONSORCIO & ASOCIADOS S.A.C.
EDUAR C. AGREDA SANCHEZ
SUB GERENTE

Firma y sello del representante legal
DNI:

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del estudiante
DNI: 42951589

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 12
Otras evidencias