



FACULTAD DE NEGOCIOS
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL
DEL CALLAO 2024”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Martha Mariel San Martin Hilario

Asesor:

Mg. Luis Tarmeño Bernuy

<https://orcid.org/0000-0001-7511-5273>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Guillermo Juniors Morales Benavides	
Presidente (a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Cristhians Omar De La Torre Collao	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Luis Edgar Tarmeño Bernuy	
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 61 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3159364844




20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado

Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta, a mi hija que es mi fuente de motivación más grande para alcanzar mis sueños, a mis padres por siempre darme palabras de aliento para seguir adelante. Finalmente, a mi familia y a todos los que creyeron en mis capacidades, su fé en mí ha sido un impulso que me permitió completar este camino.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la UPN por la apertura, disposición y colaboración que tuvieron para mi persona por su apoyo constante respecto a mi persona y sus útiles recomendaciones. A mi asesor por su valioso apoyo en esta investigación.

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Tabla de Contenido.....	6
Índice de Tablas.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Capítulo I: Introducción.....	10
Capítulo II: Metodología.....	26
Capítulo III: Resultados.....	29
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones.....	36
Referencias.....	40
Anexos	48

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la población.....	27
Tabla 2 Análisis descriptivo de los colaboradores, según edad.....	30
Tabla 3 Nivel de Liderazgo.....	31
Tabla 4 Nivel de Satisfacción Laboral.....	31
Tabla 5 Prueba de normalidad.....	32
Tabla 6 Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral.....	32
Tabla 7 Correlación entre Influencia Idealizada y satisfacción laboral.....	33
Tabla 8 Correlación entre consideración individualizada y satisfacción laboral.....	34
Tabla 9 Correlación entre motivación inspiradora y satisfacción laboral.....	34
Tabla 10 Correlación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral.....	35

RESUMEN

El estudio determina la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao. El estudio de tipo no experimental, enfoque cuantitativo consideró a 59 colaboradores administrativos que laboran en la Oficina de Trámite Documentario de dicha organización pública. Se utilizó la prueba de Liderazgo (MLQ) y la escala (SL-SPC) de Satisfacción Laboral para explorar su percepción sobre las variables. Como resultados a nivel descriptivo se observó que el nivel de liderazgo es alto y la satisfacción laboral es promedio. En relación a la hipótesis de investigación el análisis inferencial demostró que existe relación entre ambas variables obteniendo un coeficiente de correlación de ($Rho = 0,324$).

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, satisfacción laboral, Gobierno Regional Callao

ABSTRACT

The study determines the relationship between leadership and job satisfaction in employees of the Regional Government of Callao (GORE-Callao). The non-experimental study, quantitative approach, considered 59 administrative collaborators who work in the Document Processing Office of said public organization. The Leadership test (MLQ) and the Job Satisfaction scale (SL-SPC) were used to explore their perception of the variables. As results at a descriptive level, it was observed that the level of leadership is high and job satisfaction is average. In relation to the research hypothesis, the inferential analysis demonstrated that there is a relationship between both variables, obtaining a correlation coefficient of ($Rho = .324$).

KEY WORDS: Leadership, job satisfaction, Callao Regional Government.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las instituciones públicas hacen hincapié en las competencias que permitan a los trabajadores adaptarse a las transformaciones sociales y el acelerado desarrollo tecnológico para mejorar su productividad. Entre ellas, destaca el liderazgo que contribuye a fortalecer la satisfacción laboral. De acuerdo a ello, An et al. (2019), señalan que el desarrollo del mismo la consolidación de metas y la productividad en la organización. En la actualidad, diversas industrias, enfrentan desafíos relacionados con la gestión, de personal. Por ello, la aplicación de estrategias de liderazgo innovadoras es cruciales para la organización.

En Corea, estudios señalan que el liderazgo permite motivar a los colaboradores para ejecutar sus funciones eficientemente (Suong et al., 2019). Con relación a ello, las organizaciones que presentan dicha ventaja comparativa permiten optimizar el desempeño de sus colaboradores permitiendo asignar tareas a los empleados con base a sus competencias para alcanzar mejores resultados (Bastari et al., 2020). En la India Nidadhavolu (2018), refiere que la satisfacción laboral es fundamental para lograr un rendimiento óptimo, reafirmando el liderazgo para incrementar el bienestar laboral, concluyendo además que su ausencia es factor causal de un bajo índice de satisfacción laboral.

Por su parte, en el continente europeo, Samita (2021) en Finlandia reafirma el párrafo anterior, afirmando que la ausencia de liderazgo favorece prácticas no éticas, procesos de rotación de personal y baja productividad. En Dinamarca, An, et al. (2019), exploraron la asociación entre liderazgo y el bienestar. En síntesis, se reafirma la práctica del liderazgo para

el desarrollo de los colaboradores en sus metas, puesto que los líderes contribuyen a incentivar su satisfacción con el entorno laboral (Dappa et al., 2019).

El panorama en América Latina, sin embargo, es desalentador Olivera et al. (2021), establecen que las variables de estudio muestran niveles desfavorables. Dicha afirmación es congruente con los resultados de la Consultora Ackermann International (2020), en Perú, que realizó una consultoría sobre el índice de la satisfacción laboral donde reporta solo 24% se encuentra satisfecho con su trabajo.

En el contexto de las instituciones públicas peruanas, la relación entre ambas variables se revela como un factor crítico para el desempeño y bienestar de los trabajadores. Investigaciones recientes confirman relación entre ambas variables, sugiriendo que el liderazgo efectivo impacta sobre el bienestar.

Por otra parte, cabe destacar que dentro de los gobiernos regionales existe una mayor presión sobre los empleados en función a los requerimientos y la inestabilidad propia de la gestión pública. Otro dato adicional es la diferencia entre las condiciones laborales de los empleados públicos nombrados y contratados. Sobre ello, el Ministerio de Trabajo (MINTRA), reporta que 8 de cada 10 trabajadores tienen vínculos laborales informales sin presencia de contrato y que el 10,3% no presenta ningún beneficio laboral en el año 2021.

Por otro lado, en los gobiernos regionales Castillo et al, (2020) afirma las organizaciones públicas no gestionan adecuadamente los procesos de liderazgo, reportándose elevados niveles de insatisfacción laboral como consecuencia de una mala gestión del mismo. Dicha situación, se visualiza en procesos de rotación y bajo rendimiento laboral, que afectan sus servicios públicos (Amasifuén et al., 2022). Por ello, las organizaciones estatales deben potenciar el liderazgo sobre su personal para prevenir costos sociales que impacten sobre la organización (Siti, 2019). El liderazgo transformacional emerge como un estilo particularmente

influyente, capaz de generar un mayor compromiso y satisfacción en los colaboradores del sector público. No obstante, es fundamental considerar que el estilo de liderazgo más apropiado suele variar de acuerdo al contexto.

El Gobierno Regional del Callao (GORE-Callao) es el órgano político administrativo de la región, promoviendo inversiones e impulsar el cambio social para la mejora de la población. Sin embargo, se visualiza que sus colaboradores ejecutan sus funciones sin motivación. Además, se percibe que los jefes no presentan habilidades para orientar al personal en su trabajo, lo que se refleja en observaciones y reclamos de los ciudadanos. Considerando los aspectos descritos en la situación problemática, el presente trabajo busca determinar la relación entre ambas variables en colaboradores del GORE-Callao, 2024.

Con relación al tema descrito, por medio de la revisión bibliográfica se presentan a continuación antecedentes internacionales y nacionales referidos en tesis y artículos de investigación.

Canal et al. (2023), analizaron la vinculación entre ambas variables en empresas agroindustriales en México en relación a logros, compromiso y compromiso organizacional. La investigación correlacional en 120 colaboradores demostró una relación positiva de ambas variables, determinando su influencia en la productividad. Asimismo, se reportó que el liderazgo transformacional favorece nuevas competencias, la innovación y la satisfacción laboral.

Por su parte, Delgado y Gahona (2022) en Chile, encontraron relación entre ambas variables en un estudio de tipo no experimental explicativo mediante ecuaciones estructurales, determinando la presencia de una relación inversa entre edad y la permanencia en el puesto de trabajo. Por lo tanto, existe una relación positiva, incidiendo en la influencia de la permanencia laboral como factor vinculado al bienestar laboral.

Guerrero et al. (2021), en Ecuador, analizaron satisfacción laboral, estilos de dirección y compromiso en empresas del Ecuador, utilizando el modelo SEM para analizar datos utilizando los paquetes estadísticos SPSS y AMOS a través de ecuaciones estructurales. Los resultados demostraron que los empleados insatisfechos abandonan prematuramente su lugar de trabajo. Finalmente, establece que solo el liderazgo transformacional impulsa a los empleados.

Anaya et al. (2020), en México en un estudio descriptivo y bibliográfico analizó el liderazgo en la administración. Dicho estudio concluyó la existencia de relaciones sociales óptimas permite un adecuado desenvolvimiento del personal y la importancia de una estrecha relación entre ambas variables.

Jiménez- López (2019), en Colombia realiza un análisis documental del liderazgo, a través de una revisión de artículos de Scopus en un lapso de 10 años. Se contó con la revisión de 950 artículos científicos identificando diversos estilos de liderazgo aplicado a las organizaciones. Se concluyó que el instrumento MLQ, utilizada en el presente estudio es el instrumento de mayor confiabilidad para el liderazgo.

Por otro lado, a nivel nacional, Chara (2023), determinó la asociación entre liderazgo y satisfacción en el gobierno local de Abancay en una muestra de 186 colaboradores nombrados. Se reportó una relación moderada ($r=0.607$), concluyendo que el mayor nivel de liderazgo genera mayor satisfacción laboral, obteniendo mejores resultados en la dimensión influencia idealizada.

Huanasca (2023), examinó la relación entre las mismas variables seleccionadas dentro de la aduana en un estudio no experimental de diseño correlacional, aplicando la escala de Rojero (2019) y la escala de Álvarez et al (2019). La muestra correspondió a 60 empleados de

la División de Fiscalización de dicha entidad, concluyendo que existe un vínculo significativo entre ambas ($r = 0.799$).

Polo (2021) en el área de Desarrollo Social del GORE-Tacna, con una muestra de 30 trabajadores, en una muestra similar al estudio reportó a nivel descriptivo niveles promedio para ambas variables y a nivel inferencial una correlación directa moderada ($Rho=0,540$).

Por su parte, Cacsi (2021), analizó la influencia del liderazgo gerencial sobre la satisfacción laboral en GORE-Tacna. La muestra seleccionada comprendió a 174 empleados de dicha organización. Los resultados descriptivos describen ambas variables en el nivel promedio. Además, el 54,6% de los participantes consideró que la satisfacción es adecuada, resaltando las "condiciones de trabajo" como lo más positivo y la "compensación por el esfuerzo" como la de menor nivel. Se concluyó el impacto significativo del liderazgo sobre la satisfacción ($\chi^2=97,610$) con un coeficiente de Nagelkerke del 57,4 %.

Saavedra y Delgado (2020), analizaron la segunda variable, procediendo a la revisión documental de 11 artículos científicos en revistas indexadas, concluyendo la importancia de la gestión y la satisfacción, concluyendo que los colaboradores de las organizaciones públicas no se encuentran satisfechos en función de las bajas remuneraciones, ambientes no óptimos e inadecuada dirección.

Bases Teóricas

Variable Liderazgo

Evans y Lindsay (2014) describen el liderazgo como la influencia sobre otros para la consecución de metas en diversas organizaciones entre ellas las organizaciones sociales, organizaciones académicas y deportivas y diversas empresas públicas y privadas. Dicha influencia, se puede manifestar de manera formal o informal, desatacando entre sus características del liderazgo la visión de futuro, el desarrollo de capacidades y la facultad de

inspirar y alentar a otros. Por ello, el liderazgo es esencial para el éxito individual y organizacional. Por su parte, la capacidad de liderar implica comunicarse efectivamente, decidir con criterio, solucionar contratiempos, definir objetivos claros y crear un ambiente que promueva la eficacia, potenciando las capacidades de su equipo y fomentando el trabajo colaborativo (Navia et al., 2019). En síntesis, se puede admitir que, aunque los modelos teóricos y los diversos enfoques de liderazgo se han desarrollado a lo largo del tiempo predomina el empleo de la persuasión y la influencia como factores claves para el incremento del desempeño de los trabajadores en cualquier centro de trabajo.

Modelos teóricos de Liderazgo

El liderazgo es crucial para las metas organizacionales, puesto que un líder positivo, influye significativamente en la motivación, dedicación y desempeño en colaboradores, incrementando la productividad y la eficiencia (Mera et al., 2021) Asimismo, Manrique y Olortegui (2019), sugieren diversos modelos teóricos para evaluar el liderazgo.

Liderazgo Transformacional.

Dicho estilo de liderazgo se encuentra vinculado al estímulo intelectual, siendo fundamental para un líder efectivo fomentar el desarrollo de sus colaboradores. Para el liderazgo transformacional, la creatividad y la adaptabilidad son vistas como esenciales, poniendo énfasis en el avance personal y profesional de los integrantes, fomentando su desarrollo y educación (Manrique y Olortegui, 2019). Este enfoque de trabajo es considerado el que actualmente registra un mayor impacto sobre sus colaboradores en función de sus características y la adaptabilidad para las organizaciones.

Liderazgo transaccional.

Dicho estilo de liderazgo implica proporcionar recompensas o penalidades a los integrantes del equipo basándose en su rendimiento. De tal manera, el líder determina objetivos

y premios para el grupo, brindando estímulos para el cumplimiento de dichas metas. Aunque este enfoque puede ser efectivo para fomentar la motivación del equipo y lograr metas concretas, puede crear un clima laboral competitivo y poco colaborativo (Manrique y Olortegui, 2019). En síntesis, dicho enfoque, basado en la teoría del intercambio social, se centra en el uso de recompensas y castigos para lograr los objetivos organizacionales, proporcionando una retroalimentación correctiva, creando un ambiente de trabajo estructurado y predecible relacionado en el reconocimiento y la promoción, mientras que el incumplimiento se corrige mediante medidas disciplinarias como los memorándums, propios de la administración pública de hace unos años. Sin embargo, en los últimos años se está dejando de lado en función de su predecibilidad y sus limitaciones sobre el talento, ya que suele limitar la creatividad e innovación al priorizar el cumplimiento de normas y procedimientos normativos existentes y aunque estos últimos se detallan dentro de los reglamentos de trabajo tradicionales, la propia administración pública viene cambiando en función con los nuevos tiempos actuales.

Liderazgo laissez-faire.

Dicho estilo de liderazgo se distingue por una mínima intervención o guía por parte de los líderes hacia sus colaboradores, permitiendo que los colaboradores tomen decisiones por sí mismos y solucionen problemas de manera autónoma. Se distingue la efectividad de este modelo en contextos donde los miembros del equipo posean alta competencia motivación y capacidad para operar de manera independiente (Manrique y Olortegui, 2019). Dicho enfoque conocido como liderazgo delegativo, caracterizado por la mínima intervención del líder, quien delega decisiones y responsabilidades al grupo, proporcionando recursos limitados y evitando el modelo de la retroalimentación no tiene un alto impacto en la administración pública peruana porque requiere grupos de trabajo consolidados en el tiempo, lo cual no se condice con la alta rotación laboral en los gobiernos locales y regionales, generando baja productividad y

confusión cuando los miembros carecen de autodisciplina, experiencia o claridad sobre los objetivos, ocasionando un ambiente de trabajo desorganizado y con escaso control.

Liderazgo orientado a resultados

Dicho estilo de liderazgo se encuentra centrada en la definición de objetivos claros, mensurables y realizables para el equipo, enfatizando la responsabilidad de los miembros del equipo en alcanzar esos resultados. Se prioriza la obtención de metas concretas con base a la realización de procesos y actividades diarias (Manrique y Olortegui, 2019). En síntesis, este enfoque de trabajo utilizado preferentemente en la gestión privada de las organizaciones enfocado en alcanzar metas y objetivos específicos, priorizando la eficiencia y la medición del desempeño en indicadores clave de rendimiento (KPIs), y el monitoreo constantemente del progreso, para maximizar la productividad y el cumplimiento de objetivos estratégicos. Suele impulsar la consecución de metas a corto plazo, pero descuida el desarrollo de equipos de trabajo, considerados como un sostén para la gestión pública que debe generar un compromiso con la gestión.

Liderazgo transformacional

Definición de liderazgo transformacional

Estilo donde el líder motiva e impulsa a que cada uno de los colaboradores superen sus límites y alcancen su máximo potencial. Dicho enfoque se encuentra relacionado con el cambio a través del fomento de la innovación y el compromiso (Alcázar, 2020).

Dicho estilo se basa en la interacción del líder como un agente que facilita el rendimiento, mediante una visión compartida a nivel de equipo de trabajo. (Pereira et al., 2020) Por su parte, Khan (2020) menciona que inspira y moviliza al equipo, identificando necesidades y aspiraciones, favoreciendo la adaptación al cambio en un mejor clima laboral. Finalmente,

Hermosilla et al., (2016) señala su importancia para la innovación ya que incentiva la visión organizacional, el compromiso y la confianza en los trabajadores.

Importancia del Liderazgo Transformacional

Tentama et al., (2019) señala su importancia respecto a sus funciones, haciendo conscientes a los colaboradores de la importancia de su trabajo. Rawashdeh et al. (2020), añade que permite mejorar el logro de las tareas. Imran et al. (2020), señala la importancia del mismo en la búsqueda de la excelencia y óptimo rendimiento, en los trabajadores. Asimismo, menciona que dicho estilo de liderazgo es capaz de generar resultados a largo plazo, influyendo como mediador en la mejora de la productividad.

Bastari et al. (2020) detalla que en dicho estilo los líderes analizan las potencialidades de sus colaboradores para delegar responsabilidades y favorece la creación de un sistema de valores. En función de ello, los líderes transformacionales integran a sus seguidores en primer término, consolidando objetivos organizacionales. En conclusión, este tipo de liderazgo no solo mejora el rendimiento organizacional, lo que se refleja en compromiso, satisfacción laboral y resiliencia frente a los retos empresariales. De esta manera, se mejora su implicación y compromiso, incrementando el sentimiento de pertenencia y alineando al personal con los valores del gobierno local respecto al cumplimiento de sus labores de servicio hacia la ciudadanía.

Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Influencia idealizada.

Se encuentra relacionada con el carisma, donde el líder representa un modelo que genera comportamientos éticos con integridad y transparencia. De acuerdo a ello, se gana el respeto de sus colaboradores en primer término y lealtad y compromiso a largo plazo (Moshin

et al., 2019). En conclusión, el líder es modelo para los colaboradores, quienes lo admiran, respetan y confían en él. Los líderes con influencia idealizada a través de su comportamiento ético proporcionan una visión y un sentido que inspira a otros a identificarse con sus valores y creencias.

La influencia idealizada puede manifestarse de dos maneras: atribuida y conductual. La primera es referida a la influencia del líder sobre sus colaboradores. En cambio, la segunda es la influencia del mismo en sus seguidores a través de su conducta. En esencia, la influencia idealizada permite a los líderes transformacionales construir relaciones individuales sólidas, infundiendo confianza y fe en lugar de actuar impulsados por el ego. Al servir como modelos positivos, los líderes trascienden su propio interés individual orientando su comportamiento hacia la consecución de metas colectivas, generando compromiso, motivación y satisfacción en los empleados.

Inspiración motivacional

Se relaciona con la capacidad de expresión, permitiendo al líder brindar una visión de la organización analizando los procesos destinados a la consecución de las metas. Asimismo, implica la habilidad de generar un discurso coherente para fomentar la motivación (Moshin et al., 2019). En síntesis, la inspiración motivacional es un componente clave, donde los líderes construyen y comunican una visión atractiva del futuro, inspirando y motivando al equipo. Este tipo de líderes transmiten entusiasmo y energía, fomentando un espíritu positivo y colaborativo que impulsa el crecimiento organizacional y aumenta la productividad, asegurando que se comprenda la importancia de sus funciones dentro de sus áreas de trabajo en el Gobierno Regional. Dicha dimensión genera un cambio positivo, a través del líder que desafía intelectualmente a su equipo y animándolos a pensar de modo innovador, incentivando su desarrollo personal y profesional hacia las metas.

En esencia, la inspiración motivacional impulsa el compromiso voluntario y la innovación, influyendo en los miembros del equipo para que adopten una visión compartida y se esfuercen en alcanzar su máximo potencial. Esta dimensión, mejora el rendimiento global, y además refuerza la conexión emocional de los empleados con el gobierno local.

Estímulo intelectual

Se encuentra vinculada con la creatividad y la estimulación, alentando a sus seguidores en la generación de propuestas y la retroalimentación. De esta manera, el líder facilita el pensamiento crítico y las decisiones (Moshin et al., 2019). Se podría concluir que los líderes que practican la estimulación intelectual animan a sus equipos a pensar de manera crítica y a encontrar soluciones alternas, promoviendo así un ambiente de aprendizaje y desarrollo continuo. En conclusión, implica esta dimensión la asunción de riesgos, pero siempre considerando las ideas y aportaciones de los seguidores. De tal manera, la estimulación intelectual incrementa el conocimiento, el aprendizaje y el entendimiento al enfatizar que los individuos piensen por sí mismos y definan nuevas formas de solucionar los problemas. Finalmente, esta dimensión no solo impulsa la resolución creativa de problemas, sino que también fortalece la moral y el compromiso del equipo.

Consideración individualizada

Se encuentra relacionada con la preocupación por los colaboradores, identificando y atendiendo necesidades y aspiraciones individuales, generando un adecuado clima laboral y respeto mutuo (Moshin et al., 2019). En conclusión, se manifiesta en la preocupación del líder por sus colaboradores, respondiendo a sus necesidades de manera adecuada para satisfacerlas. Implica proporcionar asesoría, apoyo personalizado y retroalimentación individualizada, lo que

permite aprender de sus éxitos y fracasos. Al centrarse en las oportunidades de crecimiento y aprendizaje.

Variable: Satisfacción Laboral

Desde hace décadas, las organizaciones han comprendido que la gestión del talento es clave para la sostenibilidad de la propia organización (Dávila et al., 2021). De tal manera, es un estado positivo, producto de la valoración de su desempeño. Asimismo, involucra actitudes internas y externas del individuo, las cuales están asociadas a la organización y su entorno (Parra et al., 2019).

En conclusión, la variable puede definirse como la complacencia de un empleado en relación a su función. Dicho sentimiento, sin embargo, suele ser afectado por múltiples factores como el ambiente laboral, las relaciones con compañeros, la remuneración, beneficios adicionales, seguridad laboral, oportunidades de avance profesional y el valor percibido del trabajo realizado. Asimismo, es crucial para la productividad y el bienestar general del empleado, influyendo significativamente en la calidad del trabajo realizado y la retención de personal (Spector, 2022).

Importancia de la satisfacción laboral

Schneider y Barbera (2014), señalan su vinculación con la satisfacción de necesidades, deseos y expectativas respecto al empleo, beneficiando no solo al empleado, sino también a la organización, destacando entre sus beneficios la productividad, compromiso, rendimiento y productividad. Asimismo, previene la rotación de personal, promoviendo la salud física y psicológica y una mayor eficacia laboral. Por lo tanto, las entidades públicas deben crear un ambiente laboral favorable que promueva la satisfacción de sus empleados, considerando aspectos como el salario, la capacitación y el reconocimiento.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Significación de tareas

Disposición al cumplimiento de las labores realizadas, las cuales presentan un significado para el trabajador, vinculadas con su desarrollo personal y el reconocimiento de sus superiores (Eugenio, 2019). En síntesis, La significación de las tareas, es decir, la percepción del empleado sobre la propia importancia de su trabajo en la organización, la comunidad o el mundo, es un potente motor de satisfacción laboral, al brindar un sentido de propósito y valor más allá de la simple remuneración. Cuando los empleados creen que su trabajo contribuye a algo más grande y tiene un impacto real, experimentan mayor motivación intrínseca, compromiso y orgullo, lo que se traduce en una mayor satisfacción y un deseo de superar las expectativas en su desempeño.

Condiciones de trabajo

Esta dimensión se encuentra vinculada con los reglamentos de trabajo, el entorno laboral relacionado a su comodidad y la relación con las autoridades. (Eugenio, 2019). En síntesis, la seguridad, la flexibilidad horaria y las herramientas disponibles, influyen directamente en la satisfacción laboral al impactar la comodidad, la eficiencia y el bienestar del empleado. Un entorno seguro y agradable, junto con la flexibilidad para equilibrar la vida personal y profesional, reduce el estrés, aumenta la productividad y fomenta un sentido de control sobre el propio trabajo, lo que contribuye significativamente, incluso en aquellos casos donde la remuneración económica es menor.

Reconocimiento personal y/o social

Evaluación del trabajo sobre los resultados. Esta dimensión se encuentra vinculada con el reconocimiento de sus colaboradores, no solo en términos económicos, lo que permite fortalecer su productividad (Eugenio, 2019). En síntesis, El reconocimiento personal y social,

que abarca desde el elogio sincero hasta el reconocimiento formal y el apoyo de colegas y superiores, juega un papel fundamental al validar el esfuerzo individual y fortalecer la conexión, fomentando la pertenencia. Este tipo de reconocimiento nutre la autoestima, aumenta la motivación intrínseca, lo que, en última instancia, mejora su compromiso y rendimiento, superando la mera compensación económica.

Beneficios económicos

Disposición en función a beneficios salariales e incentivos económicos en términos razonables, de lo contrario el trabajador sentirá que sus servicios no están compensados adecuadamente de forma económica (Eugenio, 2019). En síntesis, si bien los beneficios económicos, como salarios competitivos y bonificaciones, suelen influir en la satisfacción laboral al cubrir necesidades básicas y proporcionar seguridad financiera, su impacto es limitado si no se complementan con otros factores. La verdadera satisfacción laboral surge de un equilibrio entre una compensación justa y elementos intrínsecos como el reconocimiento, un ambiente positivo y un sentido de propósito, ya que estos últimos contribuyen a una mayor motivación, compromiso y bienestar general del empleado, superando la mera gratificación económica.

Formulación del problema

¿Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024?

1.2. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Objetivos específicos

Identificar la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Identificar la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Identificar la relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Identificar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

1.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre la motivación inspiradora y la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

Hipótesis específica 4:

Existe relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

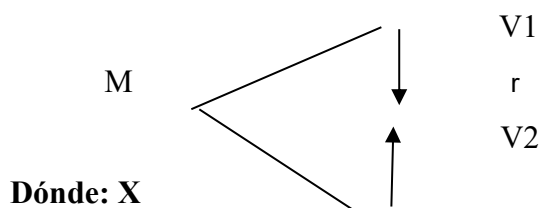
El estudio responde a los criterios de la investigación básica, enfocada al estudio de un fenómeno, siendo su propósito ampliar la base teórica ampliando el conocimiento científico (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, presenta un enfoque cuantitativo, basado en la interpretación de datos numéricos (Hernández y Mendoza, 2018). En relación a ello, emplea la metodología hipotética-deductiva, para validar o refutar las hipótesis a partir de la deducción de las conclusiones (Carrasco, 2017).

En relación del diseño, se utilizó empleó el diseño no experimental, transversal, haciendo un análisis en un periodo de tiempo determinado (Rodríguez y García, 2019).

El alcance corresponde al nivel descriptivo-correlacional, cuyo objetivo es determinar la relación entre ambas variables (Flick, 2018).

Esquema de estudio



M = Muestra del estudio

V1 = Liderazgo

V2 = Satisfacción Laboral

r = Correlación

2.2. Población y muestra

Población

Totalidad de individuos tomada como referencia para una investigación (Ñaupas et al; 2011). En el caso presente la población responde a todos los colaboradores de la Oficina de Tramite Documentario y Archivo del GORE-Callao.

Tabla 1

Distribución de la población

Tipo de contrato	N
Locadores de servicios	36
Nombrados	18
CAS	03
Otras modalidades	02
Total	59

Nota: Datos suministrados por la Oficina de Trámite Documentario y Archivo.

Muestra

Corresponde a un conjunto representativo de la población, permitiendo inferir conclusiones (Rodríguez y García, 2019). En el presente caso, la población y la muestra es la misma, empleándose el muestreo aleatorio de tipo intencional, según criterio del investigador (Ñaupas et al; 2011).

Criterios:

La inclusión considera a los colaboradores con contrato vigente que laboran en la Oficina de Tramite Documentario y Archivo del Gobierno Regional. Por otra parte, los criterios de exclusión son los colaboradores que no laboran en dicha unidad y que no poseen contrato vigente con la misma.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Instrumentos

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)

Dicho cuestionario creado por Bass y Avolio (2004), permitiendo evaluar la variable bajo dos enfoques, permitiendo la puntuación y calificación del estilo de liderazgo. El cuestionario en su versión original posee 45 preguntas. En el estudio se emplea una versión modificada de 20 preguntas utilizándose la versión adaptada por Hermosilla et al. (2016). Para evaluar la pertinencia y calidad de los ítems se ejecutó el análisis de 03 jueces expertos. En relación a la confiabilidad se utilizó la consistencia interna mediante alpha de Cronbach en una prueba piloto de 20 empleados públicos con un alto nivel de confiabilidad (0,981), considerando que la escala presenta un alto nivel de confiabilidad (Espinoza, 2019).

Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Dicha escala de Palma (SL-SPC) evalúa 4 aspectos de la variable en una escala Likert mediante 27 preguntas: (a) Significación de la tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento personal y/o social y (d) Beneficios económicos. Del modo anterior, se ejecutó el análisis de 03 jueces expertos, evaluando la consistencia interna por el alpha de Cronbach reportando un alto nivel de confiabilidad (0,84).

2.4. Procedimiento

En primer lugar, se procedió a la selección de la muestra, mediante criterio intencional. Posteriormente se presentaron los instrumentos de investigación en un formulario de Google Docs Seguidamente se contarán con todos los permisos institucionales respectivos para la

aplicación de ambas pruebas de manera libre y anónima hasta completar la muestra seleccionada.

Análisis de datos

Se elaboró una base de datos en Excel. Seguidamente se exportaron dichos resultados al software SPSS (versión 25). El análisis incluyó el análisis descriptivo e inferenciales para el análisis de la correlación. Finalmente, se detalla la información en cuadros y gráficos con su interpretación respecto a las hipótesis planteadas.

2.5. Aspectos éticos

Se respetaron los criterios contenidos en la Declaración de Helsinki (2015) respecto al respeto y confidencialidad de los datos, en los sujetos de investigación, mediante la inclusión del consentimiento informado. La información fue redactada de acuerdo a las normas APA, y de acuerdo a los procedimientos de la UPN.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En este apartado, se usan instrumentos de medida, lo cual sirve para recoger datos de forma clara y ordenada, y a partir de ellos recoger resultados, siendo un proceso que conlleva a la validez del estudio, dicho de otro modo, los resultados sobrellevan a demostrar la utilidad del estudio (Espinoza, 2019). Considerando lo mencionado con anterioridad, a continuación, se muestra los resultados.

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 2

Análisis descriptivo de los colaboradores del GORE-Callao, según edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-25 años	6	10%
26- 35 años	17	29%
36-45 años	19	32%
46-55 años	9	15%
Más de 55 años	8	14%
Total	59	100%

Nota: Elaboración propia según datos suministrados por la Oficina de Trámite Documentario y Archivo.

Según el procesamiento de datos, se evidencia que los colaboradores del GORE-Callao, presentan un 32% en 36 a 45 años, seguido de un 29% de 26 a 35 años y 15% de 46 a 55 años. Los porcentajes menores son el 14% en los colaboradores mayores de 55 años y finalmente el 10% que representa a los colaboradores menores de 25 años.

Tabla 3

Nivel de liderazgo en colaboradores del GORE-Callao

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	41	69%
Promedio	17	29%
Bajo	1	2%
Total	59	100%

Nota: Niveles de frecuencias y porcentaje de la variable satisfacción laboral por el programa SSPS.

Se observa que 69% de los colaboradores del GORE-Callao, tienen una percepción positiva del liderazgo, 29% un nivel promedio y solo el 2% presenta una percepción baja del liderazgo.

Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral en colaboradores del GORE-Callao

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	29%
Promedio	42	71%
Bajo	0	0%
Total	59	100%

Nota: Niveles de frecuencias y porcentaje de la variable satisfacción laboral por el programa SSPS

Según el procesamiento de datos, se evidencia que 29% de los colaboradores del GORE-Callao, tienen una percepción positiva de su satisfacción laboral y 71% presentan un nivel promedio de satisfacción laboral.

3.2 Análisis inferencial

Para determinar la prueba de hipótesis, fue necesario identificar si la distribución de los datos presenta o no distribución normal, siendo necesario ejecutar la prueba de Kolmogórov-Smirnov ya que la muestra es mayor a 50 encuestados.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,122	59	,029
Satisfacción Laboral	,125	59	,022

Nota. Resultado obtenido con el SPSS versión 29

Los resultados señalan que los resultados del p-valor fueron menores a 0.05, aceptándose la hipótesis alterna que afirma que la distribución de datos no presenta normalidad. Por lo tanto, correspondió aplicar la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman para correlacionar las variables y dimensiones de esta investigación.

Tabla 6

Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral en colaboradores del GORE-Callao, 2024

			Liderazgo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,324*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	59	59
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,324*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	59	59

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En relación a la tabla 6 mediante la prueba estadística se obtuvo el p-valor de ($0,012 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación reporta correlación positiva media entre las variables ($Rho=,324$)

Prueba de Hipótesis Específica 1

Tabla 7

Correlación entre influencia idealizada y satisfacción laboral en colaboradores del GORE-Callao, 2024

			Liderazgo	Influencia Idealizada
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,296*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	59	59
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,296*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	59	59

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En relación a la tabla 7, se obtuvo un el p-valor de 0,023 ($< 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación reporta correlación positiva media entre las variables ($Rho=,296$)

Prueba de Hipótesis Específica 2

Tabla 8

Correlación entre consideración individualizada y satisfacción laboral en colaboradores del GORE-Callao, 2024

			Consideración Individualizada	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Consideración Individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,284*
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	59	59
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,284*	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	59	59

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En relación a la tabla 8 se obtuvo un p-valor de 0,029 ($< 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación reporta correlación positiva media entre ambas. (Rho=,284).

Prueba de Hipótesis Específica 3

Tabla 9

Correlación entre motivación inspiradora y satisfacción laboral en colaboradores del GORE-Callao, 2024

			Motivación Inspiradora	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,304*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	59	59
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,304*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	59	59

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En relación a la tabla 9 se obtuvo un p-valor de 0,019 ($< 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación reporta correlación positiva media entre ambas. (Rho=,304).

Prueba de Hipótesis Específica 4

Tabla 10

Correlación entre estimulación intelectual y satisfacción laboral en colaboradores del GORE-Callao, 2024

			Estimulación Intelectual	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,214*
		Sig. (bilateral)	.	,103
		N	59	59
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,214*	1,000
		Sig. (bilateral)	,103	.
		N	59	59

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En relación a la tabla 10 mediante la prueba no paramétrica de Rho Spearman nos arrojó el p-valor de 0,0103 ($< 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación reporta correlación positiva baja entre ambas. (Rho=,214).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables, arribando a los siguientes resultados. En relación al liderazgo, 69% de los colaboradores de la organización, tienen una percepción positiva, mientras que 29% un nivel promedio y solo el 2% una percepción baja del mismo. En relación a la satisfacción laboral, 29% tienen una percepción positiva y 71% presentan un nivel promedio. Asimismo, a través del análisis inferencial ($p < 0.05$), se concluyó que existe relación positiva baja (0,324). Los resultados obtenidos guardan relación con Canal et al. (2023), quienes analizaron las variables en empresas en México, demostrando la existencia de una asociación positiva entre ambas variables., demostrando la influencia del liderazgo sobre la productividad y en el desarrollo de nuevas competencias. Asimismo, en el plano nacional, Polo (2021) en el Gobierno Local de Tacna determinó una relación moderada ($Rho=0,540$).

En relación al primer objetivo, los resultados concluyen que existe relación positiva baja entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral ($Rho=,296$). Resultados similares reportó Anaya et al. (2020) en México concluyendo que la existencia de relaciones sociales optimas permiten un adecuado desenvolvimiento del personal. Asimismo, a nivel nacional, Chara (2023) determinó la relación entre ambas variables en el Gobierno Local de Abancay, obteniendo mejores resultados en la dimensión influencia idealizada ($Rho=,677$). En conclusión, los resultados obtenidos, permiten contrastar la base teórica que afirma que la influencia idealizada, que posibilita al líder actuar como modelo (Moshin et al., 2019), generándose lealtad y compromiso en la muestra seleccionada.

En relación al segundo objetivo, que tuvo el propósito identificar la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral los resultados de la prueba de hipótesis (p

<0.05), los resultados concluyen que existe relación positiva baja ($Rho=0,284$). Similares resultados obtuvieron Guerrero et al. (2021) en Ecuador, concluyendo que la inspiración del líder impulsa a los empleados fuera de su zona de confort, generando un mayor grado de satisfacción laboral. Asimismo, Cacsí (2021) en la GORE Tacna, concluyó gerencial logra influir en la satisfacción laboral. En conclusión, se observa que la inspiración motivacional (Moshin et al., 2019), consigue sus resultados expresando una visión de los fines y objetivos de la institución pública.

En relación al tercer objetivo específico, que tuvo el propósito identificar la relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral, ($p < 0.05$), los resultados concluyen que existe relación positiva baja ($Rho=0,304$). Similares resultados obtuvieron Chara (2023), entre ambas variables ($r=0.588$). Por su parte Huanasca (2023), obtuvo niveles de correlación mayores ($r=0.720$). En conclusión, se afirma que la estimulación intelectual fomenta la creatividad y el pensamiento crítico (Mohsin, et al, 2019). En síntesis, sugiere que cada empleado valora ambientes que promueven su crecimiento profesional.

En relación al cuarto objetivo 4, que tuvo el propósito identificar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral, ($p < 0.05$), los resultados concluyen que existe relación positiva baja entre ambas variables ($Rho=0,214$). Dichos resultados son similares a Chara (2023) que obtuvo resultados similares ($r=0.320$). En contraposición, Huanasca (2023) reportó mayores niveles de correlación en empleados de la aduana ($r=0.733$). La presente dimensión de acuerdo a la base teórica se centra en el reconocimiento y atención a las necesidades del equipo de trabajo (Mohsin, et al, 2019). Dicho análisis sugiere que, en la institución, los líderes no prestan demasiada atención al vínculo personal, fomentando solo el nivel colectivo, siendo la dimensión que presenta un menor nivel de correlación.

La presente investigación mantuvo implicaciones teóricas al examinar factores asociados como la edad y la permanencia, contando los colaboradores de la Oficina de Trámite Documentario con un tiempo promedio de 03 años en la institución, considerando la influencia del factor permanencia laboral que incrementa la sensación de bienestar laboral, de acuerdo a los hallazgos de Delgado y Gahona (2022). Por su parte, Saavedra y Delgado (2020) concluyen la importancia de la gestión y su relación con factores como la remuneración y los ambientes de trabajo y las estrategias de retención de empleados. En términos generales, los resultados reafirman que el liderazgo transformacional influye sobre la motivación y el bienestar de los colaboradores al inspirar compromiso con una visión clara sobre la visión de servicio que debe primar dentro de una organización pública. De acuerdo a ello, se puede fundamentar que existe un compromiso dentro de la organización, sin embargo, factores como el ambiente y la remuneración impiden que los resultados sean iguales a los obtenidos por otros investigadores en contextos similares.

CONCLUSIONES

-Existe una relación positiva baja entre las variables liderazgo y la satisfacción laboral. (Rho =,324). Es decir que a mayor liderazgo, mayor será la satisfacción de sus colaboradores.

-Existe relación positiva baja entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral. (Rho =,296)
Es decir que a mayor influencia idealizada, mayor será la satisfacción de sus colaboradores

-Existe relación positiva baja entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral. (Rho =,284). Es decir que a mayor consideración individualizada, mayor será la satisfacción de sus colaboradores

-Existe relación positiva baja entre la motivación inspiradora y la satisfacción laboral. (Rho =,304) Es decir que a mayor motivación inspiradora, mayor será la satisfacción de sus colaboradores.

-Existe una relación positiva baja entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral. (Rho =,214). Es decir que, a mayor estimulación intelectual, mayor será la satisfacción de sus colaboradores.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Económica Coyuntural* (5), 4.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241506222020000400006&script=sci_abstract
- Amasifuén, L., Cárdenas, J. Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar*, 3 (1). <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Anaya, J; Miranda, J y Ramírez, A. (2020) Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral”, *Revista de Desarrollo Sustentable. Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 13 <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/13/liderazgo-satisfaccion-laboral.html>
- An, S. H., Meier, K. J., Ladenburg, J., & Westergård-Nielsen, N. (2019). Leadership and Job Satisfaction: Addressing Endogeneity With Panel Data From a Field Experiment. *Review of Public Personnel Administration*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X19839180>
- Diario Oficial El Peruano (18 de marzo del 2022) Consultora Ackermann International Aportemos felicidad a los colaboradores.<https://elperuano.pe/noticia/141631-afortemos-felicidad-a-loscolaboradores>
- Consultora Ackermann International (2022) Aportemos felicidad a los colaboradores, <https://elperuano.pe/noticia/141631-afortemos-felicidad-a-loscolaboradores>
- Bass, B. y Avolio, B (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.

Bastari, A., Eliyana, A. y Wijayanti, T.W. (2020). Effects of transformational leadership styles

on job performance with job motivation as mediation: A study in a state-owned enterprise. *Management Science Letters*, 10(12), 2883-2888.

http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_115.pdf

Bedoya, E. (2021). Leadership influence on job satisfaction and communication satisfaction in

SMEs under computer-mediated- communication environments. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 115-126. <https://doi.org/10.18359/rfce.5298>

Canal, A., Ovalles-Toledo, L., Sandoval, L., y Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional

y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), XXIX(1), 79-94.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, Y., Reyes, C., & Ayala, C. (2020). Liderazgo y clima

organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú.

Revista de Salud Pública, Vol. 42, 1-13.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004

Cacsi, W. (2021). *Influencia del liderazgo gerencial en la satisfacción laboral del personal de*

la sede del Gobierno Regional de Tacna 2020. [Tesis de Maestría en Gestión Pública

Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio digital.

https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1212/Wilma_tesis_grad-acad_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chara, (2023) *Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la*

Provincia de Abancay. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión Pública,

Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital.

https://repositorio.uev.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124994/Chara_ABD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dappa, K., Bhatti, F. y Aljarah, A. (2019). A study on the effect of transformational leadership on job satisfaction: The role of gender, perceived organizational politics and perceived organizational commitment. *Management Science Letters*, 9(6), 823-834.

http://www.growingscience.com/msl/Vol9/msl_2019_76.pdf

Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Número Especial 5), 663-677.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890538>

Delgado, C. y Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono. *Información Tecnológica* (33), 6.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8712545>

Espinoza, F. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), [http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-](http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf)

[rc-15-69-171.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v15n69/1990-8644-rc-15-69-171.pdf)

Evans, J., & Lindsay, W. (2008). Administración y control de calidad. México, D.F: Cengage Learning.

Eugenio, K (2019) *Satisfacción laboral en los trabajadores del Personal de salud de un hospital de nivel ii – i del Distrito de Bambamarca, provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca* [Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Privada Guillermo Urelo]

Repositorio digital. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/>

[1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/handle/documento/1181/Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20%20%28Tesis%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). SAGE Publications

Gómez, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. [Tesis de Licenciatura en Administración de empresas, Universidad Veracruzana]. Repositorio digital https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/Gomez_SosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guerrero, M; Maino, A, Manosalva, C, Silva, D (2021) La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Researchgate*. https://www.researchgate.net/figure/A-proposed-conceptual-framework_fig1_349486402

Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S. y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/articulo20180730124249.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación científica*. McGraw-Hill Interamericana.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Huanasca, I. (2023). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la división de fiscalización posterior de Aduanas Lima Perú 2022*. [Tesis de Licenciatura en Administración de empresas, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio digital. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/45c075e5-edd3-46f8-b2d4-8cb4771c0a85/content>
- Imran, R., Shabbir, M.S. y Mahmood, A. (2020). High-performance work system: An important link between transformational leadership and job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 22(1), 217 – 230. <https://pjms.zim.pcz.pl/resources/html/article/details?id=211545>
- Jimenez-Lopez, A, Gómez, D, Rendón, J, Peláez, S (2019) Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista. Humanismo. Soc.* 8(1): 81 – 98. <http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/399>
- Khan, H., Hassan, T., Farooqi S., y Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal* (6), 40. <https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Manrique, C. y Olortegui, S. (2019). *El estilo de liderazgo (modelo Bernar Bass) y su influencia en el clima organizacional en la empresa Turismo Diez Ases S.A.* Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23335/Manrique%20Jaramillo%20Celeste%20Lakira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manuel, C. (2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores*. Diario Oficial El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/141631-aporremos-felicidad-a-los-colaboradores>

Mera, M., Cruz, K. y Zambrano, E. (2021). El liderazgo y su importancia en las organizaciones, *Revista de Desarrollo Sustentable Negocios. Emprendimiento y Educación RILCO DS*, n. 15. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/liderazgo-organizaciones>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Informe Anual del Empleo en el Perú 2021. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3768002/IAE_2021.pdf

Mohsin, S. Zheng, L. Xiaoting, S. Nazirul, I. (2019). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25, (3). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002>

Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento* 3 (13), 1061-1034. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/559>

Nidadhavolu, A. (2018). *Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India*. Western Kentucky University. <https://digitalcommons.wku.edu/theses/2090/>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U

Olivera, Y; Leyva, L & Napàn. A (2019) Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA* 8(2):3-12. http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y

Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Parra, M, Visbal, O., Durán, S., & Badde, G. (2019) Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria, Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines*, 36(1), 155-170. <https://www.redalyc.org/journal/180/18060087011/html/>

Pereira M., Spiri, W., Stella, R. (2020). Transformational leadership: journal club for emergency and intensive care nurse managers. *Revista Brasileña de Enfermería*. 73 (3) <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0504>

Polo, F. (2020). *Liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo en la gerencia de desarrollo social del Gobierno Regional de Tacna, 2019*. [Tesis de Licenciatura en Ingeniería Comercial, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1816/Polo-Morales-Fary.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rawashdeh, A.M., Elayan, M., Shamout, M.D. y Saleh, M.H. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science Letters*, 10(16), 3855-3864. http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_250.pdf

Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (2019). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa*: Guía didáctica. Aljibe.

Samita, R. (2022). Leadership styles and job satisfaction. A qualitative study among Nepalese employees living in Finland. Centria University.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/751956/Rana_Samita.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Saavedra, J. y Delgado J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Schneider, B. y Barbera, K. M. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. Oxford University Press.

Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage <https://sk.sagepub.com/books/job-satisfaction>

Siti, N. (2019). The effect of leadership style towards employees job satisfaction. University Utara Malaysia. https://etd.uum.edu.my/8949/1/s823146_01.pdf

Suong, H.T.T., Thanh, D.D. y Dao, T.T.X. (2019). The impact of leadership styles on the engagement of cadres, lecturers and staff at public universities – Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273- 280.
<http://koreascience.or.kr/article/JAKO201915658236074.pdf>

Tentama, F., Kusuma, D.R. y Subardjo (2019). Job satisfaction as a mediating variable in the effect of transformational leadership on performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 1082-1089. https://www.researchgate.net/publication/338366301_JOB_SATISFACTION_AS_A_MEDIATING_VARIABLE_IN_THE_EFFECT_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_ON_PERFORMANCE

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024”

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		DISEÑO METODOLÓGICO															
				Variable 1	Variable 2	Método															
“LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024”	Problema Principal	Objetivos Principal	Hipótesis Principal	Variable 1	Variable 2	Tipo: Básico. Enfoque: Cuantitativo. Método: Hipotético deductivo. Diseño de investigación: No experimental. Técnicas de recolección de datos: Encuesta. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario. Población: 38 empleados del Gobierno Regional del Callao Muestra: 38 empleados.															
	¿Cuál es la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024?	Determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.	Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.	Liderazgo	Satisfacción Laboral																
	Problema específico 1	Objetivo específico 1	Hipótesis Especifica 1	Operacionalización <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Variable 1</th> <th>Variable 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1</td> <td>Influencia Idealizada</td> <td>Significación de tareas</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>Inspiración motivacional</td> <td>Condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>Estimulo Intelectual</td> <td>Reconocimiento personal y social</td> </tr> <tr> <td>D4</td> <td>Consideración Individualizada</td> <td>Beneficios económicos</td> </tr> </tbody> </table>				Variable 1	Variable 2	D1	Influencia Idealizada	Significación de tareas	D2	Inspiración motivacional	Condiciones de trabajo	D3	Estimulo Intelectual	Reconocimiento personal y social	D4	Consideración Individualizada	Beneficios económicos
		Variable 1	Variable 2																		
	D1	Influencia Idealizada	Significación de tareas																		
	D2	Inspiración motivacional	Condiciones de trabajo																		
D3	Estimulo Intelectual	Reconocimiento personal y social																			
D4	Consideración Individualizada	Beneficios económicos																			
¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024?	Determinar la relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.	Existe relación significativa entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.																			
Problema específico 2	Objetivo específico 2	Hipótesis Especifica 2																			
¿Cuál es la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024?	Determinar la relación entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.	Existe relación significativa entre la inspiración motivacional y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.																			
Problema Especifico 3	Objetivo Especifico 3	Hipótesis Especifica 3	Operacionalización <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Variable 1</th> <th>Variable 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1</td> <td>Influencia Idealizada</td> <td>Significación de tareas</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>Inspiración motivacional</td> <td>Condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>Estimulo Intelectual</td> <td>Reconocimiento personal y social</td> </tr> <tr> <td>D4</td> <td>Consideración Individualizada</td> <td>Beneficios económicos</td> </tr> </tbody> </table>			Variable 1	Variable 2	D1	Influencia Idealizada	Significación de tareas	D2	Inspiración motivacional	Condiciones de trabajo	D3	Estimulo Intelectual	Reconocimiento personal y social	D4	Consideración Individualizada	Beneficios económicos		
	Variable 1	Variable 2																			
D1	Influencia Idealizada	Significación de tareas																			
D2	Inspiración motivacional	Condiciones de trabajo																			
D3	Estimulo Intelectual	Reconocimiento personal y social																			
D4	Consideración Individualizada	Beneficios económicos																			
¿Cuál es la relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024?	Determinar la relación entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.	Existe relación significativa entre el estímulo intelectual y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.																			
Problema Especifico 4	Objetivo Especifico 4	Hipótesis Especifica 4	Operacionalización <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Variable 1</th> <th>Variable 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>D1</td> <td>Influencia Idealizada</td> <td>Significación de tareas</td> </tr> <tr> <td>D2</td> <td>Inspiración motivacional</td> <td>Condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>Estimulo Intelectual</td> <td>Reconocimiento personal y social</td> </tr> <tr> <td>D4</td> <td>Consideración Individualizada</td> <td>Beneficios económicos</td> </tr> </tbody> </table>			Variable 1	Variable 2	D1	Influencia Idealizada	Significación de tareas	D2	Inspiración motivacional	Condiciones de trabajo	D3	Estimulo Intelectual	Reconocimiento personal y social	D4	Consideración Individualizada	Beneficios económicos		
	Variable 1	Variable 2																			
D1	Influencia Idealizada	Significación de tareas																			
D2	Inspiración motivacional	Condiciones de trabajo																			
D3	Estimulo Intelectual	Reconocimiento personal y social																			
D4	Consideración Individualizada	Beneficios económicos																			
¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024?	Determinar la relación entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.	Existe relación significativa entre la consideración individualizada y la satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Regional del Callao, 2024.																			

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
LIDERAZGO	<p style="text-align: center;">Influencia Idealizada</p> <p>Se encuentra relacionada con el carisma, donde el líder representa un modelo a seguir para sus colaboradores, demostrando comportamientos éticos, integridad y transparencia. De acuerdo a ello, el líder inspira respeto y confianza en un primer término, los que luego generan lealtad y compromiso en el equipo a largo plazo (Moshin et al., 2019).</p>	Propósito.	1. Mi líder expresa sus principales valores y creencias.	Ordinal Escala Likert • Siempre • Casi siempre • A veces • Casi nunca • Nunca
			2. Mi líder resalta la importancia de contar con un propósito.	
		Decisiones	3. Mi líder analiza las consecuencias éticas de sus decisiones.	
			4. Mi líder destaca la importancia del trabajo en equipo.	
			5. Mi líder hace que se sienta orgulloso de su trabajo.	
			6. Mi líder prioriza los intereses grupales sobre los individuales	
		Respeto y confianza	7. Mi líder genera respeto ante sus subordinados.	
			8. Mi líder genera confianza	
		<p style="text-align: center;">Consideración Individualizada</p> <p>Se encuentra relacionada con una genuina preocupación por el bienestar y el desarrollo profesional de sus colaboradores, implicando la habilidad para identificar y atender las necesidades y aspiraciones individuales en un clima de confianza y respeto mutuo (Moshin et al., 2019).</p>	Capacitación	
	Inspiración y trato personalizado		10. Mi líder tiene un trato personalizado a cada miembro del equipo	
			11. Mi líder toma cuenta las necesidades, habilidades y motivaciones del equipo	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
			12. Mi líder aporta al desarrollo de mis fortalezas.	
	Motivación Inspiradora Se relaciona con la capacidad de expresión, permitiendo al líder brindar una visión clara del futuro de la organización y fomentando una visión clara del estado actual de la organización y los procesos destinados a la consecución de los objetivos comunes. Asimismo, implica la habilidad para inspirar a través de un discurso coherente y apasionado empleando el uso de metáforas en la narrativa (Moshin et al., 2019).	Optimismo	13. Mi líder se expresa de forma optimista sobre la organización.	
		Objetivos y metas	14. Mi líder muestra pasión por los objetivos a alcanzar. 15. Mi líder comunica la visión de la organización. 16. Mi líder genera confianza para el logro de las metas.	
	Estímulo Intelectual Se encuentra vinculada con la creatividad y la estimulación de la innovación dentro del equipo de trabajo, alentando a sus seguidores para la generación de nuevas ideas y soluciones y la capacidad de aprender de sus propios errores. De esta manera, el líder fomenta el desarrollo del pensamiento crítico y principalmente la toma de decisiones (Moshin et al., 2019).	Resolución de problemas	17. Mi líder examina situaciones para brindar una solución adecuada. 18. Mi líder sugiere nuevas formas de resolver problemas. 19. Mi líder motiva a analizar un problema desde diversos ángulos.	
		Resolución de tareas	20. Mi líder promueve diversas formas de culminar tareas.	
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones Físicas y/o materiales Es la distribución y ambiente físico, donde un colaborador debe sentir comodidad con la infraestructura o elementos materiales, dentro de su organización (Palma, 2004)	Distribución física	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	
		Comodidad	2. El ambiente donde trabajo es confortable 3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. 4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. 5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	
	Beneficios Materiales y/o remunerativos Es la retribución que recibe cada colaborador por parte de su organización, ya sea un estímulo económico regular o adicional (Palma, 2004).	Sueldo	6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. 7. Me siento mal con lo que hago. 8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	
		Expectativas	9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	
	Políticas administrativas Grado de relación frente a los lineamientos o reglas institucionales dirigidas, las cuales tienen que ver directamente con la explotación en cuanto al trabajo, ya sea en horarios o comodidad el cual va relacionado directamente con el colaborador (Palma, 2004).	Trato laboral	10. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato. 11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	
		Horarios	12. Me disgusta mi horario. 13. El horario de trabajo me resulta incómodo.	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (PREGUNTAS)	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
			14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	
	Relaciones sociales Grado de relación con otros colaboradores de la entidad, en cuanto a apoyo moral y las funciones claras, con quienes se comparten diversas actividades laborales habituales (Palma, 2004).	Ambiente Clima Laboral Solidaridad	15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones 16. Me agradan trabajar con mis compañeros. 17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. 18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	
	Desarrollo personal Oportunidad para que el colaborador pueda realizar actividades significativas a su realización personal (Palma, 2004).	Justicia Realización	19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 20. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente. 21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. 22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. 23. Mi trabajo me hace sentir realizado. 24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	
	Desempeño de tareas Valoración con respecto a las aptitudes y productividad, ya que el colaborador lo relaciona a sus labores cotidianas en la organización que trabaja (Palma, 2004).	Valor del trabajo Agrado del trabajo	25. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra 26. Me siento realmente útil con la labor que realizo. 27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. 28. Mi trabajo me aburre. 29. Me gusta el trabajo que realizo. 30. Me siento complacido con la actividad que realizo.	
	Relación con la autoridad Valoración que ejecuta el colaborador a la relación con su jefe directo, el cual tienen que ver con la comprensión respecto a sus actividades diarias (Palma, 2004).	Comprensión Relación Valoración	31. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s). 32. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. 33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. 34. La relación que tengo con mis superiores es cordial. 35. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s). 36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.	

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Instrucciones:

La siguiente validación tiene como objetivo conocer la opinión que tiene usted como trabajador(a) de esta organización sobre el Liderazgo y Satisfacción laboral en colaboradores del GORE-Callao, 2024; por lo cual su aporte es de gran importancia para la presente investigación, el cual le indicamos que marque con sinceridad las siguientes preguntas.

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
VARIABLE 1: LIDERAZGO					
DIMENSIÓN 1: Influencia Idealizada					
1. Mi líder expresa sus principales valores y creencias.					
2. Mi líder resalta la importancia de contar con un propósito.					
3. Mi líder analiza las consecuencias éticas de sus decisiones.					
4. Mi líder destaca la importancia del trabajo en equipo.					
5. Mi líder hace que se sienta orgulloso de su trabajo.					
6. Mi líder prioriza los intereses grupales sobre los individuales.					
7. Mi líder genera respeto ante sus subordinados.					
8. Mi líder genera confianza					
DIMENSIÓN 2: Consideración Individualizada					
9. Mi líder dedica tiempo a capacitar al personal.					
10. Mi líder tiene un trato personalizado a cada miembro del equipo.					
11. Mi líder toma cuenta las necesidades, habilidades y motivaciones del equipo.					
12. Mi líder aporta al desarrollo de mis fortalezas.					
DIMENSIÓN 3: Motivación Inspiradora					
13. Mi líder se expresa de forma optimista sobre la organización.					
14. Mi líder muestra pasión por los objetivos a alcanzar.					
15. Mi líder comunica la visión de la organización.					
16. Mi líder genera confianza para el logro de las metas.					
DIMENSIÓN 4: Estimulación Intelectual					
17. Mi líder examina situaciones para brindar una solución adecuada.					
18. Mi líder sugiere nuevas formas de resolver problemas.					
19. Mi líder motiva a analizar un problema desde diversos ángulos.					
20. Mi líder promueve diversas formas de culminar tareas.					
VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL					
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y materiales					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. El ambiente donde trabajo es confortable					
3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
4. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo Cómodamente.					
5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					

DIMENSIÓN 2: Beneficios Laborales y Remunerativos					
6. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
DIMENSIÓN 3: Políticas administrativas					
10. Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
DIMENSIÓN 4: Relaciones sociales					
15. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
17. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
DIMENSIÓN 5: Desarrollo Personal					
19. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
21. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
DIMENSIÓN 6: Desempeño de tareas					
25. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
26. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
28. Mi trabajo me aburre.					
29. Me gusta el trabajo que realizo.					
30. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
DIMENSIÓN 7: Relación con la autoridad					
31. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
32. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 4. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto:
- 1.2. Grado académico y/o título:
- 1.3. Cargo e institución donde labora:
- 1.4. Título de la investigación: ""
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario de “LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024”
- 1.6. Autor del instrumento: Bass y ~~Avolio~~ y Sonia Palma
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciados en Administración y Negocios Internacionales.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.					
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.					
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.					
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.					
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.					
TOTAL - PARCIAL						

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lima, 03 de _____ del 2024

Firma

ANEXO 5. JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Luis Ricardo Cardenas Torres
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: “LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario de “LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024”
- 1.6. Autor del instrumento: Bass y Avolio y Sonia Palma
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.		X			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		X			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.		X			
TOTAL - PARCIAL	42	10	32			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lima, 08 de agosto del 2024



Firma

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Raul Santiago Bacigalupo Lago
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente
- 1.4. Título de la investigación: “LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024”
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario de “LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024”
- 1.6. Autor del instrumento: Bass y Avolio y Sonia Palma
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		35	12			

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Aplicar instrumento.

Lima, 17 de julio del 2024



Firma

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Omar Cosme Silva
- 1.2. Grado académico y/o título: Magister en Ciencias de la Educación especialidad Educación Matemática
- 1.3. Cargo e institución donde labora: Docente – Universidad Privada del Norte
- 1.4. Título de la investigación: "LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024"
- 1.5. Nombre del instrumento: Cuestionario de "LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2024"
- 1.6. Autor del instrumento: Bass y Avolio y Sonia Palma
- 1.7. Para obtener el título de: Licenciado en Administración.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENO (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	X				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		48				

PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES: Ninguna, proceda a realizar el instrumento.

 Lima, 09 de Agosto del 2024



Firma