

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN LABORATORIO
DE ANÁLISIS CLÍNICO DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Br. Clarivel Cruzado Rodríguez

Asesor:

Mg. Robert Alejandro Neciosup Guibert

Trujillo - Perú

2020



DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por bendecirme y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional por la fortaleza, el conocimiento, la valentía y sobre todo las fuerzas y horas de trabajo que me brindó para enfrentar todos los obstáculos que se me presentaron en el camino.

Especialmente a mí querida mamita, Mercedes Rodríguez Baca, por haberme forjado como la persona que soy; muchos de mis logros la debo a ella. Mi motivación más grande para luchar día a día y las ganas de buscar lo mejor para ti.

A mis abuelos, Sixto y Francisca por guiarme por el camino del bien, por sus consejos y su infinito amor.

A mis hermanos Yorbis y Abigail, a mí sobrino Gianmarco, que son lo mejor y lo más valioso que Dios me ha dado.

A mi novio, por su amor, paciencia y comprensión, que me impulsa a seguir adelante.

A mis queridos tíos, especialmente Guillermo y Marcia, gran ejemplo de lucha, fuerza y tenacidad, a pesar de las dificultades, ahora me cuidan y guían desde el cielo.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a mí familia, y amigos, por su gran aprecio, cariño, por su motivación sobre todo sus consejos que me dieron a lo largo de este trabajo.

Agradezco a mi asesor Mg. Robert Alejandro Neciosup Guibert, por su orientación y apoyo para el desarrollo de la tesis.

Agradezco a los docentes, quienes fueron el pilar fundamental en el trayecto de mi carrera, de manera especial al Ing. Roger Villar Morales, por su inmensa bondad y apoyo.

Agradezco a la Universidad Privada del Norte, por haberme dado la oportunidad de desarrollarme y crecer profesionalmente.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRAC.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	50
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS.....	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de Operacionalización de variables	22
Tabla 2: Dimensiones de evaluación del instrumento Test de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto).....	25
Tabla 3: Dimensiones de evaluación del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	25
Tabla 4: Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir el liderazgo transformacional	26
Tabla 5: Estadísticas de total de elemento.....	26
Tabla 6: Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir la Satisfacción laboral	27
Tabla 7: Estadísticas de total de elemento.....	27
Tabla 8: Rangos de la variable liderazgo transformacional	30
Tabla 9: Rangos de la variable satisfacción laboral	30
Tabla 10: Análisis de la variable liderazgo transformacional	31
Tabla 11: Análisis de la dimensión influencia idealizada	32
Tabla 12: Análisis de la dimensión Motivación inspiradora	33
Tabla 13: Análisis de la dimensión Estimulación intelectual.....	34
Tabla 14: Análisis de la dimensión Consideración individualizada.....	35
Tabla 15: Análisis de la variable satisfacción laboral	36
Tabla 16: Análisis de la dimensión Condiciones físicas y/o materiales.....	37
Tabla 17: Análisis de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos	38
Tabla 18: Análisis de la dimensión Políticas administrativas	39
Tabla 19: Análisis de la dimensión Relaciones sociales	40
Tabla 20: Análisis de la dimensión Desarrollo personal	41
Tabla 21: Análisis de la dimensión Desempeño de tareas	42
Tabla 22: Análisis de la dimensión Relación de autoridad	43
Tabla 23: Tabla de contingencia del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.....	44
Tabla 24: Coeficiente de correlación de Spearman.....	45
Tabla 25: Prueba de correlación entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral	46
Tabla 26: Prueba de correlación entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral.....	47
Tabla 27: Prueba de correlación entre consideración individual y la satisfacción laboral.....	48
Tabla 28: Prueba de correlación entre influencia idealizada y la satisfacción laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de diseño correlacional	21
Figura 2: Porcentajes de variable liderazgo transformacional.....	31
Figura 3: Porcentajes de la dimensión influencia idealizada.....	32
Figura 4: Porcentajes de la dimensión Motivación inspiradora	33
Figura 5: Porcentajes de la dimensión Estimulación intelectual	34
Figura 6: Porcentajes de la dimensión Consideración individualizada	35
Figura 7: Porcentajes de la variable Satisfacción Laboral.....	36
Figura 8: Porcentajes de la dimensión Condiciones físicas y/o materiales	37
Figura 9: Porcentajes de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos	38
Figura 10: Porcentajes de la dimensión Políticas administrativas.....	39
Figura 11: Porcentajes de la dimensión Relaciones sociales.....	40
Figura 12: Porcentajes de la dimensión Desarrollo personal	41
Figura 13: Porcentajes de la dimensión Desempeño de tareas	42
Figura 14: Porcentajes de la dimensión Relación de autoridad.....	43

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue establecer el nivel de relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de Trujillo, 2019. La muestra estuvo compuesta por 46 colaboradores de la empresa. La metodología de la investigación fue de tipo no experimental, con diseño transeccional correlacional y con enfoque cuantitativo. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se elaboró un cuestionario con escala tipo Likert; con 20 ítems para la variable independiente y 36 ítems para la variable dependiente con valor de Alfa de Cronbach de 0.804 y 0.887 respectivamente. Para la comprobar la hipótesis se aplicó una prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.694 y un valor de significancia (bilateral) de 0.000, dicho valor es menor al nivel de significancia de $\alpha=0.05$ ($0.000<0.05$): al ser “p” inferior a “ α ”, la hipótesis nula es rechazada, siendo tal resultado estadísticamente significativo, por lo que se acepta la hipótesis del investigador. Por lo tanto, se considera una correlación positiva considerable, es decir, existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

Palabras clave: liderazgo transformacional, satisfacción laboral

ABSTRAC

The general objective of the research was to establish the level of relationship that exists between the transformational leadership style with the job satisfaction of the workers of a Clinical Analysis Laboratory of Trujillo, 2019. The sample consisted of 46 company employees. The research methodology was non-experimental, with a correlational transectional design and a quantitative approach. The technique used was the survey and as an instrument a questionnaire with a Likert-type scale was elaborated; with 20 items for the independent variable and 36 items for the dependent variable with a Cronbach's Alpha value of 0.804 and 0.887 respectively. To verify the hypothesis, a Spearman Rho correlation test was applied, obtaining a value of 0.694 and a significance value (bilateral) of 0.000, said value is less than the significance level of $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$): at being "p" less than " α ", the null hypothesis is rejected, such a result being statistically significant, so the researcher's hypothesis is accepted. Therefore, a considerable positive correlation is considered, that is, there is a significant relationship between transformational leadership and job satisfaction of the workers of a Clinical Analysis Laboratory in the city of Trujillo, 2019.

Keywords: transformational leadership, job satisfaction

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El liderazgo es un tema que ha sido una capacidad que las empresas a nivel del mundo han tratado de hallar en sus principales directivos y hoy es mucho más aún. El motivo es muy simple: las organizaciones necesitan líderes que las enrumben por la dirección correcta, ya que el liderazgo es la forma más efectiva de repotenciarlas y dirigir las al éxito y convertirlas a elevar su nivel de competitividad. Sin líderes, las empresas tienen menos posibilidades de lograr sus objetivos. Los líderes les brindan energía y una trayectoria definida y clara (Chiavenato, 2009).

Entre los muchos estilos de liderazgo, se encuentra al liderazgo transformacional que se ha convertido en un estilo referente a nivel mundial en los últimos años, tanto a nivel de empresas privadas, de gobierno e incluso deportivas. Esta definición de liderazgo nace del ámbito de la política y cuyo creador fue Bernard M. Bass. Este estilo basa su influencia en la motivación hacia sus seguidores para lograr las metas planteadas por las empresas.

El portal Universia (2018), indica que este tipo de liderazgo resulta mucho más útil para aquellas empresas que están en busca de la innovación y la creatividad por parte de sus colaboradores.

La empresa en estudio es un Laboratorio de Análisis Clínico dedicada a brindar servicios de análisis clínicos y anatomopatológicos, con más de 50 años en el mercado, brindando resultados confiables respaldados por estándares de la calidad con médicos patólogos, personal altamente capacitado, equipos modernos y automatizados.

Su principal misión es apoyar al diagnóstico clínico de nuestros pacientes con un compromiso profesional en todos nuestros servicios, siendo nuestro objetivo mejorar el nivel de satisfacción de nuestros clientes.

Actualmente el Laboratorio de Análisis Clínico, tiene presencia en las siguientes ciudades: Tumbes, Piura, Chiclayo, Cajamarca, Chepén, Chocope, Trujillo, Huamachuco, Chimbote y Nuevo Chimbote. Asimismo, tiene convenios activos con Compañías de Seguros, Clínicas, Centros Médicos e Instituciones del Estado.

Cuando hablamos de la satisfacción del personal nos referimos a todos aquellos intereses que una persona considera o desea consistentemente. Cuando estos objetivos empiezan a disiparse o se observan como imposibles o alejados de nuestra realidad, aparece la frustración y las pocas ganas para ejercer sus tareas. Por la cual algunas causas que explican estas situaciones y sobre todo la falta de interés por parte de los gerentes de la empresa consideramos lo siguiente:

La situación problemática del Laboratorio de Análisis Clínico radica que la percepción de sus colaboradores sobre las bajas posibilidades de mejora laboral. En este punto a menudo nos encontramos con trabajadores que llevan años llevando a cabo las mismas actividades, en el mismo puesto de trabajo, sin nada nuevo que llevar a cabo y sin expectativas de progreso. La monotonía hace que el empleado se vea estancado y corta la creatividad y las expectativas. no existe un plan de motivación por parte de la gerencia y el área de Recursos Humanos de la empresa sobre todo en dar oportunidad de superación y desarrollo en sus trabajadores.

Otro punto es el tipo de comunicación vertical y horizontal en la empresa, cuya percepción de los trabajadores es que no es la más adecuada. Sucede que a veces los empleados no se sienten cómodos aportando su opinión y ese silencio, esa falta de comunicación, esa necesidad de compartir conocimientos se ve reducida a la mínima expresión, acá el punto clave es en el área de Recursos Humanos ya que no brinda ese apoyo ni mucho menos da esa confianza y crea espacios de inseguridad y empeorando la situación

en la organización. Además, puede dar lugar, incluso, a miedo a la hora de sugerir cualquier cosa, hecho que agrava la incómoda situación de un trabajador en su puesto de trabajo.

También se ha podido observar que el ambiente en el trabajo no es el adecuado y la percepción sobre los beneficios salariales es muy baja. Estos puntos están desmotivando a los colaboradores. Cuando se es nuevo en un lugar de trabajo, es posible que aceptemos más por un sueldo no demasiado elevado, pero a medida que va pasando el tiempo al empleado le empieza a resultar injusto tener que dar tanto por tan poco y descuida o no muestra el mismo nivel de responsabilidad por el trabajo.

Finalmente, con respecto al desarrollo del personal, no existe un plan de desarrollo. En este punto hay escasa formación en los trabajadores, tanto en relación con los puestos de trabajo, como en las tareas que debe ejecutar en el mismo, lleva al trabajador a no saber cómo hacer bien aquello que se le pide y puede dar lugar a desencanto y desmotivación.

El presente trabajo se justifica porque pretende aportar a la organización la aplicación de mejores prácticas respecto al liderazgo, para elevar el nivel de motivación de los trabajadores, así mismo se pretende aplicar herramientas para mejorar el ambiente de trabajo, ser más productivo y resaltar en su desempeño profesional y personal. Con este estudio se procura brindar las facilidades a la empresa para que pueda saber cómo van a evaluar, examinar y fijar si están procediendo de forma adecuada con sus subordinados para mantenerlos contentos, motivados con su trabajo o en su defecto realizar y aplicar talleres de capacitaciones, reconocimientos por los logros conseguidos, entre otros que permita una permanencia duradera del talento humano.

Antecedentes internacionales

Guerrero, Añazco, Valdivieso & Sánchez (2018) en su investigación “Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral” de Ecuador realizaron un estudio descriptivo, con revisión documental y una recopilación de las lecturas relacionadas al liderazgo y la

satisfacción laboral, donde esta relación tiene un efecto positivo sobre la satisfacción de los trabajadores, independientemente del tipo de organización: públicas o privadas, mypes, medianas o grandes industrias. Esta investigación concluyó que el liderazgo transformacional influye de forma positiva en la satisfacción laboral y lograr que los colaboradores incrementan su productividad y eficacia; lo cual es una realidad que se ha visto reflejada en distintas partes del mundo, por lo tanto, se desea difundir estos resultados en nuestro medio para que se tomen con mayor atención en nuestras organizaciones.

Franco, Reyes, & Cuadrado (2017) en su tesis de maestría “Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador”, de la Universidad Espíritu Santo, provincia de Guayas, Ecuador. elaboraron una investigación descriptiva y correlacional, con enfoque cuantitativo. Su objetivo fue evaluar la incidencia de los estilos de liderazgo aplicada a la satisfacción laboral. Para el diagnóstico de los estilos de liderazgo se aplicó un instrumento llamado MLQ (Cuestionario de Liderazgo Multifactorial), que estudia los tres estilos de liderazgo: el Transformacional, Transaccional y Comportamiento Pasivo y para medir la satisfacción del personal administrativo y operativo se utilizó el Cuestionario de Satisfacción con cinco dimensiones: Satisfacción Laboral, Supervisión, Medio Ambiente, Rendimiento y Participación. Los resultados muestran que el liderazgo transaccional destaca en el análisis descriptivo de los estilos de liderazgo y, con respecto a satisfacción, está por encima del promedio de 3.5 lo cual significa que sobrepasa la media. En cuanto a las variables de correlación general entre los estilos de liderazgo y la satisfacción, se muestra una correlación moderada con tendencia baja.

Danet, García & March (2016) en su investigación “Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias” publicada en la Revista de Comunicación y Salud de la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid, España;

tuvieron como objetivo revisar el marco teórico sobre los estilos y modelos de liderazgo transformacional, así como su aplicación y desarrollo en el ámbito sanitario. Los 204 documentos revisados a través de un análisis de contenido, incluyó: objetivo, abordaje teórico, metodología, resultados y conclusiones. La bibliografía sitúa el origen del liderazgo transformacional en el contexto de una mayor competitividad, cambio e innovación organizacional. El panorama de la organización sanitaria actual está, orientado hacia estilos de liderazgo descentralizado y participativo, cuyas funciones son asegurar una comunicación óptima dentro de la organización sanitaria y consolidar la motivación, formación y concienciación de los profesionales con respecto a su papel, objetivos y funciones. Se recomienda que los futuros estudios en el ámbito de la gestión sanitaria analicen cuáles serían las estrategias y prácticas que podrían garantizar en mayor medida la consecución de estos objetivos de liderazgo transformacional en el ámbito de la salud.

Antecedentes nacionales

Pacheco (2019), en su tesis de pregrado “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana” de la Universidad Autónoma del Perú; investigó la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de una empresa privada de Lima Metropolitana. Aplicó una investigación no experimental, transversal correlacional descriptiva. Utilizó una muestra de 300 personas, de ambos sexos y edades entre 24 y 40 años. Utilizaron como instrumentos la Escala de liderazgo transformacional (ELT) y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC, para medir ambas variables respectivamente. Concluyendo que no existe correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral, siendo la dimensión de estimulación intelectual la que presentó una incidencia más alta en los trabajadores. Por el lado de la satisfacción laboral, la dimensión de desempeño alcanzó el promedio más alto y la dimensión de beneficios la más baja.

Redolfo (2017), realizó su tesis de maestría “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017”, la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; tuvo como el objetivo de hallar la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral dentro de la UGEL 04 de Comas. Aplicó una investigación cuantitativa, básica, no experimental, transeccional correlacional. Utilizó una muestra de 154 personas de las áreas administrativas de dicha UGEL. Utilizaron como instrumentos cuestionarios de 20 y 26 ítems, para medir las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral respectivamente. Concluyendo que existen un 95% de confianza en la relación de las variables indicadas.

López (2017), en su tesis de maestría “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública” de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; determinó la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores del área de operaciones de una institución pública. Aplicó una investigación descriptiva correlacional con diseño no experimental. Utilizó una muestra de 38 trabajadores. Utilizaron como instrumentos: un Cuestionario de Liderazgo transformacional de Chiavenato y un Cuestionario de satisfacción laboral de Slocum, para medir ambas variables respectivamente. Concluyendo que el 65.79% indicó que no percibe a un buen líder y por la tanto presentan insatisfacción laboral.

Bazán, (2017) en su tesis de maestría “Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016”, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; investigó con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia. Aplicó una investigación cuantitativa, básica, no experimental, transeccional correlacional. Aplicó una investigación básica descriptiva correlacional con

diseño no experimental. Utilizó una muestra de 80 trabajadores dicho departamento en estudio. Utilizaron como instrumentos los cuestionarios, para medir las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral respectivamente. Concluyendo que sí existe una relación ente ambas variables sustentado en un nivel de significancia de $p=0,000$ y un coeficiente de relación de Rho de Spearman de 0,620.

Mino (2016) en su tesis doctoral “Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote 2014”, de la Universidad Nacional de Trujillo; investigó la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo de la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Aplicó una investigación con diseño correlacional-causal. Utilizó una muestra de 30 trabajadores dicha facultad en estudio. Utilizaron como instrumentos el cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S) y la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction), para medir las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral respectivamente. Concluyendo que existe una relación ente el liderazgo la satisfacción laboral, siendo los estilos predominantes el transaccional y el transformacional.

Marco teórico

El liderazgo es la capacidad que tienen las personas de influenciar en otros a través de la interrelación que existe entre ellos. El líder hace uso de su poder de influencia para generar un comportamiento en sus liderados (Chiavenato, 2009).

Robbins & Coulter (2014) señalan que un líder es la persona que tiene una influencia en otras personas y que además posee una autoridad jerárquica dentro de la empresa. Asimismo, indican que el liderazgo es un proceso que consiste en conseguir influenciar a un equipo de personas y direccionarlos para alcanzar sus objetivos.

Dentro de las diversas teorías acerca del liderazgo existe un modelo desarrollado por Bass y Avolio, el cual identifica tres estilos de liderazgo ligados a su conducta y actitud: estilo transformacional, transaccional y pasivo (Salcedo, 2018).

1) Liderazgo transformacional

Este tipo de liderazgo está basado en la transformación que puede generar el líder en los valores, creencias y necesidades de sus dirigidos (Chiavenato 2009). Es aquel liderazgo que logra una fuerte inspiración en su equipo de trabajo para llevarlos a logros superlativos (Robbins et al., 2014). Es el líder que logra generar motivación e inspiración en las personas que lo rodean por medio de su conducta, generando cambios en las actitudes y valores de su equipo (Salcedo, 2018).

Las dimensiones del liderazgo transformacional son:

a) Influencia idealizada

El líder comunica una visión clara y genera admiración y confianza. Antepone los requerimientos de su equipo antes que los suyos (Salcedo, 2018).

b) Motivación inspiradora

El líder puede mejorar el nivel de optimismo y energía de su equipo. Brinda a sus seguidores un nuevo estímulo para trabajar. Utiliza una comunicación fluida y simple (Salcedo, 2018).

c) Estimulación intelectual

El líder enseña a sus seguidores nuevas formas de trabajo para romper viejos paradigmas con respecto a la solución de problemas, impulsa la creatividad para la búsqueda de nuevas soluciones (Salcedo, 2018).

d) Consideración individualizada

El líder considera y respeta a casa uno de sus colaboradores para reconocer sus requerimientos en cuanto a desarrollo personal y profesional y les demuestra su rol de mentor y facilitador (Salcedo, 2018).

2) Liderazgo transaccional

Las dimensiones del liderazgo transaccional son:

a) Recompensa contingente

El líder comunica a sus seguidores lo que requiere que realicen y lo que espera de ellos para luego recompensarlos con incentivos varios (Salcedo, 2018).

b) Dirección por excepción activa

El líder comunica a sus seguidores la calidad que se debe lograr y un trabajo ineficaz, y que generará el no cumplimiento de ello. Este tipo de liderazgo genera la supervisión cercana al trabajador para tomar medidas correctivas rápidamente (Salcedo, 2018).

3) Liderazgo pasivo

Las dimensiones del liderazgo pasivo son:

a) Dirección por excepción pasiva

El líder sólo interviene cuando no se lograron los resultados esperados o cuando no se siguió la ruta trazada por él. Es reactivo y no asume su responsabilidad (Salcedo, 2018).

b) Laissez-faire

El líder no tiene un compromiso real con sus seguidores, no asumiendo su responsabilidad cuando se lo requiere, es desidioso. (Salcedo, 2018).

Satisfacción laboral

Es una actitud de un trabajador referida a la actividad que realiza (Robbins et al., 2014).

La satisfacción laboral depende de una serie de variables como: la motivación, el tipo de actividad, la significancia de su trabajo, la valoración de los resultados de su trabajo y que dichos resultados le sean comunicados al empleado (Chiavenato, 2011).

Robbins & Coulter (2014), indican que la satisfacción laboral está referida a la actitud que tiene el trabajador con relación a su actividad. Y tiene una relación directa; es decir, si tiene una alta satisfacción entonces tendrá una actitud positiva dentro de su centro de labor; y si tiene una baja satisfacción mostrará una actitud negativa.

La satisfacción laboral es la percepción que tienen los colaboradores con respecto su trabajo, relacionada a sus actividades diarias que ejecutan y los beneficios que tienen. La satisfacción laboral de los colaboradores se incrementa siempre y cuando exista una fuerte cultura organizacional dentro de las organizaciones. Otros factores primordiales en la satisfacción laboral están relacionados con las funciones y tareas diarias que ejecutan y el feedback que reciben de sus superiores (Arbaiza, 2014).

La satisfacción puede definirse como una situación emocionalmente positiva que siente una persona o trabajador y que lo demuestra a través de su comportamiento dentro de las compañías. La satisfacción laboral está determinada por factores como: la personalidad del trabajador, los valores del empleado, la interrelación laboral y las condiciones mismas del trabajo (Rubiano & Forero, 2014).

Es un sentimiento que puede ser demostrado de forma positiva o negativa por parte del trabajador, pero que es resultado de la percepción que éste tiene a cerca de su trabajo. La evaluación de la satisfacción laboral es algo muy importante para las organizaciones para poder aplicar estrategias que incrementen los niveles de desempeño de sus colaboradores (Robbins & Judge, 2009).

Palma (1999, citado en Pacheco, 2019), conceptualiza a la satisfacción laboral como la actitud de los empleados hacia sus propias actividades laborales y también respecto a los

factores que están vinculados a ellas, como desarrollo personal, beneficios laborales, lineamientos administrativos, interrelaciones con el resto de los trabajadores, interrelación con sus superiores, condiciones de trabajo y el desempeño en su labor diaria.

Según Palma, la satisfacción laboral contiene las siguientes dimensiones:

- a) Condiciones físicas y/o materiales: referidos a materiales para que pueda desempeñarse adecuadamente.
- b) Beneficios laborales y/o remunerativos: nivel de satisfacción con respecto a su remuneración por la actividad que ejecuta.
- c) Políticas administrativas: nivel de satisfacción con respecto a las normas que alinean las actividades de los colaboradores dentro de la empresa.
- d) Relaciones sociales: grado de satisfacción con respecto a las relaciones con el resto de los colaboradores de la organización.
- e) Desarrollo personal: satisfacción con respecto a las posibilidades que le brinda la empresa para que el trabajador logre su autorrealización.
- f) Desempeño de tarea: es el valor que el trabajador da a sus actividades diarias.
- g) Relación con la autoridad: valoración que brinda el colaborador a la relación con su jefatura directa dentro de sus labores diarias.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Establecer el nivel de relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de Trujillo, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de relación que existe entre la estimulación intelectual de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación inspiracional de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Evidenciar el nivel de relación que existe entre la consideración individual de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Establecer el nivel de relación que existe entre la influencia idealizada de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

1.4. Hipótesis

- Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.
- Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación utiliza un enfoque de tipo Cuantitativo, ya que se recogieron datos para probar una hipótesis con sustento estadístico y explicar el comportamiento de las variables (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

La presente investigación presenta un diseño No Experimental, Transeccional Correlacional, ya que los autores no han modificado ni alterado ninguna de las variables de la investigación y describieron los hechos según su desenvolvimiento en su estado natural (Hernández et al, 2014).

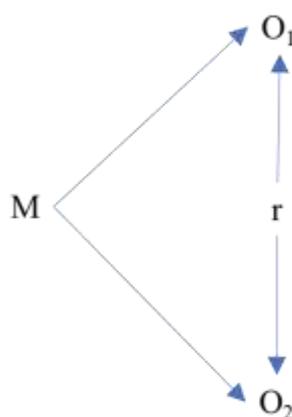


Figura 1: Diagrama de diseño correlacional

Donde:

O1: Observación de la variable independiente: gestión logística

O2: Observación de la variable dependiente: servicio al cliente

r: Relación entre la variable 1 y la variable 2

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo transformacional	Chiavenato (2009) indica que este tipo de liderazgo está basado en la transformación que puede generar el líder en los valores, creencias y necesidades de sus dirigidos.	El Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto), intenta medir el nivel liderazgo transformacional percibido por los trabajadores de la organización.	Influencia idealizada	Ítems del instrumento: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	Es aquel liderazgo que logra una fuerte inspiración en su equipo de trabajo para llevarlos a logros superlativos (Robbins et al., 2014).	Cada ítem tiene una puntuación de tipo escala de Likert del 1 al 5: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).	Motivación inspiradora	Ítems del instrumento: 9, 10, 11, 12
	Es el líder que logra generar motivación e inspiración en las personas que lo rodean por medio de su conducta, generando cambios en las actitudes y valores de su equipo (Salcedo, 2018).	La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.	Estimulación intelectual	Ítems del instrumento: 13, 14, 15, 16
			Consideración individualizada	Ítems del instrumento: 17, 18, 19, 20

Satisfacción laboral	<p>Es una actitud de un trabajador referida a la actividad que realiza (Robbins et al., 2014).</p> <p>La satisfacción laboral depende de una serie de variables como: la motivación, el tipo de actividad, la significancia de su trabajo, la valoración de los resultados de su trabajo y que dichos resultados le sean comunicados al empleado (Chiavenato, 2011). Robbins & Coulter (2014), indican que la satisfacción laboral está referida a la actitud que tiene el trabajador con relación a su actividad. Y tiene una relación directa; es decir, si tiene una alta satisfacción entonces tendrá una actitud positiva dentro de su centro de labor; y si tiene una baja satisfacción mostrará una actitud negativa.</p>	<p>La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, intenta medir el nivel de percepción del trabajador respecto a su trabajo dentro de la empresa. Cada ítem tiene una puntuación de tipo escala de Likert del 1 al 5: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.</p>	Condiciones físicas y/o materiales	Ítems del instrumento: 1, 13, 21, 28, 32
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Ítems del instrumento: 2, 7, 14, 22
			Políticas administrativas	Ítems del instrumento: 8, 15, 17, 23, 33
			Relaciones sociales	Ítems del instrumento: 3, 9, 16, 24
			Desarrollo personal	Ítems del instrumento: 4, 10, 18, 25, 29, 34
			Desempeño de tareas	Ítems del instrumento: 5, 11, 19, 26, 30, 35
			Relación de autoridad	Ítems del instrumento: 6, 12, 20, 27, 31, 36

Fuente: Elaboración propia

2.2. Población y muestra

Población

La población del presente estudio está dada por todos los colaboradores de empresa, los cuales totaliza 46.

Muestra

La muestra para el presente trabajo se consideró el total de la población, por recomendación de un juicio experto y por conveniencia, por ser una muestra pequeña y para cubrir a todos los trabajadores y trabajar con una muestra representativa. Este tipo de muestra es sugerida cuando no se requiere una alta representatividad, sino de las características del estudio y del problema a investigar (Hernández et al., 2014).

En ese sentido, la muestra está conformada por todos los trabajadores de la empresa: 46 colaboradores

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

La técnica utilizada fue la Encuesta para recoger información sobre los estilos de liderazgo y sobre el clima organizacional que perciben los trabajadores de una Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo 2019.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes cuestionarios:

- Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto): que está conformada originalmente de 45 ítems; pero para la presente investigación sólo se ha extraído 20 ítems referidas al liderazgo transformacional, el cual se aplicará de manera individual a toda la muestra indicada.

Tabla 2

Dimensiones de evaluación del instrumento Test de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto)

Dimensiones	Ítems
Influencia idealizada	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
Motivación inspiradora	9, 10, 11, 12
Estimulación intelectual	13, 14, 15, 16
Consideración individualizada	17, 18, 19, 20

Fuente: Elaboración propia

- Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC: que está conformada por 36 ítems, con una escala de Likert para cada ítem. Loas dimensiones que se evalúan son:

Tabla 3

Dimensiones de evaluación del instrumento Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Dimensiones	Ítems
Condiciones físicas y/o materiales	1, 13, 21, 28, 32
Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22
Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Relaciones sociales	3, 9, 16, 24
Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación de autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad de ambos instrumentos será validada utilizando Alfa de Cronbach para obtener el coeficiente de confiabilidad, que arrojará resultados ente 0 y 1, al estar más cercano a 1, la relación de consistencia será mayor.

Tabla 4

Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir el liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	20

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_01	80.82	72.386	0.503	0.801
Item_02	81.04	67.320	0.637	0.807
Item_03	81.03	70.570	0.435	0.801
Item_04	81.38	69.413	0.506	0.800
Item_05	81.20	61.021	0.820	0.803
Item_06	81.02	67.836	0.627	0.808
Item_07	81.07	66.662	0.580	0.808
Item_08	81.72	63.828	0.731	0.803
Item_09	80.98	71.966	0.401	0.802
Item_10	82.30	72.755	0.043	0.806
Item_11	80.82	72.386	0.550	0.801
Item_12	81.04	67.320	0.637	0.807
Item_13	81.03	70.570	0.435	0.801
Item_14	81.38	69.413	0.506	0.800
Item_15	81.20	61.021	0.820	0.800
Item_16	81.02	67.836	0.627	0.807

Item_17	81.07	66.662	0.580	0.808
Item_18	81.72	63.828	0.731	0.803
Item_19	80.98	71.966	0.401	0.802
Item_20	82.30	66.816	0.585	0.807

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 6

Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir la Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	36

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item_01	147.82	139.386	0.550	0.881
Item_02	147.04	133.320	0.637	0.877
Item_03	147.03	136.570	0.435	0.881
Item_04	147.38	135.413	0.506	0.880
Item_05	147.20	127.021	0.820	0.870
Item_06	147.02	133.836	0.627	0.877
Item_07	147.07	132.662	0.580	0.878
Item_08	147.72	129.828	0.731	0.873
Item_09	147.98	138.966	0.401	0.882
Item_10	147.30	137.755	0.043	0.906
Item_11	147.82	139.386	0.550	0.881
Item_12	147.04	133.320	0.637	0.877
Item_13	147.03	136.570	0.435	0.881
Item_14	147.38	135.413	0.506	0.880
Item_15	147.20	127.021	0.820	0.870
Item_16	147.02	133.836	0.627	0.877
Item_17	147.07	132.662	0.580	0.878
Item_18	147.72	129.828	0.731	0.873
Item_19	147.98	138.966	0.401	0.882

Item_20	147.30	131.816	0.585	0.877
Item_21	147.02	133.836	0.627	0.877
Item_22	147.07	132.662	0.580	0.878
Item_23	147.72	129.828	0.731	0.873
Item_24	147.98	138.966	0.401	0.882
Item_25	147.30	137.755	0.043	0.906
Item_26	147.82	139.386	0.550	0.881
Item_27	147.04	133.320	0.637	0.877
Item_28	147.03	136.570	0.435	0.881
Item_29	147.38	135.413	0.506	0.880
Item_30	147.20	127.021	0.820	0.870
Item_31	147.02	133.836	0.627	0.877
Item_32	147.07	132.662	0.580	0.878
Item_33	147.72	129.828	0.731	0.873
Item_34	147.98	138.966	0.401	0.882
Item_35	147.30	131.816	0.585	0.877
Item_36	147.98	138.966	0.401	0.882

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Validez

La validez de los instrumentos utilizados será fundamentada por especialista en los temas de Liderazgo, Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional, denominado juicio de expertos (ver anexos).

2.4. Procedimiento

El procedimiento para el desarrollo de la presente investigación es:

La investigación se ejecutó en un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

La selección de la muestra se ejecutó mediante juicio experto y por decisión de la autora, es decir, una muestra no probabilística.

Se diseñaron los instrumentos para la medición de las variables: Test de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S corto) para la variable Liderazgo transformacional y la Escala de SL-SPC para la variable satisfacción laboral.

La recolección de información se ejecutó aplicando los instrumentos a todos los

trabajadores de la empresa Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, de manera presencial y quienes respondieron de forma anónima.

El tratamiento de los datos se ejecutó mediante el software Excel y se aplicó la estadística descriptiva con el uso del software IBM SPSS Statistics (versión 25).

El análisis de datos incluyó la evaluación de la correlación de las variables mediante pruebas estadísticas.

Aspectos éticos

La autora del presente trabajo da fe de que todos los datos y fuentes revisadas han sido correctamente citados (bajo formato APA) y que no se ha incurrido en plagio de ningún tipo. Asimismo, los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos diseñados fueron con autorización voluntaria de los trabajadores de la empresa en estudio. Como evidencia se adjunta el reporte del software anti-plagio PlagScan (Anexo)

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Resultados estadísticos

Se desarrollaron los baremos de las variables en estudio: variable 1: liderazgo transformacional y la variable 2: satisfacción laboral

Para realizar el baremo de la variable “liderazgo transformacional”, la cual presenta 20 ítems siendo el rango mínimo 94 y el rango máximo 1575, se obtienen tres niveles:

Tabla 8

Rangos de la variable liderazgo transformacional

	Mínimo	Máximo
Deficiente	94	136
Regular	137	142
Eficiente	143	157

Fuente: Resultados de SPSS v.25

Elaboración: Propia

Para realizar el baremo de la variable “satisfacción laboral”, la cual consta de 36 ítems siendo el rango mínimo 28 y el rango máximo 45, se obtienen tres niveles:

Tabla 9

Rangos de la variable satisfacción laboral

	Mínimo	Máximo
Baja	61	89
Regular	90	92
Alta	93	94

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

3.2. Análisis de la variable liderazgo transformacional

Tabla 10

Análisis de la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	32.6	32.6	32.6
	Regular	20	43.5	43.5	76.1
	Eficiente	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

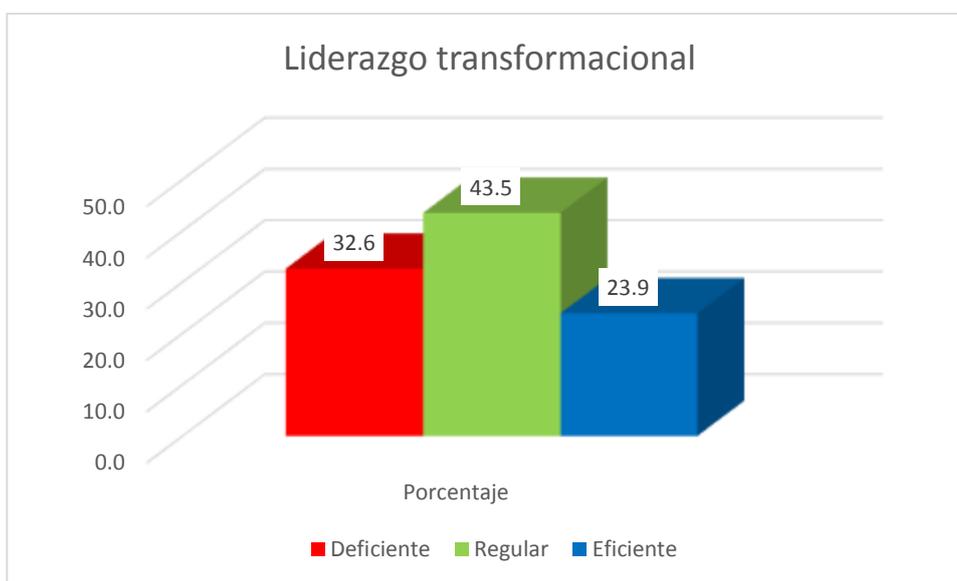


Figura 2: Porcentajes de variable liderazgo transformacional

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo que el 43.5% indica que los jefes aplican un liderazgo transformacional de nivel regular, mientras que un 32.6% indica que el liderazgo de los supervisores es deficiente y sólo un 23.9% respondió que el liderazgo aplicado tiene un nivel de aceptación alto, eficiente; por lo tanto, el liderazgo transformacional que se aplica en un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo es de nivel regular.

3.3. Análisis de la dimensión Influencia idealizada

Tabla 11

Análisis de la dimensión influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	34.8	34.8	34.8
	Regular	24	52.2	52.2	87.0
	Eficiente	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

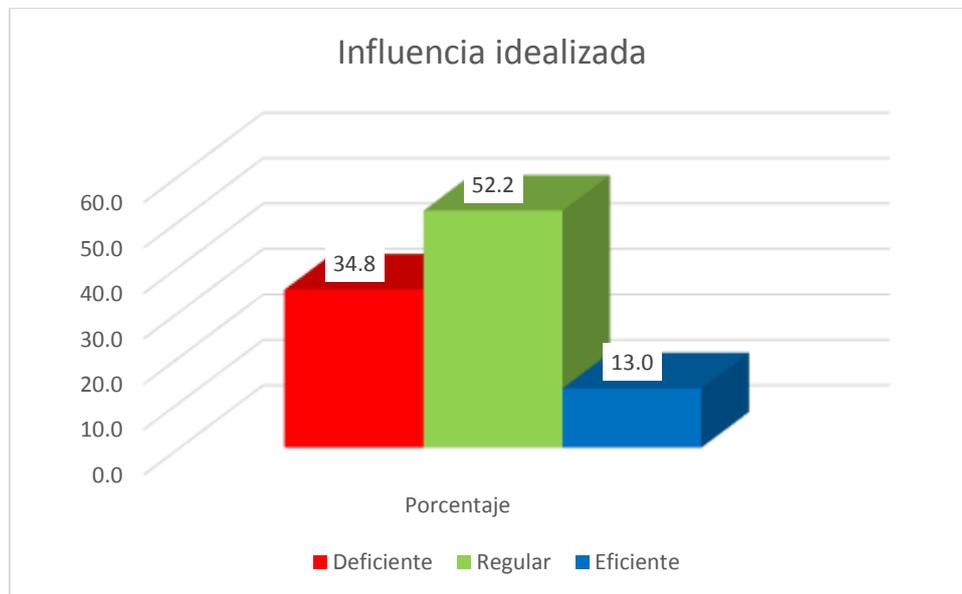


Figura 3: Porcentajes de la dimensión influencia idealizada

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 13.0% percibe una influencia idealizada eficiente en sus jefes, mientras que un 34.8% indica que esta influencia es baja en sus jefes y un 52.2% respondió que es regular.

3.4. Análisis de la dimensión Motivación inspiradora

Tabla 12

Análisis de la dimensión Motivación inspiradora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	37.0	37.0	37.0
	Medio	9	19.6	19.6	56.5
	Alto	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia



Figura 4: Porcentajes de la dimensión Motivación inspiradora

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 43.5% percibe una Motivación inspiradora alta en sus jefes, mientras que un 19.6% indica que percibe una Motivación inspiradora es media y un 37% que percibe una baja Motivación inspiradora.

3.5. Análisis de la dimensión Estimulación intelectual

Tabla 13

Análisis de la dimensión Estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	10.9	10.9	10.9
	Medio	15	32.6	32.6	43.5
	Alto	26	56.5	56.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

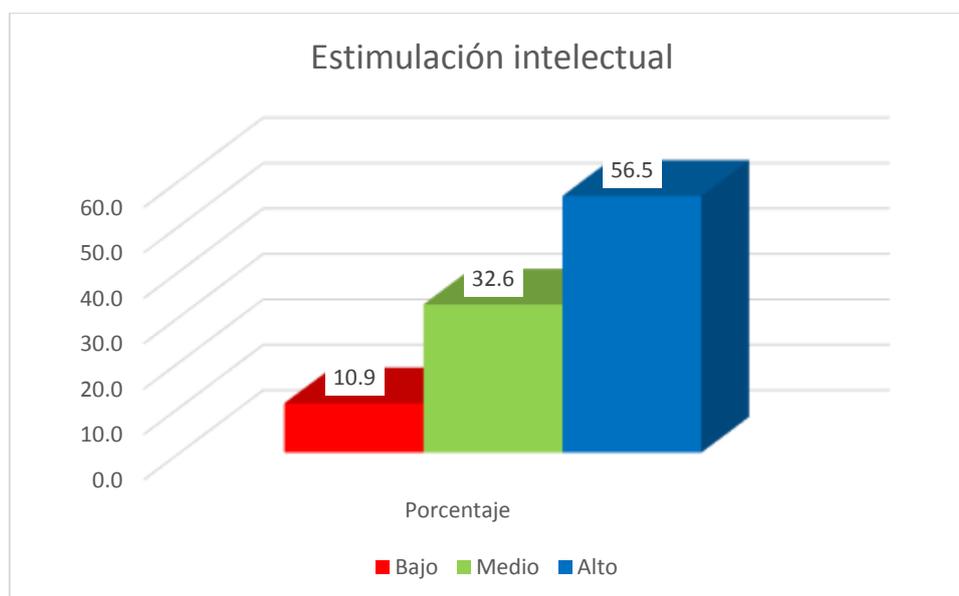


Figura 5: Porcentajes de la dimensión Estimulación intelectual

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, el 56.5% percibe una Estimulación intelectual alta en sus jefes, mientras que un 32.6% indica que percibe una Estimulación intelectual media y un 10.9% que percibe Estimulación baja en los supervisores.

3.6. Análisis de la dimensión Consideración individualizada

Tabla 14

Análisis de la dimensión Consideración individualizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8.7	8.7	8.7
	Medio	21	45.7	45.7	54.3
	Alto	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

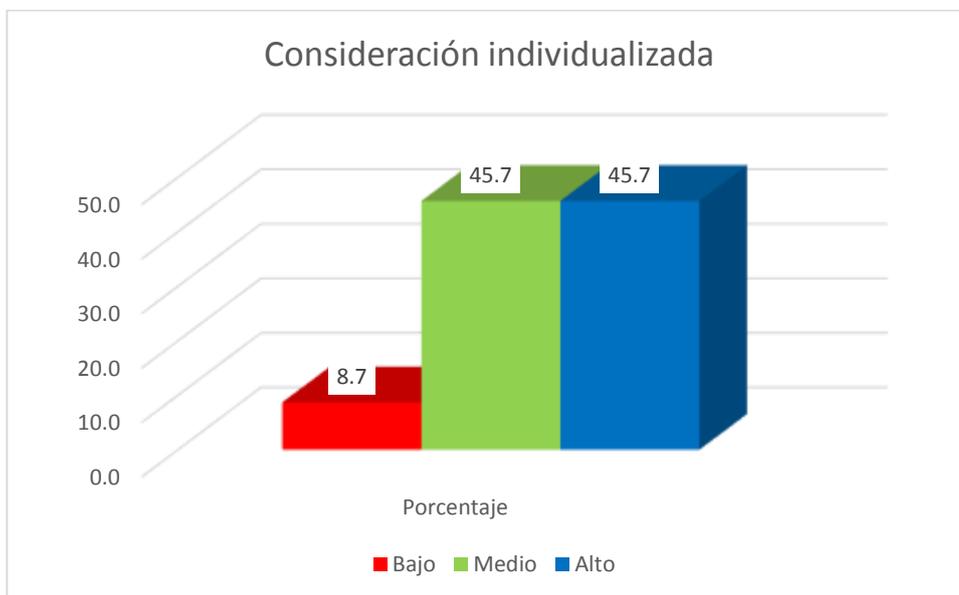


Figura 6: Porcentajes de la dimensión Consideración individualizada

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo que el 45.7% indican que perciben una consideración media y el mismo porcentaje también refieren tener una consideración alta, mientras que un 8.7% indica que la consideración percibida es baja por parte de sus jefes.

3.7. Análisis de la variable satisfacción laboral

Tabla 15

Análisis de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	30.4	30.4	30.4
	Medio	20	43.5	43.5	73.9
	Alto	12	26.1	26.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

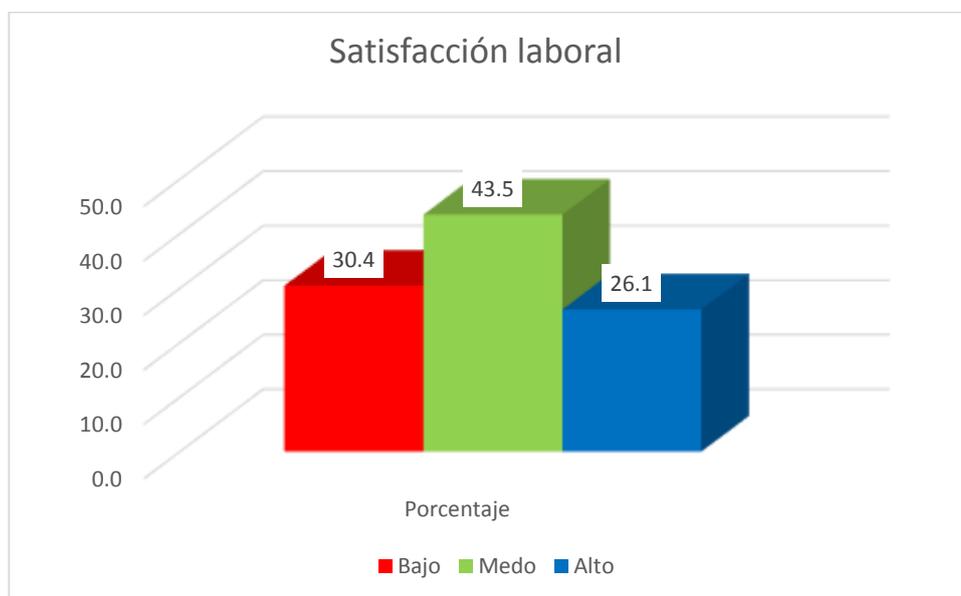


Figura 7: Porcentajes de la variable Satisfacción Laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del total de colaboradores encuestados, se obtuvo que el 43.5% indica que tiene una satisfacción laboral media, mientras que un 30.4% presentan una satisfacción laboral baja y un 26.1% presentan una satisfacción laboral alta.

3.8. Análisis de la dimensión Condiciones físicas y/o materiales

Tabla 16

Análisis de la dimensión Condiciones físicas y/o materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	6	13.0	13.0	13.0
	Regular	15	33.0	33.0	46.0
	Favorable	25	54.0	54.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

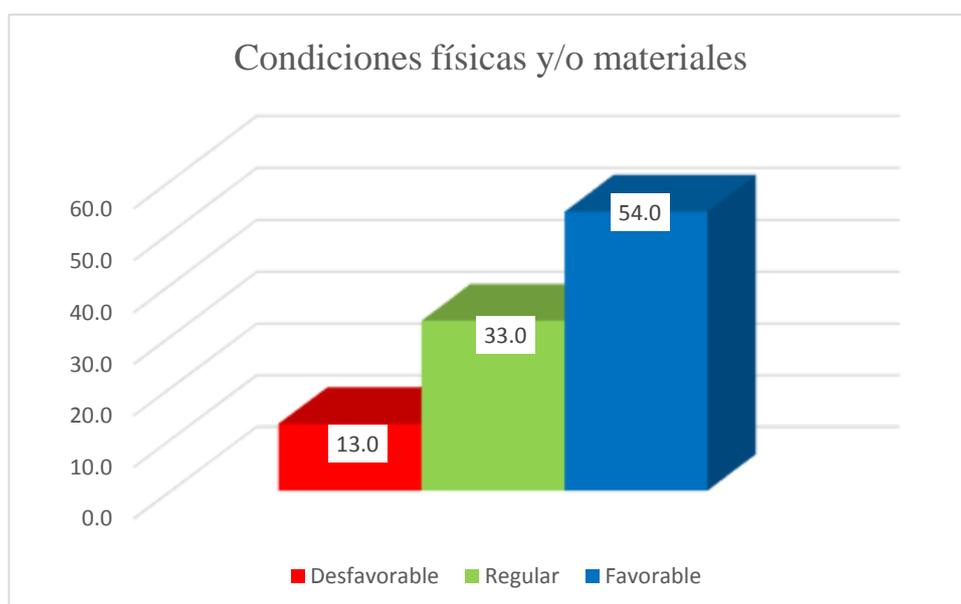


Figura 8: Porcentajes de la dimensión Condiciones físicas y/o materiales

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según Tabla 16, se obtuvo que el 54% de encuestados manifestaron que las condiciones físicas y/o materiales que le brinda la empresa son favorables y pueden desempeñar su trabajo sin problemas. Un 33% indicó que están medianamente satisfechos y un 13% señalaron que las condiciones son desfavorables en el Laboratorio de Análisis Clínico.

3.9. Análisis de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

Tabla 17

Análisis de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	14	31.0	31.0	31.0
	Regular	22	48.0	48.0	79.0
	Favorable	10	21.0	21.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

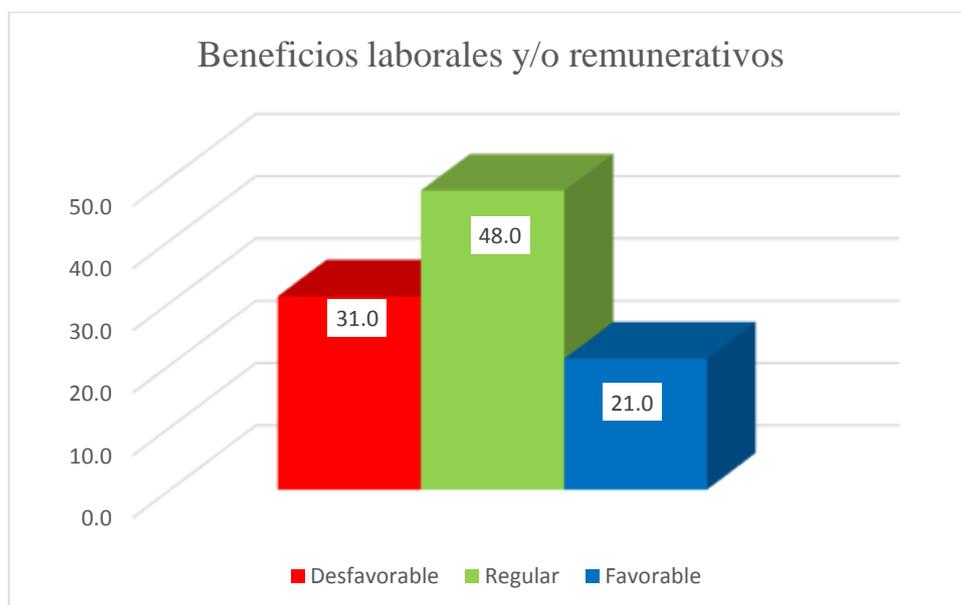


Figura 9: Porcentajes de la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según Tabla 17, se obtuvo que el 31% de encuestados manifestaron que perciben como desfavorables los beneficios laborales y/o remunerativos, básicamente por los turnos rotativos y por los bajos salarios. Un 48% indicó que están medianamente satisfechos y un 21% señalaron que los beneficios son favorables en el Laboratorio de Análisis Clínico.

3.10. Análisis de la dimensión Políticas administrativas

Tabla 18

Análisis de la dimensión Políticas administrativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	15	33.0	33.0	33.0
	Regular	20	43.0	43.0	76.0
	Favorable	11	24.0	24.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

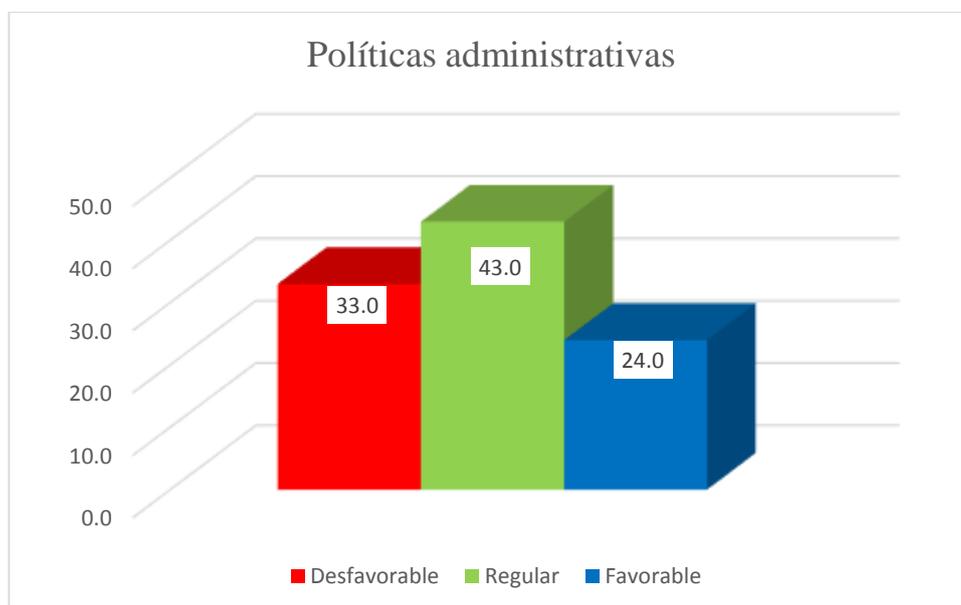


Figura 10: Porcentajes de la dimensión Políticas administrativas

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según Tabla 18, se obtuvo que el 33% de encuestados manifestaron que perciben como desfavorables las políticas administrativas, específicamente con los contratos de trabajo que son renovados cada 3 meses. Un 43% indicó que están medianamente satisfechos y un 24% señalaron que las políticas administrativas son favorables en el Laboratorio de Análisis Clínico.

3.11. Análisis de la dimensión Relaciones sociales

Tabla 19

Análisis de la dimensión Relaciones sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	18	40.0	40.0	40.0
	Regular	16	35.0	35.0	75.0
	Favorable	12	25.0	25.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

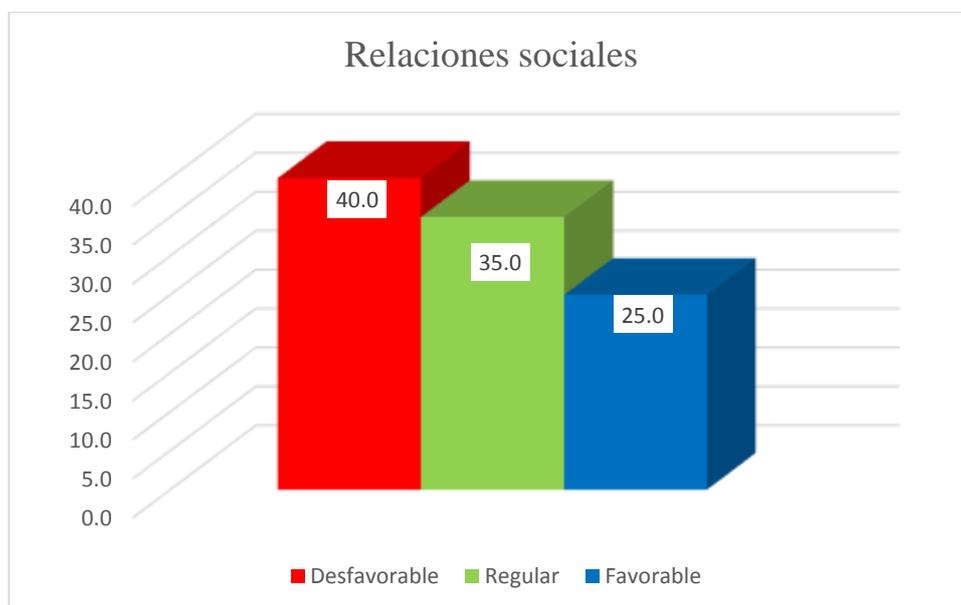


Figura 11: Porcentajes de la dimensión Relaciones sociales

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según Tabla 19, se obtuvo que el 40% de encuestados manifestaron que perciben como desfavorables las relaciones sociales, específicamente por el malestar que genera la forma de liderar de sus supervisores que genera un clima tenso. Un 35% indicó que están medianamente satisfechos y un 25% señalaron que las relaciones sociales son favorables en el Laboratorio de Análisis Clínico.

3.12. Análisis de la dimensión Desarrollo personal

Tabla 20

Análisis de la dimensión Desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	22	48.0	48.0	48.0
	Regular	14	31.0	31.0	79.0
	Favorable	10	21.0	21.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

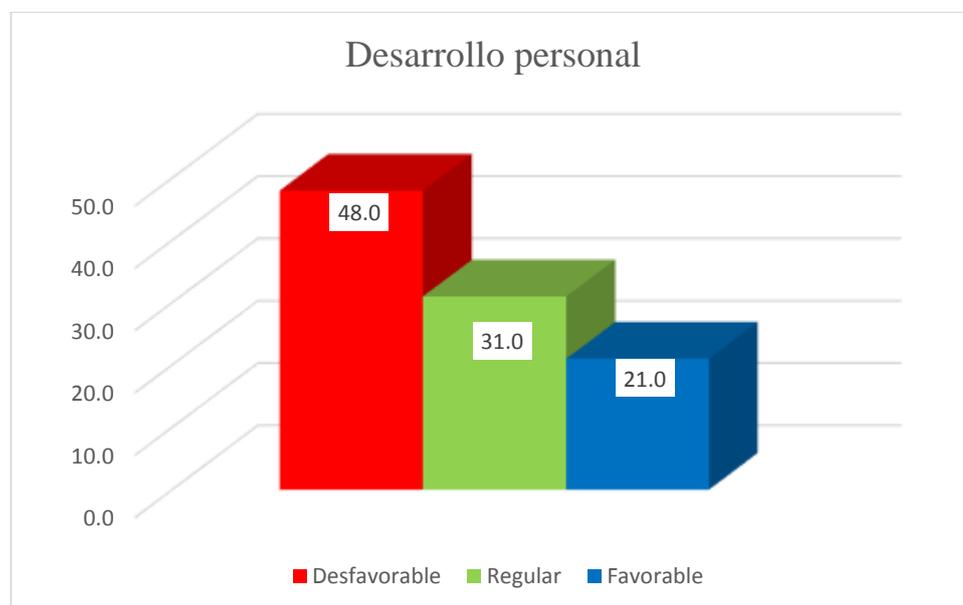


Figura 12: Porcentajes de la dimensión Desarrollo personal

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según Tabla 20, se obtuvo que el 48% de encuestados manifestaron que perciben como desfavorables su desarrollo personal, ya que no ven un buen futuro y desarrollo de línea de carrera en la empresa. Un 31% indicó que visualizan un desarrollo personal de nivel regular y un 21% señalaron perciben un desarrollo personal favorable en el Laboratorio de Análisis Clínico.

3.13. Análisis de la dimensión Desempeño de tareas

Tabla 21

Análisis de la dimensión Desempeño de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	47.0	47.0	47.0
	Medio	16	34.0	34.0	81.0
	Alto	9	19.0	19.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

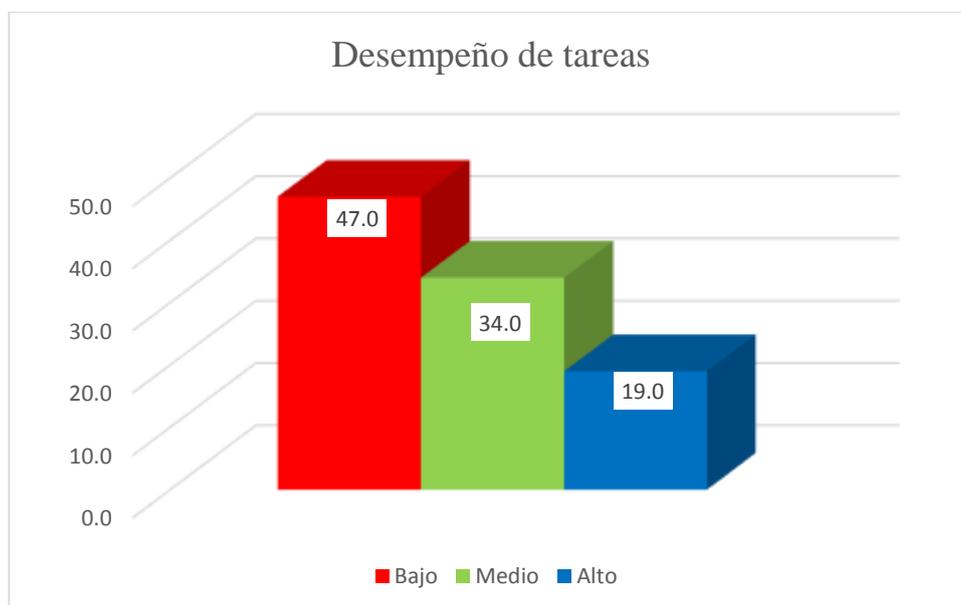


Figura 13: Porcentajes de la dimensión Desempeño de tareas

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según Tabla 21, se obtuvo que el 47% de encuestados manifestaron que consideran que su desempeño en sus actividades es bajo, porque no tiene motivación y están insatisfechos con las condiciones de la empresa y porque no perciben un buen liderazgo de parte de sus supervisores. Un 34% indicó que desempeño es regular y un 19% respondió que su desempeño es bajo.

3.14. Análisis de la dimensión Relación de autoridad

Tabla 22

Análisis de la dimensión Relación de autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	28	61.0	61.0	61.0
	Regular	13	29.0	29.0	90.0
	Favorable	5	11.0	11.0	100.0
	Total	46	101.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

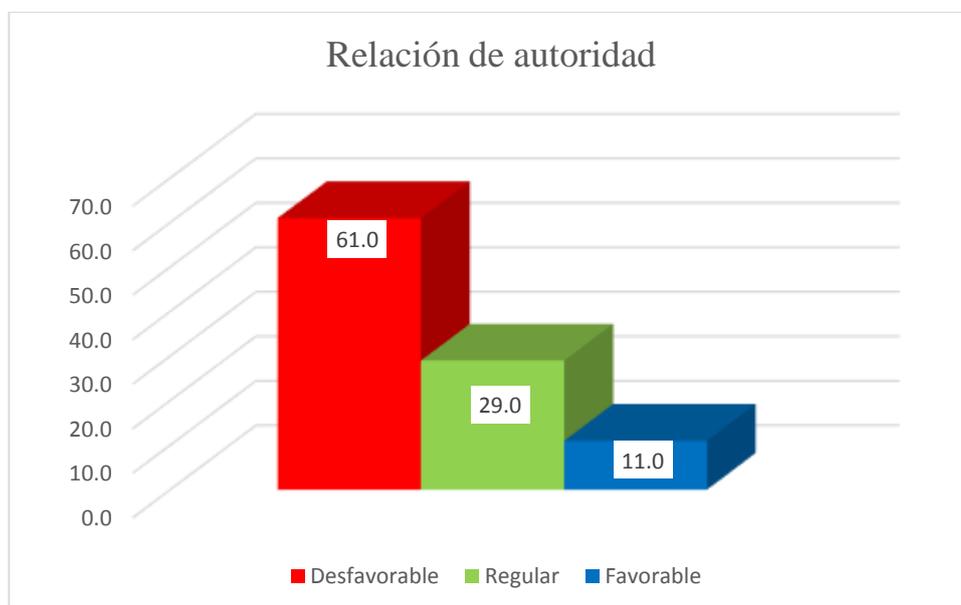


Figura 14: Porcentajes de la dimensión Relación de autoridad

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según Tabla 22, se obtuvo que el 61% de encuestados manifestaron que la relación de autoridad con sus supervisores es desfavorable, porque no perciben un trato mable y sólo imparten órdenes y no hay una relación de confianza. Un 29% indicó que esta relación es regular y sólo un 11% señalaron que tiene una relación favorable con sus supervisores en el Laboratorio de Análisis Clínico.

3.15. Resultado para el objetivo general

Tabla 23

Tabla de contingencia del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral_				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	11	4	0	15
		% del total	23.9%	8.7%	0.0%	32.6%
	Medio	Recuento	2	14	4	20
		% del total	4.3%	30.4%	8.7%	43.5%
	Alto	Recuento	1	2	8	11
		% del total	2.2%	4.3%	17.4%	23.9%
Total	Recuento	14	20	12	46	
	% del total	30.4%	43.5%	26.1%	100.0%	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Se observa que el liderazgo transformacional aplicado en la empresa tiene un nivel bajo del 32.6% y con respecto a la satisfacción laboral de nivel bajo tiene un 30.4%. Los más altos valores corresponden a la satisfacción media con un 43.5% y un liderazgo transformacional con un nivel de aceptación medio también del 43.5%. Esto implica que existe una relación directa entre ambas variables.

3.16. Prueba de Hipótesis: coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 24

Coeficiente de correlación de Spearman

			Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,694**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	46	46
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,694**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	46	46

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

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

El coeficiente de correlación Rho de Spearman calculado es ($r = 0.694$), por lo tanto, existe una correlación directa, moderada y estadísticamente significativa. Es decir que, a mejor nivel de la percepción de liderazgo transformacional, mayor será el nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo.

3.17. Resultado OE 1: Establecer el nivel de relación que existe entre la estimulación

intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 25

Prueba de correlación entre estimulación intelectual y la satisfacción laboral

			Estimulación Intelectual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estimulación Intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	,635**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	46	46
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,635**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	46	46

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

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

La tabla nos indica que si existe una relación entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, hipótesis que es corroborada por la prueba estadística Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de un 0.635 con un nivel de significación bilateral de 0.000; es decir, se confirma que existe correlación entre estas dos variables, En valor porcentual nos indica un 63.5% de correlación entre las dos variables que podría ser considerada como un nivel de correlación moderada.

3.18. Resultado OE 2: Establecer el nivel de relación que existe entre la motivación

inspiracional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de

Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 26

Prueba de correlación entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral

		Motivación Inspiracional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación Inspiracional	1.000	,875**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	46	46
	Satisfacción laboral	,875**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	46	46

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

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

La tabla nos indica que si existe una relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, hipótesis que es corroborada por la prueba estadística Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de un 0.875 con un nivel de significación bilateral de 0.000; es decir, se confirma que existe correlación entre estas dos variables, En valor porcentual nos indica un 87.5% de correlación entre las dos variables que podría ser considerada como un nivel de correlación alta.

3.19. Resultado OE 3: Establecer el nivel de relación que existe entre la consideración individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 27

Prueba de correlación entre consideración individual y la satisfacción laboral

		Consideración Individual	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Consideración Individual	1.000	,829**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	46	46
	Satisfacción laboral	,829**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	46	46

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

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

La tabla nos indica que si existe una relación entre la consideración individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, hipótesis que es corroborada por la prueba estadística Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de un 0.829 con un nivel de significación bilateral de 0.000; es decir, se confirma que existe correlación entre estas dos variables, En valor porcentual nos indica un 82.9% de correlación entre las dos variables que podría ser considerada como un nivel de correlación alta.

3.20. Resultado OE 4: Establecer el nivel de relación que existe entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.

Tabla 28

Prueba de correlación entre influencia idealizada y la satisfacción laboral

		Influencia Idealizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Influencia Idealizada	1.000	,523**
			0.000
	N	46	46
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	,523**	1.000
		0.000	
	N	46	46

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

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

La tabla nos indica que, si existe una relación entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, hipótesis que es corroborada por la prueba estadística Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de un 0.523 con un nivel de significación bilateral de 0.000; es decir, se confirma que existe correlación entre estas dos variables. En valor porcentual de porcentaje este valor nos indica un 52.3% de correlación entre las dos variables que podría ser considerada como un nivel de correlación moderada.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Limitaciones

Los estudios de investigación desarrollados en empresas relacionada a empresas de salud (hospitales, clínicas, laboratorios) con respecto a las variables de liderazgo transformacional y satisfacción laboral tienen diversas limitaciones respecto a la cantidad de información disponible en las bases datos científicas y en los repositorios de las universidades. Otra limitación para la ejecución del presente proyecto es la negativa del gerente de la empresa donde se realizó el presente estudio. Esto implicó que el investigador tuvo que explicarle la importancia de conocer la percepción de sus trabajadores con respecto a la manera en que sus supervisores están trabajando. Si los trabajadores se sienten bien dentro de su centro de labor, redundará en una mejor atención a los clientes externo. A pesar de ello, el investigador espera que las conclusiones del presente trabajo sirvan para evidenciar que el tipo de liderazgo que se aplica en empresas del rubro de salud también es importante ya que tiene un doble impacto positivo: en los trabajadores y en la atención a los clientes externos.

El objetivo general de la investigación fue establecer el nivel de relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019; luego de realizar la encuesta a los 46 colaboradores del laboratorio, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,694 que expresa una correlación positiva moderada del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores, aceptándose la hipótesis del investigador; por lo tanto existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo. Este resultado guarda relación con la tesis “Liderazgo y satisfacción laboral de

los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del

Hospital Cayetano Heredia 2016” de Bazán (2017), la cual concluyó que existía una correlación entre las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,620, lo cual denota una correlación positiva moderada.

El objetivo específico N° 1 de la investigación fue establecer el nivel de relación que existe entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo 2019; luego de realizar la encuesta a los 46 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,635 que expresa una correlación positiva moderada entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los colaboradores; por lo tanto existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo. Este resultado guarda relación con la tesis “Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral” de Chacón (2016), la cual concluyó que existía una correlación entre la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,313, lo cual denota una correlación positiva débil.

El objetivo específico N° 2 de la investigación fue establecer el nivel de relación que existe entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019; luego de realizar la encuesta a los 46 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,875 que expresa una correlación positiva fuerte entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los colaboradores; por lo tanto existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis

Clínico de la ciudad de Trujillo. Este resultado guarda relación con la tesis “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública” de López (2017), la cual concluyó que existía una correlación entre la dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,320, lo cual denota una correlación positiva débil.

El objetivo específico N° 3 de la investigación fue establecer el nivel de relación que existe entre la consideración individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019; luego de realizar la encuesta a los 46 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,829 que expresa una correlación positiva fuerte entre la consideración individual y la satisfacción laboral de los colaboradores; por lo tanto existe una relación significativa entre la consideración individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo. Este resultado guarda relación con la tesis “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública” de López (2017), la cual concluyó que existía una correlación entre la dimensión consideración individual y satisfacción laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,876, lo cual denota una correlación positiva fuerte.

El objetivo específico N° 4 de la investigación fue establecer el nivel de relación que existe entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019; luego de realizar la encuesta a los 46 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,523 que expresa una correlación positiva moderada entre la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los colaboradores; por lo tanto existe una relación significativa entre la influencia

idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico

de la ciudad de Trujillo. Este resultado guarda relación con la tesis “Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral” de Chacón (2017), la cual concluyó que existía una correlación entre la dimensión influencia idealizada y satisfacción laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,707, lo cual denota una correlación positiva fuerte.

4.2 Conclusiones

- El objetivo general fue determinar el grado de relación existente entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo y de acuerdo a los resultados obtenidos donde el estadístico para la prueba de hipótesis tiene un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.694 para el presente trabajo de investigación, se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo 2019, indicando que existe una correlación positiva moderada.
- Para el objetivo específico N° 1 se concluye que, sí existe relación significativa la estimulación intelectual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo; dado que el estadístico para la prueba de hipótesis tiene un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.635 para el presente trabajo de investigación, indicando que existe una correlación positiva moderada.

- Para el objetivo específico N° 2 se concluye que, sí existe relación significativa la motivación inspiracional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo; dado que el estadístico para la prueba de hipótesis tiene un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.875 para el presente trabajo de investigación, indicando que existe una correlación positiva fuerte.
- Para el objetivo específico N° 3 se concluye que, sí existe relación significativa la consideración individual y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo; dado que el estadístico para la prueba de hipótesis tiene un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.829 para el presente trabajo de investigación, indicando que existe una correlación positiva fuerte.
- Para el objetivo específico N° 4 se concluye que, sí existe relación significativa la influencia idealizada y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo; dado que el estadístico para la prueba de hipótesis tiene un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.523 para el presente trabajo de investigación, indicando que existe una correlación positiva moderada.

4.3 Recomendaciones

- Se sugiere que el jefe mejore su comunicación con los trabajadores del Laboratorio, que sea más empático y pueda llegar a motivar efectivamente a todo el equipo de trabajo que labora en los diferentes locales que tiene la empresa.
- Se recomienda capacitar a las jefaturas en temas de liderazgo y trabajo en equipo; ya que tanto la motivación como el nivel de influencia que aplican los jefes son los puntos que adolecen y están generando disconformidad y un bajo nivel de satisfacción en los colaboradores. Se debe indicar a los jefes que deben aplicar buenas prácticas de liderazgo para que mejore esta situación.
- Se recomienda que la empresa mejore o haga cambios en sus políticas de recursos humanos y tenga un nuevo enfoque en sus clientes internos que son todos sus colaboradores. Esto implica implementar mejores oportunidades para un desarrollo del trabajador con una línea de carrera que les permita acceder una mejor posición jerárquica dentro de la empresa, ya que existe un alto porcentaje de trabajadores que llevan más de 5 años laborando y no tienen esta oportunidad de desarrollo personal y profesional dentro del Laboratorio.
- Finalmente se recomienda que la empresa aplique periódicamente este tipo de encuesta para medir la efectividad del estilo de liderazgo que aplican sus jefaturas y el nivel de satisfacción laboral que está generando en los colaboradores.

Arbaiza, L. (2014). *Administración organización; un enfoque contemporáneo* (1ra ed.).

Buenos Aires: Cengage Learning.

Bazán, M. C. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano*

Heredia 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/15075>

Chacón, G. L. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7439>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones* (9na Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2da Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.

Danet, A. D., García, I., & March, J. C. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. *Revista de Comunicación y Salud: RCyS*, 6(1), 81-95. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5786978>

Franco, A. M., Reyes, M. L., & Cuadrado, S. L. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador. *PODIUM*, 41-64. Recuperado de

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/73>

Guerrero, M. A., Añazco, K. A., Valdivieso, R. P., & Sánchez, Ó. W. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10),

142-148. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777236>

México: McGraw-Hill Interamericana

López, I. D. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8850>

Mino, M. I. (2016). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables financieras y administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote 2014* (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1812>

Pacheco, F. D. (2019). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/673>

RPP (2016, setiembre 16). ¿Para qué sirve el liderazgo transformacional? [publicación web]. Recuperado de <https://rpp.pe/campanas/branded-content/para-que-sirve-el-liderazgo-transformacional-noticia-995273>

Redolfo, L. H. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8882>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12a ed.). México: Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a ed.). México: Pearson.

Rubiano, M. G., & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6113728>

Salcedo, A, (2018). *Liderazgo transformacional: qué es y cómo medirlo* (1era Ed.).

Madriz: ESIC.

Universia (2018, junio 4). ¿Sabes cuántos tipos de liderazgo existen? [publicación web].

Recuperado de <https://noticias.universia.edu.pe/practicas->

[empleo/noticia/2018/06/04/1160018/lider-transformacional.html](https://noticias.universia.edu.pe/practicas-empleo/noticia/2018/06/04/1160018/lider-transformacional.html)

ANEXO N° 1: Cuestionario de Liderazgo

Cuestionario

Instrucciones: Favor responda con una equis (“X”) en la una de las opciones: De Acuerdo o En Descuerdo, según considere a cada pregunta planteada.

Las preguntas son opiniones respecto al estilo de liderazgo que Ud. percibe en su organización. Agradecemos su real sinceridad y objetividad al responder cada ítem descrito a continuación:

Escala para respuestas:

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

Datos básicos del encuestado

Cuantos años trabaja en esta empresa	
Sexo	
Edad	

Ítems	1	2	3	4	5
1) Conversa sobre sus creencias y valores más importantes					
2) Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.					
3) Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas					
4) Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.					
5) Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella.					
6) Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses					
7) Actúa de modo que se gana mi respeto					
8) Muestra poder y confianza.					
9) Habla en forma optimista acerca del futuro					
10) Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr					
11) Construye una visión estimulante del futuro					
12) Expresa confianza en que se alcanzaran las metas					

13) Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados					
14) Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas					
15) Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes					
16) Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo					
17) Dedicar gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar					
18) Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo					
19) Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás					
20) Me ayuda a desarrollar mis fortalezas					

ANEXO N° 2: Cuestionario de Satisfacción Laboral

Cuestionario

Instrucciones: Favor responda con una equis (“X”) en la puntuación que Ud., considere a cada pregunta planteada.

Las preguntas son opiniones respecto su trabajo y actividades diarias. Agradecemos su real sinceridad y objetividad al responder cada ítem descrito a continuación:

Escala para respuestas:

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

Datos básicos del encuestado

Cargo	
Sexo	
Edad	

Ítems	1	2	3	4	5
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 de trabajo 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.					
6) Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo (s).					
7) Me siento mal con lo que gano.					
8) Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9) Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10) Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11) Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12) Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					

13) El ambiente donde trabajo es confortable.					
14) Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15) La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16) Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17) Me disgusta mi horario.					
18) Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19) Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20) Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.					
21) La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22) Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23) El horario me resulta incómodo.					
24) La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25) Me siento muy 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(a).					
30) Me gusta el trabajo que realizo.					
31) No me siento a gusto con mi jefe.					
32) Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33) No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34) Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35) Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36) Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO N° 2: Validación del instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Moncada Verónica Luz Angélica, con Documento Nacional de Identidad N° 18110664, de profesión Ing. Industrial, grado académico Maestro en Administración de Negocios, con código de colegiatura CIP No. 52199, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Institución Universidad Privada del Norte.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Cuestionario, denominado Cuestionario de Liderazgo Transformacional (Test de Liderazgo Multifactorial MLQ-5S corto), cuyo propósito es medir el estilo de liderazgo transformacional, a los efectos de su aplicación a trabajadores, de la empresa Trujillo.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	/				
Amplitud del contenido a evaluar.	/				
Congruencia con los indicadores.	/				
Coherencia con las dimensiones.	/				
Nivel de aporte parcial:	/			No aporta	
Puntaje total: (máximo 24 puntos)					

Apreciación total: (MA) puntos 15 No aporta: ()

Trujillo, a los 12 días del mes de Octubre del 2019

Apellidos y nombres Moncada Verónica Luz A. DNI: 18110664 Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes	/					
2	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	/					
3	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas	/					
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.	/					
5	Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella.	/					
6	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	/					
7	Actúa de modo que se gana mi respeto	/					
8	Muestra poder y confianza.	/					
9	Habla en forma optimista acerca del futuro	/					
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	/					
11	Construye una visión estimulante del futuro	/					
12	Expresa confianza en que se alcanzaran las metas	/					
13	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados	/					
14	Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas	/					
15	Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes	/					
16	Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo	/					
17	Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar	/					
18	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo	/					
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás	/					
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	/					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Mancada Veraera Luz Anjelita
D.N.I.: 18410664 Fecha: 12/10/19 Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mancada Vergara Luz Anjelita, con Documento Nacional de Identidad N° 18110664, de profesión Inf Industrial, grado académico Magistro en Administración de Negocios, con código de colegiatura CP No. 52199, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitario, en la Institución Universidad Privada del Norte

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Cuestionario, denominado Cuestionario de Satisfacción Laboral (Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC), cuyo propósito es medir el nivel de satisfacción laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores, de la empresa Trujillo

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	/				
Amplitud del contenido a evaluar.	/				
Congruencia con los indicadores.	/				
Coherencia con las dimensiones.	/				
Nivel de aporte parcial:	/			No aporta	
Puntaje total:					

Apreciación total: (MA) puntos 15 No aporta: ()

Trujillo, a los 12 días del mes de Octubre del 2019.

Apellidos y nombres: Mancada Vergara Luz A. DNI: 18110664 Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas Items	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
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 de trabajo 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.	/					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo (s).	/					
7	Me siento mal con lo que gano.	/					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	/					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	/					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	/					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	/					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	/					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	/					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	/					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	/					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	/					
17	Me disgusta mi horario.	/					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	/					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	/					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	/					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	/					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	/					
23	El horario me resulta incómodo.	/					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	/					

25	Me siento muy 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(a).	/				
30	Me gusta el trabajo que realizo.	/				
31	No me siento a gusto con mi jefe.	/				
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/				
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	/				
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	/				
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	/				
Total:						

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Marcada Vergara Luz Angelita

D.N.I.: 18110664

Fecha: 12/10/69

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN MANUEL ALIAGA POLO, con Documento Nacional de Identidad N° 18532789, de profesión LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, grado académico MAGÍSTER, con código de colegiatura _____, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE TIEMPO PARCIAL, en la Institución UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento Cuestionario, denominado Cuestionario de Satisfacción Laboral (Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC), cuyo propósito es medir el nivel de satisfacción laboral, a los efectos de su aplicación a trabajadores, de la empresa Bermanlab Trujillo

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.					
Amplitud del contenido a evaluar.					
Congruencia con los indicadores.					
Coherencia con las dimensiones.					
Nivel de aporte parcial:				No aporta	
Puntaje total:					

Apreciación total: () puntos No aporta: ()

Trujillo, a los 11 días del mes de octubre del 2019.

Apellidos y nombres: ALIAGA POLO JUAN MANUEL DNI: 18532789 Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
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 de trabajo 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.	✓					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo (s).	✓					
7	Me siento mal con lo que gano.	✓					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	✓					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	✓					
17	Me disgusta mi horario.	✓					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	✓					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓					
23	El horario me resulta incómodo.	✓					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓					

25	Me siento muy 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(a).	/				
30	Me gusta el trabajo que realizo.	/				
31	No me siento a gusto con mi jefe.	/				
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	/				
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	/				
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	/				
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	/				
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	/				
Total:		/				

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Mg. MARGA SOLO JOAN KARLOL

D.N.I.: 18832789

Fecha: 11.10.2019

Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

N°	Preguntas Items	Valoración					Observaciones
		MA	BA	A	PA	NA	
1	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes	✓					
2	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	✓					
3	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas	✓					
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.	✓					
5	Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella.	✓					
6	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	✓					
7	Actúa de modo que se gana mi respeto	✓					
8	Muestra poder y confianza.	✓					
9	Habla en forma optimista acerca del futuro	✓					
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	✓					
11	Construye una visión estimulante del futuro	✓					
12	Expresa confianza en que se alcancen las metas	✓					
13	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados	✓					
14	Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas	✓					
15	Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes	✓					
16	Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo	✓					
17	Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar	✓					
18	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo	✓					
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás	✓					
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	✓					
Total:		✓					

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Mg. María Polo Juan Manuel

D.N.I.: 18832789

Fecha: 11.10.2019

Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Items	MA	BA	A	PA	NA	
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 de trabajo 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.	✓					
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo (s).	✓					
7	Me siento mal con lo que gano.	✓					
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	✓					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓					
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	✓					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	✓					
17	Me disgusta mi horario.	✓					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	✓					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	✓					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	✓					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓					
23	El horario me resulta incómodo.	✓					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓					

25	Me siento muy 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(a).	✓					
30	Me gusta el trabajo que realizo.	✓					
31	No me siento a gusto con mi jefe.	✓					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	✓					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Mg. Sanchez Quiroz Julio Octavio
 D.N.I.: 40003184 Fecha: 11/10/2019 Firma: [Firma]

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A= Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes	✓					
2	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.	✓					
3	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas	✓					
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial.	✓					
5	Me siento orgulloso (a) de estar asociado con él/ella.	✓					
6	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	✓					
7	Actúa de modo que se gana mi respeto	✓					
8	Muestra poder y confianza.	✓					
9	Habla en forma optimista acerca del futuro	✓					
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	✓					
11	Construye una visión estimulante del futuro	✓					
12	Expresa confianza en que se alcancen las metas	✓					
13	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados	✓					
14	Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas	✓					
15	Me lleva a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes	✓					
16	Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo	✓					
17	Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar	✓					
18	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo	✓					
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás	✓					
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	✓					
Total:							

Evaluado por: (Apellidos y nombres) Mg. SANCHEZ Quiroz Julio Octavio

D.N.I.: 40003184

Fecha: 11/10/2019

Firma: 

ANEXO 3: Reporte del software anti-plagio PlagScan

8.4%
PlagScan by Original Resultados del Análisis de los plagios del 2020-12-03 10:22 PET
TESIS CLARIVEL CRUZADO C1.docx

Fecha: 2020-12-03 10:19 PET

Todas las fuentes 69
 Archivo de la organización 6

<input checked="" type="checkbox"/>	191	<input type="checkbox"/> "Doria_C_Tesis.docx" fechado del 2018-11-10 8.1% 11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	131	<input type="checkbox"/> "Chávez Abanto Erwin Joe y Ponce Tejada Wilber Homero.pdf" fechado del 2017-02-10 4.1% 10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	1331	<input type="checkbox"/> "Mendoza_Huaman_Yeraldin_Giseel_Senorita.docx" fechado del 2017-11-19 1.7% 4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	1481	<input type="checkbox"/> "TESIS DE MEJORA JUNIO2018 (Recuperado automáticamente).docx" fechado del 2018-08-23 1.0% 5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	1501	<input type="checkbox"/> "Franke Vega Catherine.pdf" fechado del 2017-02-10 0.8% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	1641	<input type="checkbox"/> "Rodriguez_P_TESIS-AVANCE.docx" fechado del 2018-11-10 0.3% 2 resultados

18 páginas, 2785 palabras

Nivel del plagio: 8.4% seleccionado / 30.2% en total

67 resultados de 70 fuentes, de ellos 26 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: *Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios, Comparar con mis documentos en el repositorio de la organización, Comparar con el repositorio de la organización, Comparar con la Biblioteca Anti-plagio de PlagScan*

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

ANEXO 4: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología/Diseño
Problema General:	Objetivo General:			Enfoque:
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019?	Determinar la relación entre la gestión logística y la satisfacción del cliente en la empresa Comercializadora de Autopartes para Carrocerías, Trujillo 2019	Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.	Gestión Logística	Cuantitativo
	Objetivos Específicos:	Ho: No existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.	Definición conceptual: Chiavenato (2009) indica que este tipo de liderazgo está basado en la transformación que puede generar el líder en los valores, creencias y necesidades de sus dirigidos. Es aquel liderazgo que logra una fuerte inspiración en su equipo de trabajo para llevarlos a logros superlativos (Robbins et al., 2014).	Diseño: No experimental. Transeccional, correlacional
	• Determinar el nivel de relación que existe entre la estimulación intelectual de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo, 2019.			Población y Muestra:
	• Establecer el nivel de relación que existe entre la		Satisfacción laboral	Población Conformada todo el personal de la empresa. P = 46
				Muestra: No probabilística. Conformada por todos los colaboradores. N = 46

motivación inspiracional de
liderazgo transformacional y
la satisfacción laboral de los
trabajadores de un
Laboratorio de Análisis
Clínico de la ciudad de
Trujillo, 2019.

- Evidenciar el nivel de
relación que existe entre la
consideración individual de
liderazgo transformacional y
la satisfacción laboral de los
trabajadores de un
Laboratorio de Análisis
Clínico de la ciudad de
Trujillo, 2019.

- Establecer el nivel de
relación que existe entre la
influencia idealizada de
liderazgo transformacional y
la satisfacción laboral de los
trabajadores de un
Laboratorio de Análisis
Clínico de la ciudad de
Trujillo, 2019

Es una actitud de un
trabajador referida a la
actividad que realiza
(Robbins et al., 2014).
La satisfacción laboral
depende de una serie de
variables como: la
motivación, el tipo de
actividad, la significancia
de su trabajo, la valoración
de los resultados de su
trabajo y que dichos
resultados le sean
comunicados al empleado
(Chiavenato, 2011).

**Técnicas e
instrumentos de
recolección de datos:**

Técnica:
Encuesta

Instrumento
Cuestionario

Para ambas variables se
utilizará una medición a
través de la Escala de
Likert. Las respuestas
tendrán una escala del 1
al 5.

Fuente- Elaboración propia