



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de
una empresa del sector de servicios, Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Alcarraz Fernandez Enrique (ORCID: 0000-0002-0181-7106)

ASESOR:

Mg. Peñaflores Guerra Renato (ORCID: 0000-0003-3663-565x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y herramientas gerenciales

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis Padres y Hermanos por su apoyo incondicional, a mis hijos Camila, Santiago, Joaquín, para mi esposa Ivet por su apoyo incondicional para lograr mis objetivos personales y profesionales.

Agradecimientos

A Dios por las bendiciones en mi vida personal y profesional, a la Universidad Cesar Vallejo y a los docentes por su aporte en mi formación académica.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Operacionalización de variables	17
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
Anexos	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Niveles de la variable liderazgo directivo	19
Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo directivo	20
Tabla 3. Niveles de la variable satisfacción laboral	21
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral	22
Tabla 5. Correlación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral	24
Tabla 6. Correlación de la dimensión visión de futuro y la satisfacción laboral	25
Tabla 7. Correlación de la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral	26
Tabla 8. Correlación de la dimensión relación con el exterior y la satisfacción laboral	27
Tabla 9. Correlación de la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral	28
Tabla 10. Correlación de la dimensión gestión de liderazgos y la satisfacción laboral	29

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado: “Liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.

La metodología fue tipo básica, buscó información sobre la problemática de estudio, el diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población censal estuvo conformada por 72 trabajadores; se emplearon dos cuestionarios uno sobre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral, ambos cumplieron con los requisitos de validez por juicio de expertos y la confiabilidad. Se empleó la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre variables cuyo resultado fue que el liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,474 y p-valor 0,000). Es decir que a mayor liderazgo directivo va existir una mayor satisfacción laboral.

Palabras clave: Liderazgo, directivo, satisfacción, laboral, trabajadores.

ABSTRACT

The research work entitled: "Executive leadership and job satisfaction of the workers of a company in the service sector, Lima, 2021". Its objective was to determine the relationship between executive leadership and job satisfaction of workers in a company in the service sector, Lima, 2021.

The methodology was basic type, it sought information on the study problem, the non-experimental, correlational cross-sectional design. The census population was made up of 72 workers; Two questionnaires were used, one on managerial leadership and job satisfaction, both met the validity requirements by expert judgment and reliability. The Rho Spearman test was used to determine the relationship between variables, the result of which was that managerial leadership is related to job satisfaction, with a moderate level of correlation (Rho 0.474 and p-value 0.000). In other words, the greater the managerial leadership there will be greater job satisfaction.

Keywords: Leadership, manager, satisfaction, labor, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo enfrentamos tiempos de pandemia a causa del COVID, el sistema empresarial ha sufrido cambios impredeciblemente en donde se tiene que sobrevivir en una economía en crisis esta situación supone retos de liderazgo directivo, ya que la mayor parte de los directivos les falta un liderazgo proactivo y poco interés por motivar a los trabajadores ni ostenta la capacidad organizativa. Por tal razón se requiere que el directivo demuestre conductas directivas que establezcan buenas relaciones internas y externas con los trabajadores y genere satisfacción con el trabajo que realizan (Chiang et al., 2014).

Según Cigna International Markets (2020) analizó la trascendencia del COVID-19 en la salud, familia y bienestar laboral, para ello participaron países de Asia, Europa y América del Norte, señalaron que debido a esta situación crítica de confinamiento muchas empresas cerraron, hubo despidos masivos y las que quedaron optaron por el teletrabajo. Esta situación exige mayor protagonismo por parte de los directivos en cuanto al ejercicio de un liderazgo empático y proactivo que motive y mejore la satisfacción y compromiso de los colaboradores. Al respecto, OCDE (2014) mencionó que en los países el liderazgo directivo es un tema de índole político en las empresas y que estas requieren directivos efectivos que estén dispuestos a cumplir con la misión y visión de las empresas.

En el ámbito nacional, el liderazgo del directivo presenta una serie de deficiencias afectando a la gestión empresarial. Existen directivos que no saben manejar los conflictos internos entre los colaboradores, esto afecta su desempeño y satisfacción en la labor que realizan. Algunos trabajadores presentan dificultades en sus actividades laborales y requieren de la orientación de un líder que asegure productividad laboral. Es importante mencionar que el directivo empresarial debe ejercer un liderazgo que garantice un buen dialogo y garantice dentro de la empresa los recursos y condiciones de bienestar para los colaboradores y genere estabilidad y satisfacción laboral.

La empresa del sector de servicios dedicada al rubro de la construcción de obras sanitarias, según los trabajadores existe una percepción baja sobre el liderazgo del directivo debido a su impacto poco positivo en el entorno laboral, este cargo lo ejerce el subgerente y solo se desempeña este cargo de forma representativa y no en la conducción de un gestor en donde predomine su liderazgo, así mismo demuestra actitudes autoritarias, poca empatía, poca comunicación lo que genera descontento e insatisfacción laboral. Con respecto a la satisfacción laboral los trabajadores se sienten poco motivados no totalmente identificados con la visión de la empresa debido a que existe poco involucramiento de todos sus integrantes debido a la frecuente rotación del personal que imposibilita el cumplimiento de metas, otro factor importante es que no hay buena remuneración monetaria, así también existen pocas reuniones laborales entre el directivo y los trabajadores. Por los motivos expuestos podemos sustentar que el liderazgo directivo guarda relación con la satisfacción.

Se planteó el problema: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021? y los específicos (anexo 1).

Esta investigación se realizó con la curiosidad investigativa de querer profundizar sobre la percepción de los trabajadores sobre la problemática con el propósito de mejorar la forma de liderar y atender a las necesidades laborales de los trabajadores, es por ello que se justifica teóricamente porque aportará conocimientos, teorías ya existentes y nuevas que sirvan a los involucrados y a los estudiantes de Maestría en Administración-MBA. Así también, tendrá una justificación práctica porque los datos obtenidos ayudará a los directivos de la empresa constructora realizar reajustes en su gestión, liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores. Metodológicamente se emplearon cuestionarios adaptados y estandarizados válidos y fiables para que sirvan como modelo a otras investigaciones con la misma problemática de estudio.

El objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021. La hipótesis: El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021, y los específicos (anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones nacionales tenemos: Quintana (2019) en su estudio de investigación determinó las relaciones del liderazgo directivo y la productividad, fue de nivel correlacional de corte transversal, se suministraron cuestionarios a 47 trabajadores cuyo resultado fue una moderada relación a que el líder debe tener habilidades directivas que mejoren la productividad de la empresa.

Al respecto, Ochoa (2018) determinaron el liderazgo gerencial y la satisfacción, fue tipo sustantiva, diseño descriptivo-correlacional, la muestra fue de 60 administrativos quienes respondieron a los cuestionarios, se obtuvo que hay una moderada de relación 0,542 debido a que no se capacita a los gerentes sobre liderazgo y como desarrollarlo y puedan ejercer con responsabilidad las actividades laborales.

Según Cabrera (2017) determinó las relaciones entre las variables. Basada en un enfoque cuantitativo, correlacional, se aplicaron cuestionarios a 115 trabajadores. Resultó una correlación alta 0,708 debido a que existe un buen ejercicio del liderazgo y por lo tanto la satisfacción también es alta.

Para Ajen (2016) en su estudio estableció las relaciones de la problemática en una empresa Call Center, es una investigación correlacional de corte transversal y se trabajó con 450 supervisores, se les aplicaron cuestionarios adaptados para el liderazgo y de Palma (2005) para la satisfacción dio como resultado una relación alta y positiva porque el directivo ejerce un liderazgo democrático se involucra y brinda apoyo al personal.

Por último, Paredes (2015) midió las relaciones entre las variables, su diseño fue correlacional, transversal y tuvo como muestra 45 servidores a quienes se le aplicaron cuestionario y se obtuvo como resultado que hay una relación significativa alta, porque se realizan capacitaciones para empoderar a los directivos y este desarrolle un liderazgo gerencial que satisfaga las necesidades.

En lo referente a las investigaciones internacionales tenemos a: Tama (2020) estudió el liderazgo y la satisfacción de los empleados. Fue una investigación de diseño descriptivo correlacional en donde se encuestaron a empleados y se mostró una baja relación, porque no se sienten satisfechos con el liderazgo que ejerce el jefe.

Según, Ramos et al., (2020) en su artículo identificaron la relevancia del liderazgo en el manejo de conflictos y gestión en las organizaciones, por ello debe reunir ciertas cualidades y características de un buen líder que le permitan manejar oportunamente los conflictos, negociar y dar solución a los problemas dentro de una organización y logre un bienestar y satisfacción entre los colaboradores.

Sin embargo, Ramos y Soria (2018) establecieron las posibles relaciones entre las variables, es un estudio correlacional, se encuestaron a 33 colaboradores de un área comercial, hallaron una relación positiva debido a que el directivo motiva y valora el grado de compromiso de cada uno de los colaboradores.

Para otros como: Vega y Alava (2017) en su artículo analizaron que es importante conocer el estilo de liderazgo del directivo porque este está relacionado con el índice de satisfacción laboral, se aplicaron cuestionarios a 234 empleados y el resultado fue una relación positiva porque existe una eficiente dirección por parte del directivo que orienta oportunamente a los empleados en función a las situaciones que se presenten propiciando un buen ambiente y alta índice de satisfacción.

Finalmente, Pedraza (2015) en su artículo identificó las prácticas de liderazgo en empresas, fue un estudio descriptivo de corte transversal. Se aplicaron cuestionarios a 84 gerentes, cuyo resultado obtenido fue un nivel bajo de ejercicio de liderazgo por parte de los gerentes de las empresas debido a la poca motivación y visión compartida con los trabajadores.

Existen diferentes teorías relacionadas sobre las variables mencionaremos las más relevantes para ello, es importante precisar la concepción de líder considerado como el que posee actitud, atributos y motivos para ejercer escenarios de liderazgo en donde involucre a todos los trabajadores en las decisiones que se toman en la empresa (Murrieta & Baño, 2017). Existen confusión en las empresas porque refieren que el líder y directivo tienen las mismas funciones cuando ambos son diferentes individuos, los líderes son creativos y activos y los directivos son los

queden solucionar los conflictos que se generen en la empresa (Bonifaz, 2012). Es el que posee la habilidad para gestionar sus emociones y las de los otros contribuyendo de manera eficaz en el ejercicio del liderazgo dentro de la empresa (De Waal, et al., 2016). El líder es que demuestra valores ante los empleados para que estos demuestren actitudes éticas y de comportamiento dentro de las empresas (Nygaard, Silkoset, & Kidwell, 2015). Este para que ejerza su liderazgo debe brindar confianza a sus seguidores para que cumplan con las metas comunes en beneficio de la organización (Newman et al. 2014).

El liderazgo directivo es conceptualizado como las actividades realizadas de un grupo de individuos con el propósito de lograr una meta (Guillén, 2014). Son habilidades y destrezas que tiene un individuo e influye en la manera de accionar y pensamiento de otras (Botero, 2017). Se vale de la emocionalidad y motivación para el logro de los objetivos para ello emplea diversas estrategias como carisma y capacidad de vínculos sociales (Martínez, 2015). Es la facultad propia de la persona de ejercer la influencia positiva o negativa (Morales, 2016).

Referida a un aspecto social que se da en diferentes manifestaciones sociales (Chiavenato ,2012). Por ello, la gestión de los directivos importante para el éxito o fracaso organizacional (Dimitratos et al., 2011). Los directivos deben poseer habilidades directivas que inspiren y comprometan a los demás colaboradores a el logro de las metas (Pautt, 2011), estos deben ejercer un liderazgo que permita mejorar la gestión y orienten a las personas hacia el éxito empresarial (Salguero, & García, 2017).

Sus estilos pueden ser: a) autoritario o autocrático, trabaja en función a sus ideales ejerce una comunicación unidireccional (Mestanza ,2017), el líder influye en las decisiones, dirige, culmina y controla las actividades que se realizan (Trelles ,2017), b) el liderazgo democrático o participativo, impulsa la participación y compromiso de todos los que integran la organización (Díaz ,2015).

Las dimensiones son: a) Visión de futuro, relacionada con la misión, la visión y los objetivos a alcanzar, pero esta debe ser compartida entre todos los integrantes de la organización, b) Liderazgo, consiste en el apoyo y acompañamiento que realiza el líder directivo al trabajo, c) Relación con el exterior, tiene relación con

involucrar al medio externo dentro de las actividades laborales creando alianzas estratégicas con el fin de transformar la empresa para lograr el éxito esperado, d) Gestión institucional, tiene que ver con las funciones; la parte administrativa es indispensable para la empresa. El líder, utiliza todas las estrategias a su alcance para maximizar los recursos tanto materiales como humanos para garantizar una gestión eficiente, e) Gestión de liderazgos, son los liderazgos deben de generarse en toda empresa; de ello también dependerá el éxito de la misma (Daboin et al., 2010)

Es importante que el líder transmita una comunicación asertiva involucrando a todos los colaboradores para que se puedan cumplir con los objetivos trazados (Zapata, Demmler, y Uribe, 2018). Este líder debe aceptar sugerencias y aportes de los demás colaboradores (Montes ,2014). Influye notablemente en el grupo de trabajo (Goethals, 2018). Debe orientar, comunicar y tomar decisiones acertadas para el bien común de todos. Los empleados asumen un rol protagónico en la empresa y su productividad (Kerzner,2017), c) El liderazgo “laissez faire es pasivo frente a las actividades que se realizan en una entidad laboral. El líder orienta cuando lo solicita el equipo (Carnero ,2015), d) liderazgo estilo gerencial ejerce poco interés por las funciones laborales que realizan los empleados (Fernández, 2010), e) Liderazgo estilo situacional, se da cuando se adecua a las necesidades e intereses del grupo de trabajo (Armijos et al., 2018).). El líder debe ser dinámico y proponer ideas y soluciones acertadas (Blanchard, 2007).

La satisfacción laboral estuvo relacionada con la producción de los trabajadores. Definida desde del sentimiento del colaborador hacia la organización (Locke ,1969). Dirigida a todos los requerimientos y necesidades institucionales (Burrell & Morgan 1979) también de acorde la labor del trabajador y el manejo de conflictos que se presenten en la empresa (Landy, 1989). También debe ser considerada como el sentimiento de bienestar del colaborador frente a la función que desempeña en la organización (Iaffaldano & Muchinsky, 1985), es importante señalar que si existe desconformidad afecta al desempeño del colaborador (Festinger, 1957), son comportamientos y actitudes inherentes del trabajador frente a determino estimulo o reacción. Es decir, hace lo que le gusta (actitud positiva al

trabajo), como lo afirma (Vroom, 1964) o adicionalmente como felicidad al trabajo de (Wright & Staw, 1999; Peterson, Park, Hall & Seligman, 2009).

Esta satisfacción es la apreciación cada persona frente a las actividades que realiza en una organización (Ferrada, 2017), es la aprehensión del empleado ante la función que realiza (Grados, 2012), es una sensación afectiva frente al trabajo realizado (Morillo, 2010), así también es el comportamiento que demuestran los empleados ante la labor realizada (Dawis y Newstrom, 2010), otros mencionaron como la captación ante la labor ejecutada (Gómez, Moreno, Rodríguez y Manrique, 2009), no obstante otros mencionaron como la impresión ante la labor realizada en una empresa (Nader, et al.,2014), es el sentimiento o bienestar que se siente frente a las funciones que realiza el colaborador (Álvarez, 2007),es el proceder empleado ante la función realizada (Palma, 2005).

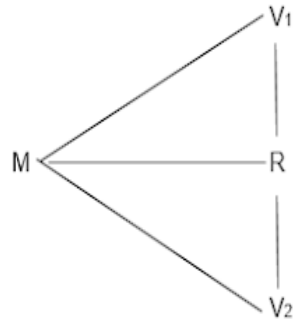
Las características son: a) Transitorias, características inherentes a la profesión del trabajador, b) Acontecimientos, son las actividades asumidas por el empleado y no previstas con anterioridad lo que genera muchas veces satisfacción o insatisfacción (Gan, 2012). Los elementos son: a) Intrínseco, bienestar personal frente a la función realizada, b) Extrínseco, resultados alcanzados en la empresa (Sánchez, 2018), son: a) Intrínsecos, referido a las vivencias, b) Extrínsecos, desconformidad con las acciones realizadas (Herzberg, 2003).

Las dimensiones son: a) Condiciones físicas y/o materiales, relacionados con todos los aspectos medioambientales que repercuten en la organización, b) Beneficios laborales y o remunerativos, referido al reconocimiento salarial ante la función laboral ejecutada, c) Políticas administrativas, consiste en los lineamientos y procesos administrativos que se deben seguir en la empresa, d) Relaciones interpersonales, consiste en vinculo de relaciones y compromisos asumidos entre trabajadores, e) Desarrollo personal, relacionada al desarrollo de capacidades del trabajador frente al trabajo que realiza, f) Desempeño de tareas, cumplimiento de acciones laborales en la organización, g) Relación con la autoridad, consiste en la evaluación y valoración que se tiene del trabajador y su desempeño (Palma, 2005).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo básico porque versa teorías sobre la problemática planteada, presentó un diseño no experimental, no existe alteración solo descripción, de nivel descriptivo porque describe las cualidades y características de cada variable y correlacional porque establece relaciones y transversal, se recolectaron los datos solo en un momento determinado (Hernández y Mendoza, 2018).



M: Trabajadores

V1: Liderazgo directivo

V2: Satisfacción laboral

R: Relación entre ambas variables

Se utilizó el enfoque cuantitativo referido a la obtención de datos con la estadística cuya finalidad es la contrastación de hipótesis, el método fue hipotético deductivo, basada en hipótesis para sacar conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de variables

Variable 1. Liderazgo directivo

Es un conjunto de habilidades y destrezas que tiene una persona e influye en otras (Botero, 2017).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Ochoa (2018) compuesto de 25 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2).

Variable 2. Satisfacción laboral

Es la manera de proceder del empleado hacia su conveniente función laboral (Palma, 2005).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Palma (2005) compuesto de 36 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

Se hizo uso de una población censal porque se trabajó con la totalidad de sujetos de análisis. Estuvo conformada 72 trabajadores de una empresa de servicios.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas son las encuestas y los cuestionarios el primero constó de 25 y el segundo de 36 preguntas con escalas de Likert “nunca” es (1), “casi nunca” (2), “a veces (3)”, “casi siempre” (4) y “siempre” (5), estos cuestionarios son interrogantes que guardan relación con la problemática investigada (Hernández y Mendoza, 2018). A su vez fueron adaptados por el investigador (Anexo 3). Validados por especialistas quienes dieron su aplicabilidad (Anexo 4), luego, sacó fiabilidad que midió la veracidad con que fueron construidos dichos cuestionarios (Hernández y Mendoza, 2018). Se hizo uso del Alfa de Cronbach por tratarse de escalas politómicas, (Liderazgo directivo) de ,748 y la (Satisfacción laboral) de ,711 (Anexo 6).

3.5 Procedimiento

Se pidió permiso a los directivos de una empresa de servicios y se les informó sobre las intenciones académicas del estudio, así como también guardar el anonimato de los trabajadores involucrados, seguidamente se aplicaron los cuestionarios y las respuestas fueron analizadas de forma descriptiva e inferencial en el SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de los resultados obtenidos que sirven para la extracción de conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018). Los resultados fueron tabulados en (Excel), luego el procesamiento en el programa SPSS 25; para generar tablas y figuras estadísticas tanto para el análisis descriptivo e inferencial.

3.7 Aspectos éticos

El estudio consideró la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores protegiendo su identidad, así también se respetó la confidencialidad, la información obtenida es de uso exclusivo para esta investigación; consentimiento informado, libre participación de los trabajadores.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

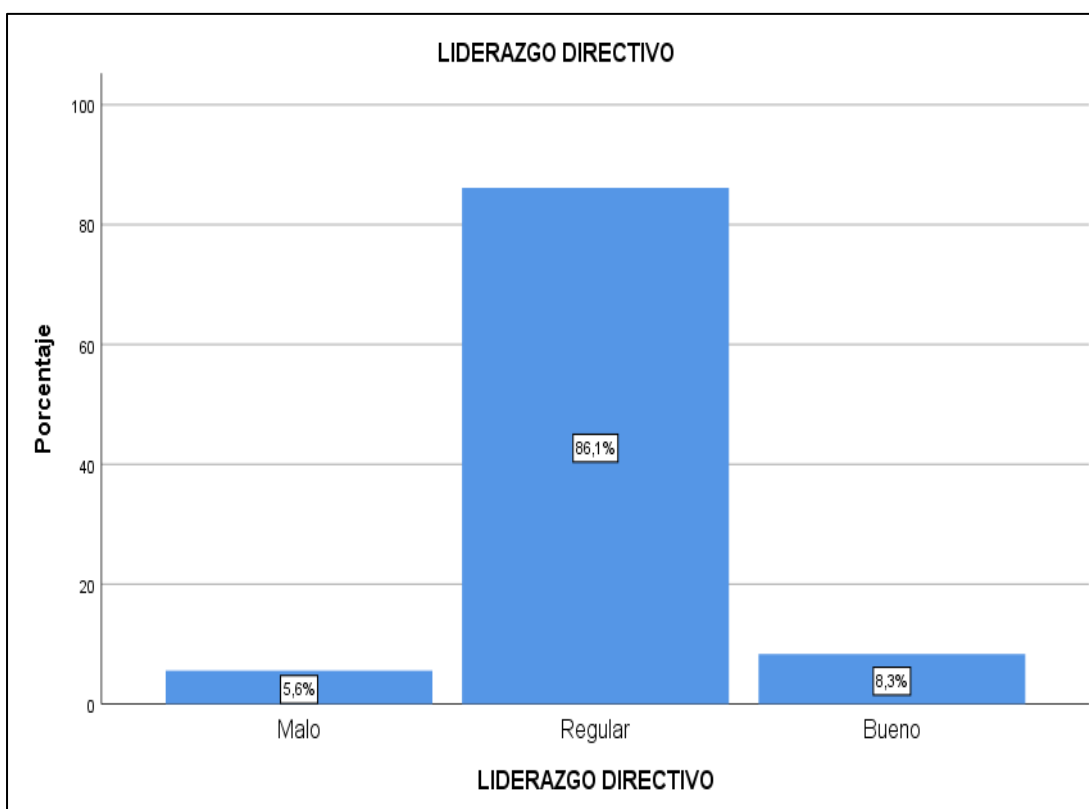
Tabla 1

Niveles de la variable liderazgo directivo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	5,6
Regular	62	86,1
Bueno	6	8,3
Total	72	100,0

Figura 1.

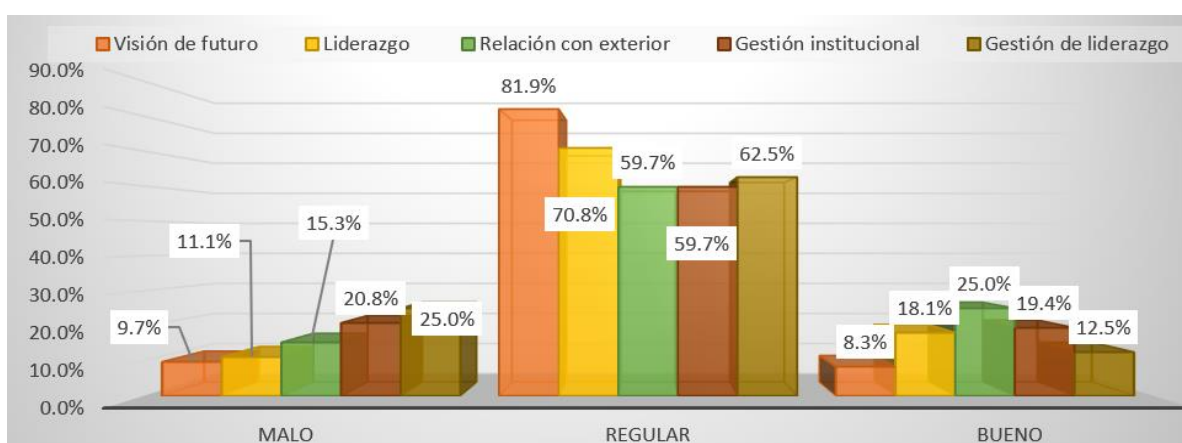
Niveles de percepción de la variable *liderazgo directivo*.



Los niveles de liderazgo directivo, tiene nivel de regular con un 86,1% en comparación al nivel de bueno que presenta el 8,3%, nivel malo es de 5,6%.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de las dimensiones del liderazgo directivo*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Visión de futuro	Malo	7	9.7%
	Regular	59	81.9%
	Bueno	6	8.3%
Liderazgo	Malo	8	11.1%
	Regular	51	70.8%
	Bueno	13	18.1%
Relación con exterior	Malo	11	15.3%
	Regular	43	59.7%
	Bueno	18	25.0%
Gestión institucional	Malo	15	20.8%
	Regular	43	59.7%
	Bueno	14	19.4%
Gestión de liderazgo	Malo	18	25.0%
	Regular	45	62.5%
	Bueno	9	12.5%

Figura 2.*Niveles de liderazgo directivo por dimensiones*

El 9,7% nivel malo en la dimensión visión de futuro; el 81,9% nivel regular y el 8,3% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 11,1% nivel malo en la dimensión liderazgo; el 70,8% nivel regular y el 18,1% nivel bueno, siendo el nivel regular en esta dimensión; el 15,3% nivel malo en la dimensión

relación con el exterior; el 59,7% un nivel regular y el 25,0% un nivel bueno, siendo el nivel regular de esta dimensión; el 20,8% nivel malo en la dimensión gestión institucional, el 59,7% un nivel regular y el 19,4% nivel bueno. Finalmente tenemos a los niveles malo, regular y bueno en 25,0%, 62,5% y 12,5% con respecto a la dimensión gestión de liderazgo.

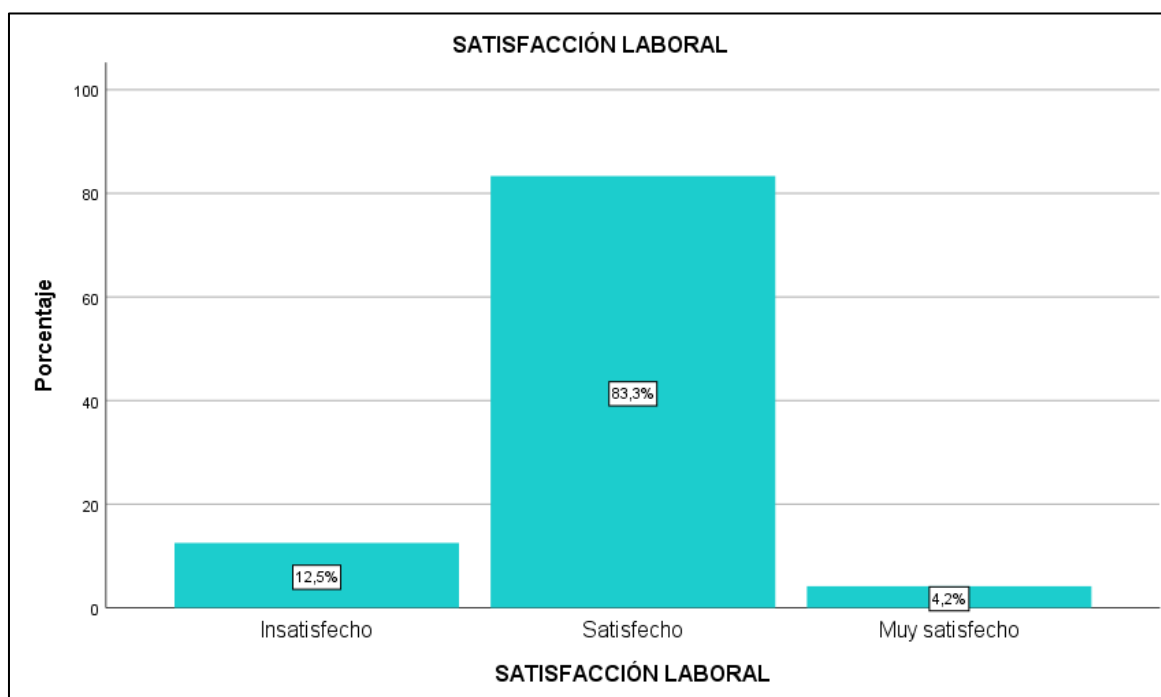
Tabla 3

Niveles de la variable satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	12,5
Satisfecho	60	83,3
Muy satisfecho	3	4,2
Total	72	100,0

Figura 3.

Niveles de la variable satisfacción laboral



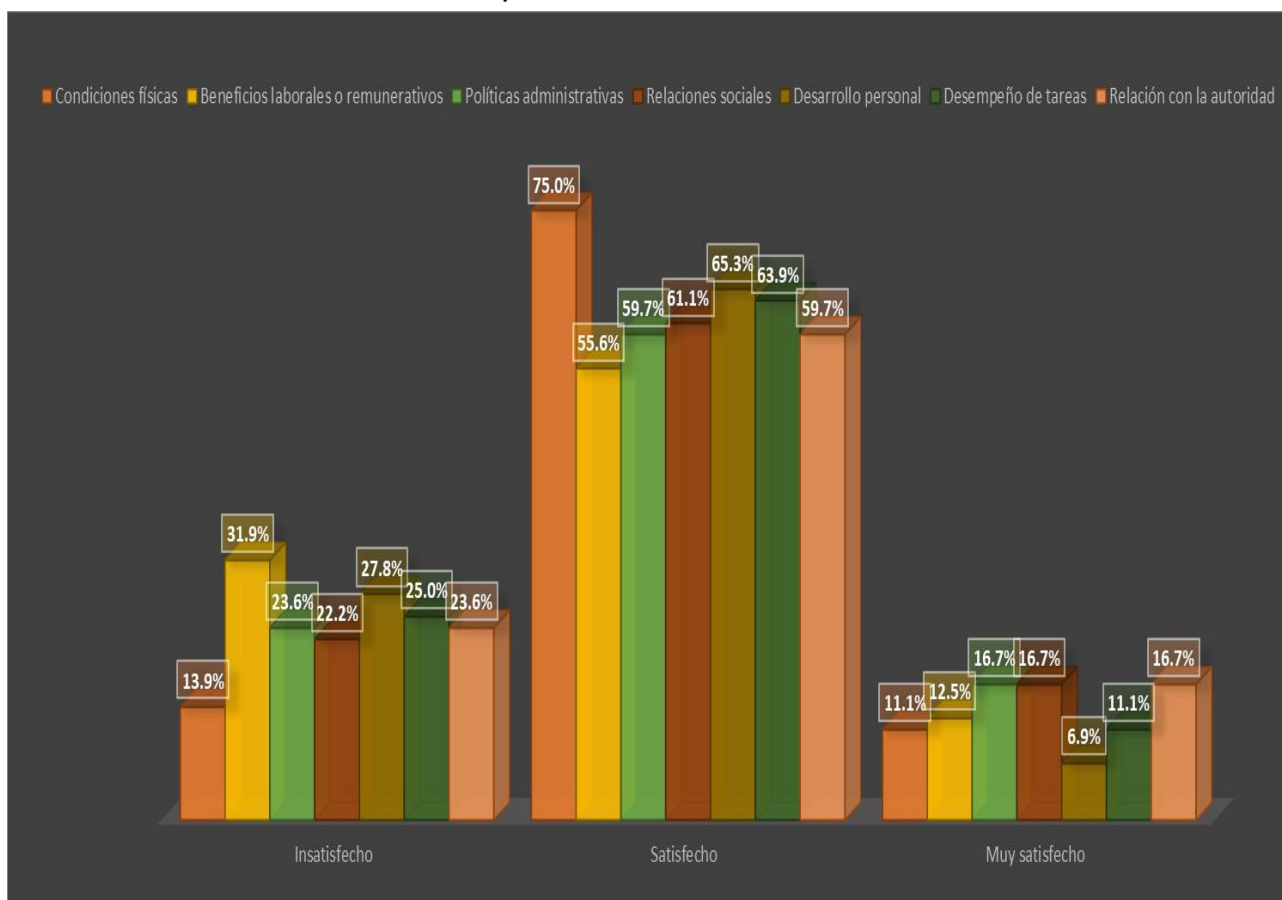
Los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores el nivel de satisfecho con un 83,3% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de muy satisfecho que presenta el 4,2%, en cuanto al nivel insatisfecho es de 12,5%.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la satisfacción laboral*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Condiciones físicas	Insatisfecho	10	13.9%
	Satisfecho	54	75.0%
	Muy satisfecho	8	11.1%
Beneficios laborales o remunerativos	Insatisfecho	23	31.9%
	Satisfecho	40	55.6%
	Muy satisfecho	9	12.5%
Políticas administrativas	Insatisfecho	17	23.6%
	Satisfecho	43	59.7%
	Muy satisfecho	12	16.7%
Relaciones sociales	Insatisfecho	16	22.2%
	Satisfecho	44	61.1%
	Muy satisfecho	12	16.7%
Desarrollo personal	Insatisfecho	20	27.8%
	Satisfecho	47	65.3%
	Muy satisfecho	5	6.9%
Desempeño de tareas	Insatisfecho	18	25.0%
	Satisfecho	46	63.9%
	Muy satisfecho	8	11.1%
Relación con la autoridad	Insatisfecho	17	23.6%
	Satisfecho	43	59.7%
	Muy satisfecho	12	16.7%

Figura 4.

Niveles de la satisfacción laboral por dimensiones



Interpretación:

El valor predominante entre el nivel insatisfecho de todas las dimensiones le pertenece a la dimensión beneficios laborales o remunerativos con un 31,9%, tenemos con respecto al nivel regular a la dimensión condiciones físicas con el 75,0%, finalmente se observa que el valor significativo del nivel muy satisfecho de las dimensiones políticas administrativas, relaciones sociales y relación con la autoridad con el 16,7%.

Resultados de la prueba de hipótesis (inferenciales)

Hipótesis general

Ho. El liderazgo directivo no se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores.

Hi. El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores.

Tabla 5

Correlación del liderazgo directivo y la satisfacción laboral

			Liderazgo directivo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

La correlación de Spearman de 0.474, así como un $p=0.000 < 0.05$, se evidenció una relación moderada entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Ho. La dimensión visión de futuro no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Hi. La dimensión visión de futuro se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Tabla 6

Correlación de la dimensión visión de futuro y la satisfacción laboral

			Visión de futuro	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Visión de futuro	Coeficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

La correlación de Spearman de 0.407, así como un $p=0.000 < 0.05$, se demostró una relación moderada entre la dimensión visión de futuro y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

Ho. La dimensión liderazgo no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Hi. La dimensión liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Tabla 7

Correlación de la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,338**
		N	72
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,338**
		Sig. (bilateral)	,004
		N	72

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

La correlación de Spearman de 0.338, así como un $p=0.004 < 0.05$, se evidenció relación moderada entre la dimensión liderazgo y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

Ho. La dimensión relación con el exterior no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Hi. La dimensión relación con el exterior se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Tabla 8

Correlación de la dimensión relación con el exterior y la satisfacción laboral

			Relación con el exterior	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Relación con el exterior	Coefficiente de correlación	1,000	,354**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	72	72
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,354**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	72	72

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

La correlación según el Rho de Spearman de 0.354, así como un $p=0.002 < 0.05$, se determinó que hay una relación moderada entre la dimensión relación con el exterior y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 4

Ho. La dimensión gestión institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Hi. La dimensión gestión institucional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Tabla 9

Correlación de la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral

			Gestión institucional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

La correlación según el Rho de Spearman de 0.430, así como un $p=0.000 < 0.05$, se demostró que hay una correlación moderada entre la dimensión gestión institucional y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 5

Ho. La dimensión gestión de liderazgos no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Hi. La dimensión gestión de liderazgos se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de trabajadores.

Tabla 10

Correlación de la dimensión gestión de liderazgos y la satisfacción laboral

			Gestión de liderazgos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de liderazgos	Coeficiente de correlación	1,000	,302**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	72	72
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,302**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	72	72

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

La correlación de Spearman de 0.302, así como un $p=0.010 < 0.05$, se evidenció una correlación moderada entre la dimensión gestión de liderazgos y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado Rho 0,474. Según Cabrera (2017) obtuvo una correlación alta porque existe un buen liderazgo por parte del directivo porque se interesa por ampliar las capacidades y conocimientos de los trabajadores, así como propiciar un buen clima laboral que genere satisfacción laboral, al contrario, Tama (2020) evidenció una relación baja por motivo de que los trabajadores se sienten insatisfechos con el liderazgo que demuestra el jefe, en cuanto a su trato hostil, empático y poco tolerante lo que repercute en el ambiente de trabajo. Estos resultados opuestos porque el liderazgo asumido por el directivo es poco democrático, demuestra una comunicación poco afectiva y en algunos casos asertiva lo que se ve reflejada en la satisfacción de los trabajadores. De acuerdo a Botero (2017) un líder directivo debe poseer un conjunto de habilidades y capacidades para que ejerza una influencia positiva en la satisfacción de todos los colaboradores.

La dimensión visión de futuro se relaciona con la satisfacción laboral, con una relación moderada Rho 0,407. Según Pedraza (2015) mencionó una relación baja porque existe poco liderazgo por parte de los gerentes que trae como consecuencia una baja motivación y visión de futuro en la empresa por parte de los trabajadores, Para los autores Vega y Alava (2017) los directivos deben orientar oportunamente a los trabajadores ante situaciones para evitar conflictos e insatisfacción entre los trabajadores. Estos resultados fueron porque los trabajadores si bien es cierta cumplen con la misión en la empresa, pero no tienen en cuenta la trascendencia de la visión de futuro de la empresa, de acuerdo a Dimitratos et al., (2011) se debe considerar que el rol del directivo es fundamental en el éxito o fracaso de la empresa.

La dimensión liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral, con correlación moderada Rho 0,338. Para Ajen (2016) existe una relación alta debido a que los directivos son democráticos con apertura al diálogo y buscan satisfacer las inquietudes laborales de los empleados, al contrario, Quintana (2019) mencionó

una moderada relación debido a que todo líder debe poseer habilidades directivas para incrementar la productividad de una empresa. Estos resultados se dan porque el directivo se involucra poco en las actividades laborales de los trabajadores guarda distancias y demuestra poco interés por las necesidades laborales de los trabajadores, al respecto, Martínez, (2015) se debe motivar a los trabajadores para producir mejoras significativas en sus desempeños.

La dimensión relación con el exterior se relaciona con la satisfacción laboral, relación moderada Rho 0,354. Al respecto, Ramos y Soria (2018) mencionaron una relación positiva porque el directivo motiva el grado de responsabilidad y compromiso de todos los trabajadores, en cambio, Tama (2020) refirió una baja correlación debido al poco ejercicio e interés por gestionar en la empresa lo que conduce a una insatisfacción laboral. Estos resultados se deben a que las relaciones con todos los miembros de la empresa se dan en forma aislada por áreas en donde existe poca relación con el exterior, de acuerdo a Daboin et al.,(2010) los directivos deben generar estrategias, recursos para que mejoren las relaciones con el exterior en donde involucre a todos trabajadores de la empresa.

La dimensión gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderada Rho 0,430. Para los autores Vega y Alava (2017) hay una positiva relación porque hay una eficiente gestión y liderazgo por parte del directivo que busca el interés y bien común de todos los trabajadores propiciando un buen y clima y satisfacción. Por ello, Ochoa (2018) refirió que se debe capacitar a los gerentes para que ejercen el liderazgo y puedan conducir con responsabilidad y eficientemente la empresa. En función a los resultados la gestión institucional es regular debido a que directivo no estimula a los trabajadores a que cumplan con sus actividades laborales y las metas establecidas en la empresa y para fortalecerlo de acuerdo a Daboin et al.,(2010) el directivo debe cumplir sus funciones de gestión y administrativa dentro de la empresa.

La dimensión gestión de liderazgos se relacionan con la satisfacción laboral, de relación moderada Rho 0,302. Estos resultados fueron distintos a los de Paredes (2015) dio como resultado una relación alta porque se ejecutan capacitaciones a los directivos para mejorar su liderazgo y apoye a las necesidades

de los colaboradores, en cambio, Ramos et al., (2020) resaltaron la importancia del liderazgo en la gestión de las organizaciones es por ello que debe ser un líder que solucione conflictos y busque el bienestar de los trabajadores. Este resultado obtenido se debe a que solo se centra en medir el liderazgo del directivo y no de los trabajadores que son pieza clave en el éxito empresarial, de acuerdo a ello, Daboin et al., (2010) refirieron que desarrollar liderazgos en los trabajadores que ayuden al cumplimiento de metas y productividad de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral, con correlación moderada (Rho 0,474 y p-valor 0,000). A mayor liderazgo directivo va existir una mayor satisfacción laboral.

Segunda

La dimensión visión de futuro se relaciona con la satisfacción laboral, con una relación moderada (Rho 0,407 y p-valor 0,000). A mayor dimensión visión de futuro va a ver una mayor satisfacción laboral.

Tercera

La dimensión liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral, con correlación moderada (Rho 0,338 y p-valor 0,004). A mayor dimensión liderazgo, la satisfacción laboral será mayor.

Cuarta

La dimensión relación con el exterior se relaciona con la satisfacción laboral, de relación moderada (Rho 0,354 y p-valor 0,002).

Quinta

La dimensión gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral, de relación moderada (Rho 0,430 y p-valor 0,000).

Sexta

La dimensión gestión de liderazgos se relacionan con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,302 y p-valor 0,010).

VII. RECOMENDACIONES

Al directivo de la empresa se recomienda:

Primera

Capacitar en el desarrollo de liderazgo transformacional y liderazgo distribuido; esto potenciaría las actividades laborales de los trabajadores, creando expectativas y satisfacción laboral en la empresa

Segunda

Asumir mayor compromiso y participación de todos los trabajadores por el cumplimiento de objetivos y metas que deben trazarse en donde se priorice las necesidades laborales de los trabajadores.

Tercera

Realizar talleres de coaching que involucre a todos los trabajadores con el propósito de ejercer liderazgos transformadores que generen cambios positivos y satisfacción laboral.

Cuarta

Realizar una gestión eficaz, logre concretar relaciones estratégicas que favorezcan a todos los miembros de la empresa.

Quinta

Trabajar en equipo para detectar las necesidades laborales de los trabajadores de forma positiva y genere satisfacción laboral.

Sexta

Ser gestores de nuevos líderes; que es de suma importancia para el éxito de la empresa. Preparar a los líderes porque serán modelo para los líderes nacientes y para ello deberán tener la capacitación idónea.

REFERENCIAS

- Ajen, I (2016) *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un Call center del centro de Lima* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo)
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral Privadas de Lima Metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Armijos, O., Lojas, K., Ojeda, S., y Pontón, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia UNEMI*, 11(26), 96-105
Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6892844>
- Blanchard, K.(2007) *Liderazgo al más alto nivel/ Leading at a Higher Level* (Spanish Edition) Editorial Norma.
- Bonifaz, C. D. (2012). *Liderazgo empresarial*. Ciudad de México, México: Red tercer milenio.
- Botero, L. (2017) El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 25, núm. 38, julio-diciembre, 2017, pp. 271-276 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia. Recuperado:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. (1a ed.). Inglaterra: Ashgate Publishing Limited.
- Cabrera (2017) *Liderazgo y satisfacción laboral de los servidores de la Empresa de Servicios Postales del Perú*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo)
- Camero, H. (2015) *Descubriendo el potencial del liderazgo*. España, Barcelona. Editorial Juventud, Biblioteca Nacional.
- Cigna International Markets Observatorio de recursos humanos. (junio, 2020) La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento. Recuperado:<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccionlaboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>
- Chiang, M.; Gómez, N.; Salazar, C. (2014) Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de*

Administración, vol. 30, núm. 52, julio-diciembre, pp. 65-74 Universidad del Valle Cali, Colombia. Recuperado:

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225033236007.pdf>

Chiavenato, I (2006). *Teoría General de la Administración* (7ma edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2012) *Introducción a la Teoría General de la Administración* (8ma. Edición). Mc. Graw – Hill Interamericana de México: S.A.

Daboin, M., Revilla, R. y Fidel, M. (2010). Liderazgo Competitivo: Un Enfoque Gerencial para los Medios de Comunicación Social en Venezuela. *Revista Daena*, 5(1), 23-36. Recuperado: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=48757525&lang=es&site=ehost-live>

Davis, K. y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.

De Waal, A., Van der Heijden, B., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2016). Comparing Dutch and British high performing managers. *Journal of Management & Organization*, Volume 22, Issue 3, May 2016, pp. 349 – 366. Recuperado: DOI: <https://doi.org/10.1017/jmo.2015.39>

Díaz, W. (2015) *Los secretos del liderazgo: como descubrir que eres un líder*. México. Editorial Promexa Y Drago.

Dimitratos, P., Petrou, A., Plakoyiannaki, E., Johnson, J. (2011). Strategic decision-making processes in internationalization: Does national culture of the focal firm matter? *Journal of World Business* 46 (2011) 194–204

Fernández, E. (2010). *Administración de empresas, un enfoque interdisciplinario*. Madrid, España: Paraninfo.

Ferrada, L. (2017). Determinantes y diferencias territoriales en materia de satisfacción laboral: el caso de Chile. *Revista De La CEPAL*, (12), 137-57. Recuperado: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=127353660&lang=es &site=ehost-live>

- Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. EE.UU.: Stanford University Press.
- Gan, F. (2012). *Clima y desempeño laboral*. Madrid: Díaz de Santos.
- Goethals, G. (2018). *Encyclopedia of Leadership*. Sage Publication
- Gómez, L., Moreno, M., Rodríguez, J., Roseo, S. y Manrique, A. (2009). Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. *Diferencias según su situación administrativa*. *Anales de Psicología*, 27(1), 179-185.
- Grados, J. (2012). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Trillas.
- Guillén, M. (2014) *Liderazgo*. Editorial Díaz de Santos.
- Herzberg, F. (2003). *How do you motivate employees?*. Recuperado: https://www.researchgate.net/publication/10934893_One_More_Time_How_do_You_Motivate_Employees.
- Iaffaldano, M. y Muchinsky, P. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273. Recuperado: <https://doi.org/10.1037//0033-2909.97.2.251>
- Kerzner, H. (2017) *Project Management workbook and PmP/CAPM Exam Study Guide*. 20th. Edition.
- Landy, F. (1989). *Psychology of Work Behavior*. (4a ed.). EE.UU.: Brooks/Cole Pub Co.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-226. Recuperado: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Martínez, J. (2015) *Los estilos de liderazgo en las organizaciones gubernamentales*. Ecuador, editorial Universo.
- Mestanza, R. (2015) *El liderazgo situacional, un liderazgo con propósitos*. Ecuador, Asociación Ecuatoriana.
- Montes, L. (2014) *Las habilidades directivas y las técnicas del liderazgo*. México. Editorial Ideas propias.

- Morales, P. (2016) *Liderazgo y satisfacción*. México Editorial Océano.
- Murrieta, M., & Baño, M. (2017). El perfil del líder y el éxito en las empresas liderazgo thatcher. *Revista empresarial, ICE-EFE-UCSG*, 32-37. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6128113>
- Nader, M., Bernate, S., & Santa- Bárbara, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39. Recuperado: doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006
- Newman, A., Kiazad, K., Miao, Q., & Cooper, B. (2014). Examining the cognitive and affective trust-based mechanisms underlying the relationship between ethical leadership and organizational citizenship: A case of the head leading heart? *Journal of Business Ethics*, 113 - 123.
- Nygaard, A., Silkoset, R., & Kidwell, R. E. (2015). Leading by Example: Values-Based Strategy to Instill Ethical Conduct. *Journal of Business Ethics*. DOI 10.1007/s10551-015-2885-9 ISSN 0167-4544
- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Paredes, L. (2015) *El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo.
- Pautt, G (2011) Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XIX, núm. 1, junio, 2011, pp. 213-228 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90922732013.pdf>
- Pedraza, N; Lavín, J; Delgado, G; Bernal, I. (2015) Prácticas de liderazgo en empresas comerciales en Tamaulipas (México). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XXIII, núm. 1, junio, 2015, pp. 251-265 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90933063014.pdf>

- Ochoa, E. (2018) *Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (2014). *Mejorando el liderazgo directivo*. Vol. 1: Política y práctica.
- Quintana, P. (2019) *El liderazgo organizacional y su impacto en la productividad del área de operaciones de la empresa BCP en el periodo 2019*.(Tesis de maestría) Universidad Peruana Las Américas.
- Ramos, A., Mejía, D; Barrios,I;Madrigal, J.(2020) El liderazgo y las acciones del líder en la resolución de conflictos organizacionales. Recuperado: <http://revistas.curnvirtual.edu.co/index.php/aglala/article/view/1740/1178>
- Ramos, S; y Soria, M. (2018) *Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato. Ecuador: Ambato* (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Salguero, N., & García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior. *Boletín Redipe, ISSN-e 2256-1536, Vol. 6, Nº. 4, pp. 135-149* Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6119351>
- Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano* (219), 60. Recuperado: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Tama, A. (2020) *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa Tadesec Cia. Ltda.* Universidad Católica de Guayaquil, Ecuador.
- Trelles, A. (2017) *El liderazgo es un sentimiento: Descubre el líder que llevas dentro*. Argentina. Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.
- Zurita, M., Ramírez del Castillo, T., Quesada, J., Quesada, M., Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*. (Tesis doctoral). Universidad de Granada, España.

- Vega, M y Alava, F (2017) Liderazgo situacional en el Índice de satisfacción laboral de los empleados de la ESPAM. *INNOVA Research Journal*, ISSN-e 2477-9024, Vol. 2, Nº. 10. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183850>
- Vroom, V.(1964). *Work and Motivation*. (1a ed.). EE.UU.: Wiley.
- Wright, T. y Staw, B. (1999). Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy-productive worker thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23. [https://doi.org/10.1002/\(si-ci\)1099-1379\(199901\)20:1<1::aid-job885>3.0.co;2-w](https://doi.org/10.1002/(si-ci)1099-1379(199901)20:1<1::aid-job885>3.0.co;2-w)
- Zapata, C., Demmler, M., y Uribe, A. (2018). El liderazgo en la implementación de una cultura ecoeficiente en las organizaciones. *Producción + Limpia*, 13(1), 43-53. Recuperado: <https://dx.doi.org/10.22507/pml.v1>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Liderazgo Directivo				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021?	Establecer la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.	El liderazgo directivo se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas	Visión de futuro	Establecimiento de estrategias. Creación de expectativas. Fijación de criterios y estándares. Priorización de acciones Connotación valórica y ética.	1 - 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (25 - 58) Regular (59 - 92) Bueno (93 - 126)
¿Cuál es la relación entre la visión de futuro y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021 ?	Establecer la relación entre la visión de futuro y la satisfacción laboral de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.	La visión de futuro se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.	Liderazgo	Calidad de trato Información de avances laborales. Incentivar el desarrollo profesional. Atención personalizada Fijación de lineamientos generales.	6 - 10		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021?	Establecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.	El liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021	Relación con exterior	Vinculación con compañeros Compromiso de la tarea formativa. Desempeño laboral Alianzas organizacionales. Políticas y programas Maximizar recursos. Generación de oportunidades.	11 - 15		
¿Cuál es la relación entre la relación con el exterior y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021 ?	Establecer la relación entre la relación con el exterior y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.	La relación con el exterior se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.					

<p>¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021 ?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión de liderazgos y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre la gestión institucional y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión de liderazgos y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.</p>	<p>La gestión institucional se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.</p> <p>La gestión de liderazgos se relaciona con la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.</p>	<p>Gestión institucional</p> <p>Gestión de liderazgos</p>	<p>Infraestructura física. Organización del tiempo. Análisis de situación y proyección.</p> <p>Formación de nuevos líderes. Satisfacción de necesidades. Dirección de futuro. Rediseñar la organización. Buenas prácticas de conducción.</p>	<p>16 - 20</p> <p>21 – 25</p>		
--	---	---	---	--	-------------------------------	--	--

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Satisfacción Laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Condiciones físicas.	El ambiente físico Remuneración Clima laboral Trabajo adecuado Valoración del trabajo	1 - 5	TA = Totalmente de acuerdo A = De acuerdo I = Indeciso D = En desacuerdo TD = Totalmente en desacuerdo	Insatisfecho (36-83) Satisfecho (84-131) Muy satisfecho (132-180)
Beneficios laborales o remunerativos.	Comprensión de los superiores. Insatisfacción del trabajo realizado. Trato por parte de la institución Trabajo en equipo.	6 – 9		
Políticas administrativas.	Desarrollo personal. Autovaloración del trabajo realizado. Buenas relaciones con los superiores. Ambiente confortable. Buen salario	10 – 14		
Relaciones sociales	Salario desproporcionado al trabajo realizado. Distanciamiento laboral Horario a disgusto Disfrute con el trabajo.	15 - 18		
Desarrollo personal	Intrascendencia en la labor realizada. Relaciones con los superiores y efecto en el trabajo. Comodidad satisfactoria en el ambiente de trabajo. Remuneración y expectativas económicas. Horario incómodo	19 – 24		

			<p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<p>Solidaridad como valor de grupo.</p> <p>Logro de metas Aburrimiento en el trabajo. Cordialidad con superiores. Comodidad en el ambiente físico del trabajo. Realización en el trabajo. Satisfacción con el trabajo realizado.</p> <p>Incomodidad con compañeros de trabajo. Comodidad en las labores. Reconocimiento económico por rendimiento. Sensación de bienestar con la actividad realizada. Reconocimiento del trabajo realizado por parte de los jefes.</p>	<p>25 – 30</p> <p>31 - 36</p>		
--	--	--	---	--	-------------------------------	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental – Correlacional causal Transversal</p>	<p>Población censal: Estará conformada 72 Trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima, 2021.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de liderazgo directivo Cuestionario de satisfacción laboral</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo directivo

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Liderazgo directivo	Es un conjunto de habilidades y destrezas que tiene una persona e influye en la forma de actuar y pensar de otras (Botero,2017).	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Ochoa (2018) adaptado por el investigador compuesto de 25 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango.	Visión de futuro	Establecimiento de estrategias. Creación de expectativas. Fijación de criterios y estándares. Priorización de acciones Connotación valórica y ética.	1 - 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (25 - 58) Regular (59 - 92) Bueno (93 - 126)
			Liderazgo	Calidad de trato Información de avances laborales. Incentivar el desarrollo profesional. Atención personalizada Fijación de lineamientos generales.	6 - 10		
			Relación con exterior	Vinculación con compañeros Compromiso de la tarea formativa. Desempeño laboral	11 - 15		
			Gestión institucional	Alianzas organizacionales. Políticas y programas Maximizar recursos. Generación de oportunidades. Infraestructura física. Organización del tiempo. Análisis de situación y proyección.	16 - 20		
			Gestión de liderazgos	Formación de nuevos líderes. Satisfacción de necesidades. Dirección de futuro. Rediseñar la organización. Buenas prácticas de conducción.	21 – 25		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Satisfacción laboral	Es el proceder del trabajador hacia su conveniente desempeño laboral (Palma, 2005).	Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Palma (2005) compuesto de 36 ítems con una escala de Likert de cinco opciones de respuesta, así mismo el nivel y rango	Condiciones físicas.	El ambiente físico Remuneración Clima laboral Trabajo adecuado Valoración del trabajo	1 - 5	TA = Totalmente de acuerdo A = De acuerdo I = Indeciso D = En desacuerdo TD = Totalmente en desacuerdo	Insatisfecho (36-84) Satisfecho (85-133)
			Beneficios laborales remunerativos.	o Comprensión de los superiores. Insatisfacción del trabajo realizado. Trato por parte de la institución Trabajo en equipo.	6 – 9		
			Políticas administrativas.	Desarrollo personal. Autovaloración del trabajo realizado. Buenas relaciones con los superiores. Ambiente confortable. Buen salario	10 – 14		
			Relaciones sociales	Salario desproporcionado al trabajo realizado. Distanciamiento laboral Horario a disgusto Disfrute con el trabajo.	15 - 18		
			Desarrollo personal	Intrascendencia en la labor realizada. Relaciones con los superiores y efecto en el trabajo. Comodidad satisfactoria en el ambiente de trabajo. Remuneración y expectativas económicas. Horario incómodo Solidaridad como valor de grupo.	19 – 24		
			Desempeño de tareas	Logro de metas Aburrimiento en el trabajo. Cordialidad con superiores. Comodidad en el ambiente físico del trabajo. Realización en el trabajo. Satisfacción con el trabajo realizado.	25 – 30		
			Relación con la autoridad	Incomodidad con compañeros de trabajo. Comodidad en las labores. Reconocimiento económico por rendimiento. Sensación de bienestar con la actividad realizada. Reconocimiento del trabajo realizado por parte de los jefes.	31 - 36		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1: Cuestionario de liderazgo directivo.

Autor : Ochoa (2018)

Adaptado : Alcarraz (2021)

Objetivo : Medir el liderazgo directivo

Administración: Google Drive

Procedimiento: El trabajador marcará una de las cinco alternativas para cada ítem del cuestionario.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 30 minutos

Escala de medición: Cinco opciones múltiples.

Ficha técnica 2: Cuestionario de satisfacción laboral.

Autora : Sonia Palma Carrillo. SL-SPC (1999)

Objetivo : Medir la satisfacción laboral

Administración: Google Drive

Procedimiento: El trabajador marcará una de las cinco alternativas para cada ítem del cuestionario.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 30 minutos

Escala de medición: Cinco opciones múltiples.

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO - LIDERAZGO DIRECTIVO

Estimado trabajador solicitamos de tu colaboración en dar respuesta a este cuestionario cuyos fines son académicos.

INSTRUCCIONES: Marca la escala que según tu criterio da respuesta los ítems del cuestionario:

ESCALA DE VALORACIÓN	
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

ÍTEMS	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
VISIÓN DE FUTURO					
1. Promueve positivamente los objetivos y metas de la empresa a corto y largo plazo.					
2. Conoce cada uno de los procesos importantes en la empresa, involucrándose en la gestión de los mismos.					
3. Orienta, sus decisiones, al logro de la visión y misión de la empresa para la mejora de los procesos de gestión.					
4. Establece metas y se cumple con los objetivos empresariales.					
5. Mantiene una buena relación con los trabajadores de la empresa.					
LIDERAZGO					
6. Verifica que las el cumplimiento de las actividades laborales en los tiempos establecidos.					
7. Conoce las necesidades de los trabajadores.					
8. Gestiona oportunidades de formación para la mejora en el desempeño de los trabajadores.					
9. Monitorea y orienta el trabajo de su personal, de esta manera apoyar ante cualquier situación problemática del personal.					
10. Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la empresa.					
RELACIÓN CON EXTERIOR					
11. Mantiene relaciones cercanas con otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.					
12. Participa de las reuniones de coordinación de los trabajadores para mejorar la productividad de la empresa.					

13. Establece metas de cumplimiento a corto, largo y mediano plazo.					
14. Implementa planes de mejora empresarial en el rubro de la construcción sanitaria.					
15. Promueve la incorporación de proyectos para incrementar la productividad de la empresa.					
GESTIÓN INSTITUCIONAL					
16. Sostiene conversaciones con los gerentes sobre el reconocimiento laboral de los trabajadores de la empresa.					
17. Mantiene relaciones con los directivos de otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.					
18. Colabora con otras empresas en asuntos concernientes a la satisfacción de las necesidades e intereses de los trabajadores.					
19. Respeta y hace cumplir los cronogramas de actividades laborales programadas.					
20. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de los trabajadores.					
GESTIÓN DE LIDERAZGOS					
21. Mide la eficacia de sus acciones aplicando encuestas al personal sobre las mismas.					
22. Promueve oportunidades de formación a los trabajadores de la empresa.					
23. Delega responsabilidades laborales a los trabajadores que demuestran capacidad de liderazgo.					
24. Promociona incentivos especiales para aquellos trabajadores que coordinan proyectos de innovación en el rubro de la construcción sanitaria.					
25. Promueve la convivencia entre los trabajadores de la empresa.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC (PALMA 1999)

Estimado trabajador solicitamos de tu colaboración en dar respuesta a este cuestionario cuyos fines son académicos.

INSTRUCCIONES: Marca la escala que según tu criterio da respuesta los ítems del cuestionario:

ESCALA DE VALORACIÓN
TA = Totalmente de acuerdo
A = De acuerdo
I = Indeciso
D = En desacuerdo
TD = Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	ESCALAS				
	TA	A	I	D	TD
CONDICIONES FÍSICAS					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS					
6. Mis jefes son comprensivos.					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
RELACIONES SOCIALES					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario de trabajo.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
DESARROLLO PERSONAL					

19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
DESEMPEÑO DE TAREAS					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VISIÓN DE FUTURO							
1. Promueve positivamente los objetivos y metas de la empresa a corto y largo plazo.	X		X		X		
2. Conoce cada uno de los procesos importantes en la empresa, involucrándose en la gestión de los mismos.	X		X		X		
3. Orienta, sus decisiones, al logro de la visión y misión de la empresa para la mejora de los procesos de gestión.	X		X		X		
4. Establece metas y se cumple con los objetivos empresariales.	X		X		X		
5. Mantiene una buena relación con los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
LIDERAZGO							
6. Verifica el cumplimiento de las actividades laborales en los tiempos establecidos.	X		X		X		
7. Conoce las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		
8. Gestiona oportunidades de formación para la mejora en el desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
9. Monitorea y orienta el trabajo de su personal, de esta manera apoyar ante cualquier situación problemática del personal.	X		X		X		
10. Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la empresa.	X		X		X		
RELACION CON EXTERIOR							
11. Mantiene relaciones cercanas con otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
12. Participa de las reuniones de coordinación de los trabajadores para mejorar la productividad de la empresa.	X		X		X		
13. Establece metas de cumplimiento a corto, largo y mediano plazo.	X		X		X		
14. Implementa planes de mejora empresarial en el rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
15. Promueve la incorporación de proyectos para incrementar la productividad de la empresa.	X		X		X		
GESTION INSTITUCIONAL							
16. Sostiene conversaciones con los gerentes sobre el reconocimiento laboral de los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
17. Mantiene relaciones con los directivos de otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
18. Colabora con otras empresas en asuntos concernientes a la satisfacción de las necesidades e intereses de los trabajadores.	X		X		X		
19. Respeta y hace cumplir los cronogramas de actividades laborales programadas.	X		X		X		
20. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de los trabajadores.	X		X		X		
GESTION DE LIDERAZGOS							
21. Mide la eficacia de sus acciones aplicando encuestas al personal sobre las mismas.	X		X		X		
22. Promueve oportunidades de formación a los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
23. Delega responsabilidades laborales a los trabajadores que demuestran capacidad de liderazgo.	X		X		X		
24. Promociona incentivos especiales para aquellos trabajadores que coordinan proyectos de innovación en el rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
25. Promueve la convivencia entre los trabajadores de la empresa.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LA SATISFACCIÓN LABORAL

ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CONDICIONES FISICAS							
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS							
6. Mis jefes son comprensivos.	X		X		X		
7. Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	X		X		X		
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS							
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
RELACIONES SOCIALES							
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
17. Me disgusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
DESARROLLO PERSONAL							
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		

24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
DESEMPEÑO DE TAREAS							
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
26. Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	X		X		X		
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
30. Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
RELACION CON LA AUTORIDAD							
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: GUSTAVO ZARATE RUIZ

DNI: 09870134

Especialidad del validador: TEMATICO, METODOLOGO - MAG. EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA Y EN GESTION PUBLICA.

29 de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VISION DE FUTURO							
1. Promueve positivamente los objetivos y metas de la empresa a corto y largo plazo.	X		X		X		
2. Conoce cada uno de los procesos importantes en la empresa, involucrándose en la gestión de los mismos.	X		X		X		
3. Orienta, sus decisiones, al logro de la visión y misión de la empresa para la mejora de los procesos de gestión.	X		X		X		
4. Establece metas y se cumple con los objetivos empresariales.	X		X		X		
5. Mantiene una buena relación con los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
LIDERAZGO							
6. Verifica el cumplimiento de las actividades laborales en los tiempos establecidos.	X		X		X		
7. Conoce las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		
8. Gestiona oportunidades de formación para la mejora en el desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
9. Monitorea y orienta el trabajo de su personal, de esta manera apoyar ante cualquier situación problemática del personal.	X		X		X		
10. Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la empresa.	X		X		X		
RELACION CON EXTERIOR							
11. Mantiene relaciones cercanas con otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
12. Participa de las reuniones de coordinación de los trabajadores para mejorar la productividad de la empresa.	X		X		X		
13. Establece metas de cumplimiento a corto, largo y mediano plazo.	X		X		X		
14. Implementa planes de mejora empresarial en el rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
15. Promueve la incorporación de proyectos para incrementar la productividad de la empresa.	X		X		X		
GESTION INSTITUCIONAL							
16. Sostiene conversaciones con los gerentes sobre el reconocimiento laboral de los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
17. Mantiene relaciones con los directivos de otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
18. Colabora con otras empresas en asuntos concernientes a la satisfacción de las necesidades e intereses de los trabajadores.	X		X		X		
19. Respeta y hace cumplir los cronogramas de actividades laborales programadas.	X		X		X		
20. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de los trabajadores.	X		X		X		
GESTION DE LIDERAZGOS							
21. Mide la eficacia de sus acciones aplicando encuestas al personal sobre las mismas.	X		X		X		
22. Promueve oportunidades de formación a los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
23. Delega responsabilidades laborales a los trabajadores que demuestran capacidad de liderazgo.	X		X		X		
24. Promociona incentivos especiales para aquellos trabajadores que coordinan proyectos de innovación en el rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
25. Promueve la convivencia entre los trabajadores de la empresa.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LA SATISFACCIÓN LABORAL

ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CONDICIONES FISICAS							
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS							
6. Mis jefes son comprensivos.	X		X		X		
7. Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	X		X		X		
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS							
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
RELACIONES SOCIALES							
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
17. Me disgusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
DESARROLLO PERSONAL							
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VISION DE FUTURO							
1. Promueve positivamente los objetivos y metas de la empresa a corto y largo plazo.	X		X		X		
2. Conoce cada uno de los procesos importantes en la empresa, involucrándose en la gestión de los mismos.	X		X		X		
3. Orienta, sus decisiones, al logro de la visión y misión de la empresa para la mejora de los procesos de gestión.	X		X		X		
4. Establece metas y se cumple con los objetivos empresariales.	X		X		X		
5. Mantiene una buena relación con los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
LIDERAZGO							
6. Verifica el cumplimiento de las actividades laborales en los tiempos establecidos.	X		X		X		
7. Conoce las necesidades de los trabajadores.	X		X		X		
8. Gestiona oportunidades de formación para la mejora en el desempeño de los trabajadores.	X		X		X		
9. Monitorea y orienta el trabajo de su personal, de esta manera apoyar ante cualquier situación problemática del personal.	X		X		X		
10. Forma equipos de trabajo para realizar un diagnóstico situacional de la empresa.	X		X		X		
RELACION CON EXTERIOR							
11. Mantiene relaciones cercanas con otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
12. Participa de las reuniones de coordinación de los trabajadores para mejorar la productividad de la empresa.	X		X		X		
13. Establece metas de cumplimiento a corto, largo y mediano plazo.	X		X		X		
14. Implementa planes de mejora empresarial en el rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
15. Promueve la incorporación de proyectos para incrementar la productividad de la empresa.	X		X		X		
GESTION INSTITUCIONAL							
16. Sostiene conversaciones con los gerentes sobre el reconocimiento laboral de los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
17. Mantiene relaciones con los directivos de otras empresas dedicadas al rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
18. Colabora con otras empresas en asuntos concernientes a la satisfacción de las necesidades e intereses de los trabajadores.	X		X		X		
19. Respeta y hace cumplir los cronogramas de actividades laborales programadas.	X		X		X		
20. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de los trabajadores.	X		X		X		
GESTIÓN DE LIDERAZGOS							
21. Mide la eficacia de sus acciones aplicando encuestas al personal sobre las mismas.	X		X		X		
22. Promueve oportunidades de formación a los trabajadores de la empresa.	X		X		X		
23. Delega responsabilidades laborales a los trabajadores que demuestran capacidad de liderazgo.	X		X		X		
24. Promociona incentivos especiales para aquellos trabajadores que coordinan proyectos de innovación en el rubro de la construcción sanitaria.	X		X		X		
25. Promueve la convivencia entre los trabajadores de la empresa.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: OLIVA GUEVARA CARLOS

DNI: 27716605

Especialidad del validador: Ing. Mecánico, docente de ciencias e informática en la Universidad Tecnológica del Perú.

14 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CARLOS OLIVA GUEVARA
INGENIERO MECANICO
Reg. CIP N° 186961

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LA SATISFACCIÓN LABORAL

ÍTEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CONDICIONES FÍSICAS							
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS							
6. Mis jefes son comprensivos.	X		X		X		
7. Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.	X		X		X		
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS							
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
13. El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
RELACIONES SOCIALES							
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
17. Me disgusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
DESARROLLO PERSONAL							
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		

24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
DESEMPEÑO DE TAREAS							
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
26. Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X		X		X		
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	X		X		X		
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
30. Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
RELACION CON LA AUTORIDAD							
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: OLIVA GUEVARA CARLOS

DNI: 27716605

Especialidad del validador: Ing. Mecánico, docente de ciencias e informática en la Universidad Tecnológica del Perú.

14 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

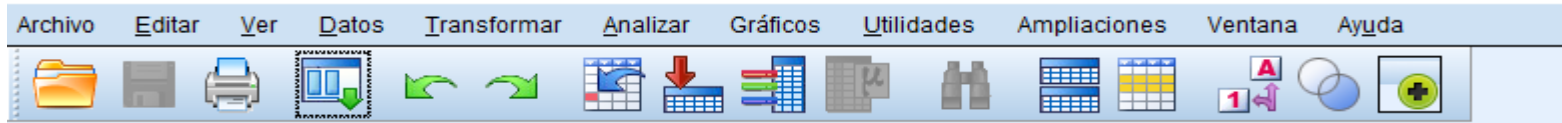


CARLOS OLIVA GUEVARA
INGENIERO MECANICO
Reg. CIP N° 188961

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de la variable

Confiabilidad var liderazgo directivo.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3
2	1	1	1	3	2	4	1	3	1	2	5	1	5	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	5	5
3	3	5	4	3	2	5	1	3	1	3	5	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	1	5	1
4	5	5	5	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	4	1	4	5	2	4	4	1	3
5	4	3	5	1	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5
6	2	4	1	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	1	5	4	4	2	1	5
7	4	2	3	3	3	5	1	5	1	1	3	1	5	4	2	1	5	5	4	3	1	2	4	2	5
8	3	4	5	1	1	3	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	5	1	3	5	2	3	5	3	5
9	4	2	5	1	2	2	1	4	4	4	5	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	3	1	1	5
10	4	1	3	3	4	5	1	3	4	1	3	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	5	1	2	2
11	5	1	3	1	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	3	4	1	2
12	4	4	5	2	3	5	5	3	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1
13	5	5	2	4	3	4	5	1	5	5	1	5	4	5	2	5	3	1	5	2	5	5	4	5	1
14	3	4	2	1	2	4	5	4	5	1	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	5
15	1	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	3	2	1	3	4	5	3
16	1	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	5	2	4	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	2
17	2	3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	2	5	2	5	3
18	2	2	3	1	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	5	5
19	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	5	4	4	2	5	3	2	4	4	1	5	2	5	5
20	5	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	5	2	3	2	3	5	3	2	2	5

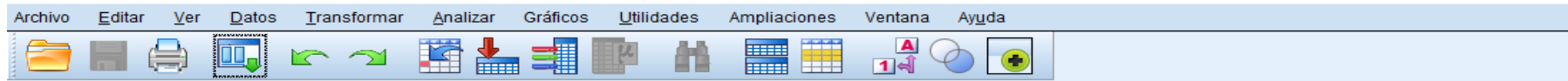
Resumen de procesamiento de casos

		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
,748	25



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	5	1	2	2	3	1	1	1	4	1	2	1	5	3	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	5	2	1	1	1
2	3	1	1	3	2	1	4	2	1	1	1	3	3	4	2	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	5	2	4	4	5	2	1	1	3	1	1
3	5	2	2	1	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	3	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1
4	1	5	3	1	2	1	4	3	3	1	1	1	5	2	5	4	1	1	2	2	5	3	5	5	1	5	3	3	2	2	3	4	2	4	1	2
5	5	5	3	3	5	1	1	3	2	1	2	4	4	1	4	2	1	1	2	4	5	5	2	5	4	1	5	2	4	1	5	4	4	2	1	2
6	4	5	4	5	5	5	4	1	1	5	1	5	1	5	5	3	1	5	2	3	2	5	4	4	5	3	2	4	1	4	2	4	5	4	1	2
7	3	3	3	4	3	5	5	5	2	5	1	4	5	2	1	4	5	5	2	4	1	4	1	3	5	4	1	4	3	4	5	3	2	4	1	2
8	1	3	5	2	1	1	2	1	4	1	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	4	1	1	1	1	3	4	5	1	4	3	3	1	2
9	2	1	2	3	2	5	3	4	3	5	1	1	3	5	2	3	4	5	3	1	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	3	1	4
10	2	3	1	2	5	5	2	4	1	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	1	5	4	3	2	3	1	5	4	1	5	2	1	1	5	4
11	5	2	2	1	3	5	3	5	5	5	1	2	3	1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	1	5	3	3	5	5	2	3	2	5	4	5	3
12	1	3	1	4	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	5	2	2	4	2	2	1	4	2	4	3	3	1	1	1	1	2	1	5	5	4
13	2	3	3	3	5	1	4	2	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	4	3	2	5	2	5	2	2	1	5	3	4	4	1	4	5	5	5
14	2	3	5	3	2	1	5	2	1	1	1	2	3	1	3	5	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	2	2	2	1	2	4	5	5	5	5
15	1	5	3	2	1	1	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	5	1	4	2	2	2	1	3	5	4	3	2	4	2	5	5	2	5	5	5
16	1	1	3	3	2	5	3	5	3	5	1	5	2	1	1	4	1	5	4	3	5	2	5	4	2	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5
17	4	5	2	2	1	1	4	5	2	1	3	2	2	4	2	4	2	1	5	2	3	3	5	3	1	3	5	1	5	4	4	4	5	3	5	5
18	4	5	5	5	1	5	5	1	3	5	1	1	3	2	1	2	3	5	5	1	4	3	4	1	5	4	4	4	3	2	3	2	2	3	5	5
19	2	4	3	1	2	5	4	1	2	5	4	3	4	2	2	5	2	5	5	5	3	3	5	2	2	2	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5
20	1	1	3	5	5	5	3	3	3	5	2	1	4	1	4	1	5	5	5	4	5	5	3	1	1	4	5	5	4	2	1	3	2	5	5	5

Resumen de procesamiento de casos

		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
,711	36

Anexo 6: Base de datos de las variables

N°	LIDERAZGO DIRECTIVO																								
	VISIÓN DE FUTURO					LIDERAZGO					RELACIÓN CON EXTERIOR					GESTIÓN INSTITUCIONAL					GESTIÓN DE LIDERAZGOS				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3
2	1	1	1	3	2	4	1	3	1	2	5	1	5	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	5	5
3	3	5	4	3	2	5	1	3	1	3	5	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	1	5	1
4	5	5	5	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	4	1	4	5	2	4	4	1	3
5	4	3	5	1	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5
6	2	4	1	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	1	5	4	4	2	1	5
7	4	2	3	3	3	5	1	5	1	1	3	1	5	4	2	1	5	5	4	3	1	2	4	2	5
8	3	4	5	1	1	3	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	5	1	3	5	2	3	5	3	5
9	4	2	5	1	2	2	1	4	4	4	5	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	3	1	1	5
10	4	1	3	3	4	5	1	3	4	1	3	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	5	1	2	2
11	5	1	3	1	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	3	4	1	2
12	4	4	5	2	3	5	5	3	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1
13	5	5	2	4	3	4	5	1	5	5	1	5	4	5	2	5	3	1	5	2	5	5	4	5	1
14	3	4	2	1	2	4	5	4	5	1	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	5
15	1	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	3	2	1	3	4	5	3
16	1	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	5	2	4	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	2
17	2	3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	2	5	2	5	3
18	2	2	3	1	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	5	5
19	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	5	4	4	2	5	3	2	4	4	1	5	2	5	5
20	5	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	5	2	3	2	3	5	3	2	2	5
21	4	4	1	4	1	3	3	3	1	4	3	1	4	3	2	3	3	3	4	5	1	3	5	5	4
22	3	2	4	1	4	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	5	3	4	4	3	2	4	2	1
23	2	3	3	2	3	2	1	3	5	3	4	1	3	4	3	4	2	1	1	4	5	4	1	1	3
24	2	1	5	1	5	3	5	2	5	3	2	5	3	4	4	1	1	4	2	2	4	4	5	5	2
25	4	3	2	4	1	2	5	1	2	5	2	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	5	1	2	3
26	4	1	2	3	4	2	1	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3
27	1	5	3	5	2	1	3	5	4	3	1	4	1	4	2	2	3	5	2	2	3	3	2	1	1
28	1	3	5	4	3	4	1	5	1	5	3	1	3	5	2	4	1	4	5	2	1	1	4	3	1
29	1	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	1	2	5	3	4	3	5	3	4	2	2	5
30	1	4	1	3	3	2	2	4	3	1	3	5	5	3	2	2	4	3	1	1	1	4	5	3	4
31	5	3	3	4	2	4	4	1	2	1	1	4	2	2	2	4	3	3	3	1	1	2	2	4	3
32	1	5	2	3	5	4	2	3	1	2	5	2	3	2	1	1	3	1	2	1	4	3	3	1	4
33	4	2	2	2	4	5	5	4	2	2	1	4	5	2	3	5	2	3	3	4	1	2	3	4	3

34	1	4	2	3	4	1	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	1	1	1	4	2	2	2	2	2
35	4	3	5	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	3	4
36	1	2	1	5	4	4	5	5	1	2	2	4	1	1	5	5	1	2	5	4	1	3	1	4	3
37	3	4	1	3	4	4	5	3	5	1	5	4	5	2	5	4	3	5	2	1	1	2	3	1	2
38	1	2	2	2	5	2	5	5	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	5	1
39	5	5	2	1	2	1	5	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	5	5	2	3
40	1	3	3	3	3	5	5	2	2	2	3	5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1
41	3	1	5	4	3	1	3	5	2	1	3	3	4	2	2	4	1	3	4	5	5	1	1	2	3
42	3	2	5	1	4	2	3	3	3	2	4	2	5	5	4	1	2	4	5	4	5	3	4	4	2
43	5	2	3	2	5	1	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	3	5	5	5	3	5	5	4	1
44	5	4	4	1	2	5	1	5	2	3	2	2	1	4	4	1	1	3	2	5	3	3	3	4	2
45	1	4	4	3	2	4	3	5	4	1	1	1	3	3	4	2	1	4	2	3	2	2	5	1	5
46	4	2	2	5	5	3	5	5	2	3	3	2	1	2	1	3	1	4	2	5	2	3	2	5	3
47	3	2	1	3	3	2	3	2	2	5	2	3	1	4	2	2	1	4	2	4	3	5	5	1	1
48	2	3	3	3	5	1	1	4	5	5	5	2	5	3	5	5	1	3	3	1	4	1	2	2	2
49	3	2	4	2	4	5	5	3	1	3	4	5	3	2	5	2	2	4	2	1	5	1	5	2	2
50	5	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2	1	4	5	3	5	5	3	2	2	3
51	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	1	3	2	2	4	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1
53	4	3	3	3	2	2	4	1	5	1	3	1	4	5	5	4	1	2	4	5	1	5	5	4	4
54	2	3	3	1	5	2	5	1	1	3	2	4	1	5	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	1
55	5	4	2	2	5	2	3	3	3	4	3	1	3	3	5	1	2	2	4	4	4	3	4	2	3
56	3	5	2	5	1	3	2	2	4	1	1	1	3	4	4	3	1	2	2	4	1	3	3	5	2
57	5	4	2	2	3	1	4	1	2	4	1	3	2	4	3	5	1	1	5	3	5	4	4	1	5
58	3	3	2	4	4	3	5	2	5	3	3	4	3	5	4	3	1	5	2	2	4	3	3	2	4
59	3	5	4	1	1	5	2	4	2	3	3	4	3	5	5	4	1	1	3	4	5	5	3	3	2
60	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	2	5	5	1	1	3	2	5	1	5	1	2	2	1	3
61	1	1	4	5	5	4	3	2	2	2	5	4	5	4	2	5	2	2	4	5	5	1	5	4	2
62	1	3	3	4	2	5	4	3	4	2	2	4	1	5	2	5	3	2	5	5	2	5	4	1	4
63	1	2	2	1	4	1	1	2	3	4	3	2	1	3	2	4	1	3	3	3	5	4	4	4	1
64	4	5	5	1	5	3	2	4	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2
65	2	1	3	1	3	5	5	5	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3
66	5	2	1	2	2	3	2	4	5	1	2	1	1	5	2	1	4	1	2	1	5	1	3	1	1
67	5	5	3	1	3	5	3	2	3	4	2	3	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1
68	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
69	3	4	2	4	2	3	1	2	4	4	3	2	2	2	5	3	5	2	5	5	4	5	5	1	5
70	3	5	5	3	5	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	2	4
71	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	2	5	4	1	4

SATISFACCIÓN LABORAL																																					
N°	CONDICIONES FÍSICAS					BENEFICIOS LABORALES O REMUNERATIVOS				POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					RELACIONES SOCIALES				DESARROLLO PERSONAL						DESEMPEÑO DE TAREAS						RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
1	5	1	2	2	3	1	1	1	4	1	2	1	5	3	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	5	2	1	1	1	1
2	3	1	1	3	2	1	4	2	1	1	1	3	3	4	2	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	5	2	4	4	5	2	1	1	3	1	1	1
3	5	2	2	1	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	3	2	4	3	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1
4	1	5	3	1	2	1	4	3	3	1	1	1	5	2	5	4	1	1	2	2	5	3	5	5	1	5	3	3	2	2	3	4	2	4	1	2	2
5	5	5	3	3	5	1	1	3	2	1	2	4	4	1	4	2	1	1	2	4	5	5	2	5	4	1	5	2	4	1	5	4	4	2	1	2	2
6	4	5	4	5	5	5	4	1	1	5	1	5	1	5	5	3	1	5	2	3	2	5	4	4	5	3	2	4	1	4	2	4	5	4	1	2	2
7	3	3	3	4	3	5	5	5	2	5	1	4	5	2	1	4	5	5	2	4	1	4	1	3	5	4	1	4	3	4	5	3	2	4	1	2	2
8	1	3	5	2	1	1	2	1	4	1	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	4	1	1	1	1	3	4	5	1	4	3	3	1	2	2
9	2	1	2	3	2	5	3	4	3	5	1	1	3	5	2	3	4	5	3	1	3	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	3	1	4	4
10	2	3	1	2	5	5	2	4	1	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	1	5	4	3	2	3	1	5	4	1	5	2	1	1	5	4	4
11	5	2	2	1	3	5	3	5	5	5	1	2	3	1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	1	5	3	3	5	5	2	3	2	5	4	5	3	3
12	1	3	1	4	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	5	2	2	4	2	2	1	4	2	4	3	3	1	1	1	1	2	1	5	5	4	4
13	2	3	3	3	5	1	4	2	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	4	3	2	5	2	5	2	2	1	5	3	4	4	1	4	5	5	5	5
14	2	3	5	3	2	1	5	2	1	1	1	2	3	1	3	5	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	2	2	2	1	2	4	5	5	5	5	5
15	1	5	3	2	1	1	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	5	1	4	2	2	2	1	3	5	4	3	2	4	2	5	5	2	5	5	5	5
16	1	1	3	3	2	5	3	5	3	5	1	5	2	1	1	4	1	5	4	3	5	2	5	4	2	5	4	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5
17	4	5	2	2	1	1	4	5	2	1	3	2	2	4	2	4	2	1	5	2	3	3	5	3	1	3	5	1	5	4	4	5	3	3	5	5	5
18	4	5	5	5	1	5	5	1	3	5	1	1	3	2	1	2	3	5	5	1	4	3	4	1	5	4	4	4	3	2	3	2	2	3	5	5	5
19	2	4	3	1	2	5	4	1	2	5	4	3	4	2	2	5	2	5	5	5	3	3	5	2	2	2	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5
20	1	1	3	5	5	5	3	3	3	5	2	1	4	1	4	1	5	5	5	4	5	5	3	1	1	4	5	5	4	2	1	3	2	5	5	5	5
21	4	5	4	5	4	2	4	1	3	2	4	1	5	4	2	5	5	1	5	3	3	5	4	2	5	5	4	5	1	4	5	5	5	4	3	2	2
22	2	4	3	4	3	1	1	2	2	5	1	3	2	4	5	5	4	3	1	5	3	5	5	1	1	5	3	5	1	5	1	5	3	5	3	3	3
23	3	2	5	1	4	4	3	4	5	5	2	5	5	4	5	1	3	5	3	1	1	1	3	1	2	5	2	5	4	1	4	4	2	1	3	5	5
24	3	1	3	5	3	5	4	4	3	5	1	2	1	4	2	2	4	3	1	5	2	4	4	1	5	1	2	1	1	3	5	2	1	1	2	1	2
25	2	2	4	5	5	2	5	2	3	1	1	5	4	3	1	3	1	5	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	4	5	3	3	4	4	5	5
26	5	1	1	5	3	4	1	5	5	1	2	4	3	4	3	2	1	2	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5	5	4	1	4	3	4	5	1	1
27	4	3	3	5	5	5	1	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	5	2	2	4	5	5	2	5	1	3	4	4
28	5	1	5	5	2	4	2	4	2	5	2	5	4	1	5	4	4	1	1	2	5	3	2	5	3	2	2	2	3	1	5	2	2	4	3	5	5
29	3	5	4	1	2	5	4	3	3	4	4	5	4	1	2	1	5	2	1	4	1	2	2	3	4	1	4	5	2	4	5	3	2	4	5	2	2
30	4	5	1	3	5	3	1	2	4	3	5	5	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	1	1	4	2	4	4	4	5	2	4	1	1	5	5	5
31	4	3	3	5	5	3	2	3	1	4	3	2	1	5	1	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	5	4	1	4	4	4	5	4	1	3	2	2
32	3	4	4	1	4	4	1	2	1	2	2	1	4	3	5	2	3	5	5	3	3	1	1	3	5	5	4	1	3	2	1	1	5	4	2	5	5
33	5	4	2	4	2	3	3	5	1	2	2	1	4	5	1	3	4	1	5	4	5	5	4	3	5	1	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	4
34	5	5	1	4	3	3	1	1	5	2	5	3	3	3	4	4	3	1	3	5	1	4	5	2	3	4	3	2	1	5	5	1	1	5	1	3	3
35	5	4	4	1	3	5	1	5	3	3	2	1	4	1	4	4	5	1	5	1	3	2	2	1	2	1	3	1	4	2	2	5	4	1	1	4	4
36	3	3	1	1	3	1	4	2	5	3	1	3	1	1	5	5	1	1	4	4	2	3	2	2	3	1	4	3	4	2	5	2	5	1	1	2	2
37	2	1	4	1	4	5	3	4	1	1	5	1	2	1	5	3	3	2	5	2	2	3	1	2	3	4	4	4	2	5	5	3	2	3	5	2	2

38	4	2	4	2	2	3	5	2	4	5	3	4	5	3	4	5	2	1	3	4	1	3	4	5	3	2	4	1	4	5	2	3	4	4	4	1	
39	5	3	4	3	2	4	4	1	3	1	4	3	1	2	3	2	1	1	2	5	2	1	1	1	5	2	5	2	5	4	2	5	2	3	4	4	
40	1	5	1	2	3	1	2	5	1	5	2	3	2	4	4	3	4	2	4	5	2	1	5	5	3	3	5	4	2	3	4	1	2	4	1	5	
41	4	1	4	3	2	1	1	4	4	5	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	4	5	1	2	3	1	
42	4	1	5	1	4	2	2	4	1	4	1	3	4	3	3	5	4	2	3	1	2	3	1	1	5	5	5	1	4	1	2	2	3	2	3	1	
43	1	5	5	2	4	2	4	5	2	3	3	3	4	5	3	2	3	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	1	2	1	5	4	2	3	3	
44	2	3	1	1	4	4	3	1	1	4	2	1	4	5	3	4	2	1	5	3	5	1	3	5	1	2	3	2	2	2	2	5	1	2	2	5	
45	2	3	3	1	1	4	4	3	2	1	5	5	2	5	5	1	2	3	5	3	2	1	4	1	3	3	1	5	4	2	1	1	4	2	1	5	
46	3	1	3	4	5	1	3	2	1	4	5	4	3	1	1	4	3	1	5	4	4	3	4	5	5	2	2	5	4	3	2	5	3	3	1	5	
47	4	3	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	1	3	4	5	1	4	1	2	3	2	1	5	2	4	1	5	4	5	2	3	1	3	2	3	
48	2	3	2	2	5	2	1	3	1	3	2	1	5	2	1	4	3	1	4	5	3	5	1	3	3	1	1	2	2	3	1	5	2	1	4	3	
49	5	4	3	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	1	2	3	3	5	3	4	1	4	1	5	5	5	1	1	5	4	5	5	1	2	1	2	
50	3	4	5	5	1	1	4	3	5	4	2	2	4	4	1	2	3	5	5	4	2	1	3	3	5	3	2	5	3	5	2	2	4	2	5	1	
51	4	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	5	3	4	5	2	2	2	1	1	1	1	4	2	2	3	
52	2	2	5	5	3	2	1	1	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	1	5	2	5	3	1	3	4	1	1	3	5	5	3	4	4	
53	3	4	4	4	2	4	5	1	1	1	2	3	5	1	4	5	3	5	2	4	3	5	2	2	1	5	2	3	5	1	4	1	1	3	3	3	
54	1	5	1	1	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	5	3	4	1	2	5	1	2	2	3	2	1	5	3	5	1	5	1	2	5	2	2	
55	2	3	4	4	5	1	5	1	5	3	5	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	3	4	5	3	1	1	5	2	3	2	2	4	2	3	1	
56	2	2	3	5	4	2	1	3	1	1	5	1	4	5	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	5	1	2	1	3	2	4	4	2	1	5	3	
57	4	5	5	1	2	1	1	2	2	3	5	3	4	2	3	1	3	1	3	4	4	5	3	2	2	4	2	2	1	4	5	5	4	1	5	3	
58	2	3	5	4	3	1	1	5	1	1	3	1	3	2	5	1	2	3	5	2	1	1	5	1	2	2	1	4	2	5	3	3	3	5	1	1	
59	5	3	3	1	2	3	4	1	4	1	3	1	4	2	1	2	5	2	1	1	4	1	1	4	1	3	3	5	1	3	2	4	4	5	3	1	
60	4	3	3	3	5	1	4	5	5	4	2	2	5	5	1	3	1	1	2	1	3	1	2	3	5	3	3	5	3	4	3	2	2	5	2	1	
61	1	1	2	4	5	4	5	5	4	3	1	5	5	1	5	5	1	5	2	1	3	4	2	3	1	2	4	5	1	4	1	1	1	1	1	4	
62	3	2	2	4	4	1	1	4	4	2	2	4	1	5	3	2	4	1	5	4	5	4	4	1	5	5	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	
63	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	5	5	4	3	3	1	4	1	1	3	1	1	2	4	1	2	1	2	2	3	4	3	
64	1	3	1	2	2	4	5	1	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	5	3	4	3	1	4	2	5	4	3	1	3	2	1	2	1	2	2	
65	4	2	5	5	4	4	2	2	4	4	4	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	2	
66	2	5	4	5	1	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	5	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	
67	4	4	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	
68	3	3	5	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	4	3
69	2	4	3	1	5	2	2	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	2	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	2	1	1	
70	1	5	5	3	2	4	1	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	5	2	3	2	1	1	
71	3	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5
72	4	4	1	3	2	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	

Anexo 7: Resultados de SPSS

Confiability var liderazgo directivo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada

1

Vista de datos Vista de variables

Confiability var satisfaccion laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
2	P2	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
3	P3	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
4	P4	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
5	P5	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
6	P6	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
7	P7	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
8	P8	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
9	P9	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
10	P10	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
11	P11	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
12	P12	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
13	P13	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
14	P14	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
15	P15	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
16	P16	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
17	P17	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
18	P18	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
19	P19	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unificada: ON

17°C 21:42 5/08/2021



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Escala	Entrada

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Numérico	8	0	LIDERAZGO DI...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	D1	Numérico	8	0	VISIÓN DE FU...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D2	Numérico	8	0	LIDERAZGO P...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D3	Numérico	8	0	RELACIÓN CO...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D4	Numérico	8	0	GESTIÓN INST...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	D5	Numérico	8	0	GESTIÓN DE L...	{1, Malo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	V2	Numérico	8	0	SATISFACCIÓN...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D21	Numérico	8	0	CONDICIONES...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	D22	Numérico	8	0	BENEFICIOS L...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	D23	Numérico	8	0	POLÍTICAS AD...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	D24	Numérico	8	0	RELACIONES ...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	D25	Numérico	8	0	DESARROLLO ...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	D26	Numérico	8	0	DESEMPEÑO ...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	D27	Numérico	8	0	RELACIÓN CO...	{1, Insatisfe...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											



CARTA DE SOLICITUD

San Borja, 02 de agosto de 2021

Presente. -

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente carta me dirijo a la empresa Asia Pacific Ingeniería y Proyectos S.A.C, muy cordialmente a la vez en atención al documento de la referencia, para indicar lo siguiente:

Que según lo indicado en su solicitud y autorización de acceso a la información y realización de encuestas a los trabajadores; hacemos de su conocimiento la aceptación de la misma brindando la atención que se requiera para el logro de la actividad.

En este sentido reiteramos la realización de las encuestas a los trabajadores de dicha empresa.

Sin otro particular quedo a UD.

Atentamente;

Enrique Alcarraz Fernandez

ASIA PACIFIC INGENIERIA Y PROYECTOS S.A.C.
