

FACULTAD DE NEGOCIOS



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

Carrera de Administración

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS COLABORADORES DE CORPORACIÓN & INVERSIONES CYSA S.R.L. CAJAMARCA, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Cristhian Yery Mendoza Diaz

Whinston Harry Cerna Cruzado

Asesor:

Mg Cristhian Paul Céspedes Ortiz

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres JUAN y NOEMI, por su amor incondicional,
por su apoyo infalible y por la confianza que me brindaron
para poder alcanzar mis metas. Siendo los pilares
fundamentales de este logro.

A mi esposa Kemely y a mi hija Cristina,
que son mi fuente de motivación y guía, A
mis hermanos por su comprensión y
apoyo consolable e incondicional.

A Dios por iluminar mi alma y mi corazón a lo
largo de mi vida, protegiéndome y dándome
fuerzas para salir adelante.

Mendoza Díaz, Cristhian

DEDICATORIA

Al forjador de mi camino, mi padre celestial,
que me acompaña y me levanta de mis continuos
tropiezos, creador de todo.
Gracias Dios por estar siempre conmigo.

A mis padres por su apoyo infinito y su paciencia,
gracias por ser el soporte que necesite en los
momentos más difíciles.

A mi esposa Nicole y mi hija Ivanna, por darme
la felicidad cuando más lo necesité
y darme esa palabra de aliento
en la desesperación.

Cerna Cruzado, Whinston

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer primeramente a Dios por darnos la vida, la salud, las fuerzas, la sabiduría y también por todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo de investigación, siendo partícipes de una u otra manera de este logro. Gracias padre por todas tus bendiciones.

Queremos agradecer de manera muy especial a la profesora Liliana Carrillo Carranza, por su constante orientación profesional en el desarrollo de este trabajo además de otorgarnos los conocimientos durante el tiempo de estudios para de esta manera lograr alcanzar nuestras metas y cumplir nuestros objetivos.

De igual forma agradecemos a la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. de la ciudad de Cajamarca y a su representante el Sr. Sánchez Nuñez Vitelio por permitirnos poder desarrollar la presente investigación en su organización. Agradecemos la oportunidad y sobre todo su ayuda a la hora de brindarnos las herramientas necesarias para la culminación de esta investigación.

Además, agradecemos a cada uno de los trabajadores y colaboradores que fueron encuestados para la obtención de los datos que fueron motivo de análisis, muchas gracias por su tiempo y por su sinceridad al momento de contestar cada una de las preguntas planteadas.

Por último, un infinito agradecimiento a nuestros padres, por su incondicional paciencia y su infinito amor, gracias por siempre estar con nosotros y por ser el ejemplo claro de que todo esfuerzo siempre merece una recompensa.

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|-------------------------------|
| DEDICATORIA..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| AGRADECIMIENTO | 4 |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | 6 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 7 |
| RESUMEN..... | 8 |
| CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN | ¡Error! Marcador no definido. |
| CAPÍTULO II. METODOLOGÍA..... | 24 |
| CAPÍTULO III. RESULTADOS | 31 |
| CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 37 |
| REFERENCIAS..... | 41 |
| ANEXOS | 49 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------|--|---------|
| Tabla 1 | <i>Operacionalización de la variable estilos de liderazgo</i> | pág.22 |
| Tabla 2 | <i>Operacionalización de la variable satisfacción laboral</i> | pág.23 |
| Tabla 3 | <i>Relación de colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L., 2021</i> | pág.25 |
| Tabla 4 | <i>Alternativas y su calificación para la encuesta MLQ-5S</i> | pág.26 |
| Tabla 5 | <i>Rango de valoración para hallar el estilo Transaccional</i> | pág. 27 |
| Tabla 6 | <i>Rango de valoración para el estilo Transformacional</i> | pág.27 |
| Tabla 7 | <i>Rango de valoración para el estilo Evitador</i> | pág.27 |
| Tabla 8 | <i>Alternativas y su calificación para la encuesta MLQ-5S</i> | pág.28 |
| Tabla 9 | <i>Rango de valoración para hallar el nivel de satisfacción en los colaboradores</i> | pág.28 |
| Tabla 10 | <i>Confiabilidad de Cuestionario a través de la prueba Alpha de Cronbach</i> | pág.30 |
| Tabla 11 | <i>Correlación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral</i> | pág.31 |
| Tabla 12 | <i>Nivel de percepción de los estilos liderazgo</i> | pág.32 |
| Tabla 13 | <i>Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa</i> | pág.33 |
| Tabla 14 | <i>Relación entre los niveles de satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo</i> | pág.34 |
| Tabla 15 | <i>Pruebas de Normalidad</i> | pág.34 |
| Tabla 16 | <i>Correlación entre satisfacción laboral y liderazgo transaccional</i> | pág.35 |
| Tabla 17 | <i>Correlación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional</i> | pág.35 |
| Tabla 18 | <i>Correlación entre la satisfacción laboral y el liderazgo correctivo</i> | pág.36 |
| Tabla 19 | <i>Matriz de consistencia</i> | pág.49 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|--------|
| Figura 1 <i>Esquema del tipo de investigación: correlacional</i> | pág.24 |
| Figura 2 <i>Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa</i> | pág.33 |

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, se buscó determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L., Cajamarca 2021, así como cuál es el estilo de liderazgo que predomina en la organización, también el nivel de satisfacción laboral y como se relacionan cada una de las dimensiones entre ambos. La empresa cuenta con 21 colaboradores a nivel de provincia, mismos que fueron tomados en su totalidad para el desarrollo de la investigación, el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, ya que no se manipulo ninguna de las variables en estudio, la recolección de datos se dio en un momento determinado. Se aplicaron dos cuestionarios para la recolección de datos e información y a través de un análisis estadístico descriptivo, se obtuvieron los siguientes resultados.

Se demostró que existe una relación fuerte entre ambas variables de estudio ya que al analizar los datos obtenidos se obtuvo un resultado de 0.802 en la prueba Pearson. Además, el estilo de liderazgo con mayor nivel de percepción fue el estilo transformacional con un valor del 76% en el nivel alto y por último se encontró que el nivel de satisfacción laboral está en un valor alto con un porcentaje del 81%.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática:

En las organizaciones de hoy en día, los líderes deben actuar y pensar como animadores para que su equipo de trabajo despegue a gran velocidad hacia el éxito. Tomando como referencia este concepto consideramos la importancia del liderazgo en los últimos años para la obtención del compromiso y motivación de los colaboradores orientado al logro de metas.

En los últimos años hemos podido observar la constante emergencia y crecimiento de nuevas empresas y organizaciones en el Perú, las cuales han sido creadas para alcanzar objetivos específicos. Pero, así como pueden nacer y desarrollarse, también pueden morir y esto depende en gran parte del esfuerzo colectivo de sus miembros. Es necesario que la organización se encuentre abierta al aprendizaje y que tome consciencia de que una de las mejores alternativas para enfrentar los desafíos es tener un personal totalmente motivado y altamente capacitado por un líder, lo cual se verá reflejado en la calidad del servicio y en la preocupación por mantener a más clientes satisfechos. Esto constituye el valor competitivo de una organización Olivares (2015).

Corporación & Inversiones CYSA SRL es una empresa cajamarquina joven creada el 22 de abril del año 2019, dedicada a ofrecer alternativas de seguridad, salud laboral y todas las funciones relacionadas. Creada en el año 2019 es una empresa que en el poco tiempo ha sabido afianzar clientes y debido a su gran labor ha conseguido poder trabajar con importantes empresas como: banco BBVA, Banbif, Entel, Parque Arauco, etc.

Asimismo, los diferentes servicios que se ofrecen en la empresa se desarrollan en diferentes partes del Perú en lugares como: Cajamarca, Tarapoto, Bellavista, Juanjui, Yurimaguas, Pucallpa, Tingo María, Iquitos, etc.

Dentro de las muchas labores que realizan se destacan: Salud y seguridad en el trabajo, sistemas contra incendios, seguridad de la infraestructura, housekeeping, asignación de espacios y cambios, etc.

Por lo tanto, debido a las diferentes labores que desarrolla la empresa Corporación & Inversiones CYSA SRL, no podemos dejar de lado la importancia del estilo de liderazgo debido a que esta compañía ofrece una amplia cartera de servicios lo que significa que sus colaboradores están en constante trato con sus clientes, razón por la cual un tema como la satisfacción laboral no pueda pasar desapercibido.

Bajo este contexto, reafirmamos la importancia de la satisfacción laboral de los colaboradores debido a que son la carta de presentación de Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. ante su

clientela y a nivel empresarial es de vital importancia que los colaboradores gocen, entre otras cosas, de una satisfacción laboral saludable ya que su carencia contribuye al aumento de factores adversos, que implican consecuencias costosas y hasta peligrosas para la empresa.

Estos factores adversos podrían verse reducidos si los líderes de la organización favorecen la satisfacción laboral en el trabajo a través de una adecuada organización, gestión y motivación, mismas que deben ser percibidas de la forma correcta y en su totalidad por los colaboradores.

Por lo tanto, para que la empresa Corporación & Inversiones CYSA SRL continúe creciendo y sea líder en el rubro del servicio de salud y seguridad laboral, es de vital importancia que todos los colaboradores que trabajan en la empresa reciban un estilo de liderazgo que permita mejorar la satisfacción laboral.

Ahora bien, en la indagación bibliográfica efectuada, se han encontrado estudios referentes al tema de la presente investigación. En el contexto internacional tenemos a Vega & Alava (2017), en donde su investigación, analiza el estilo de liderazgo que existe en La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí (ESPAM) y se investiga su incidencia en el índice de satisfacción laboral de los 234 empleados de la institución. Los resultados demuestran que en la ESPAM existe un estilo de liderazgo de dirección en equipo, considerado como el ideal ya que promueve un balance entre la orientación a las personas y la orientación a los resultados, adaptándose a las diferentes situaciones e individuos tal como lo requiere el liderazgo situacional, lo cual da como consecuencia un buen ambiente de trabajo y un alto Índice de satisfacción laboral.

Asimismo, el trabajo realizado por Niño & Parra (2019), cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y niveles de satisfacción laboral en personal operativo en una empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali, 2018 tuvo una estrategia metodológica: estudio cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra aleatoria al azar de representación estadística de 147 guardas de seguridad y cuyas conclusiones fueron: El estilo de liderazgo participativo, carismático y transformador es un aspecto determinante en la satisfacción Laboral. Asimismo, las relaciones interpersonales sostenidas con los compañeros y superiores y los estilos de Liderazgo adecuados son factores protectores psicosociales solo si son percibidos como positivos dentro de la dinámica organizacional específicamente en la población de estudio.

Siguiendo con el estudio de los antecedentes en el ámbito internacional tenemos Oliva (2016) director del Staff de consultores de Chile nos dice que, para que un modelo de salud sea exitoso requiere, entre otras cosas, un estilo de liderazgo que ofrezca seguridad, satisfacción laboral y reconocimiento. El objetivo fue determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros

de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas, analizando también la relación entre ambos, mediante un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal en una muestra de 179 funcionarios a contrata que se desempeñan en los centros de atención primaria en salud de Chillán. Dentro de los resultados cabe destacar que el estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%), respecto a satisfacción laboral en general predominó el nivel medio (52%), y en términos generales, los resultados permiten concluir que se encontró una relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones satisfacción con las remuneraciones, con la supervisión y con el ambiente físico.

Ahora, en el ámbito nacional, tenemos a Llocle (2018), en su trabajo Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa SETAM E.I.R.L. de Villa María del Triunfo, su investigación fue desarrollada con un total de 18 colaboradores, Los instrumentos aplicados muestran una alta confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, 0.941 para el cuestionario de estilos de liderazgo y 0.831 para el cuestionario de satisfacción laboral. En la prueba de hipótesis se obtuvo un Rho de Spearman 0.799, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación buena entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa SETAM E.I.R.L.

Asimismo, Charca (2016) en su investigación: “Influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción del personal de la empresa Elibem Electric S.R.L. Arequipa, 2016” plantea la idea de generar un análisis al estilo de liderazgo en la satisfacción laboral, que tiende a proponer dinámicas organizativas, para lograr las expectativas del personal de la empresa. La manera de lograr que los colaboradores sientan el liderazgo debe ser a través de actividades dinámicas, en el sentido que los seguidores se adapten a las necesidades que vayan generándose en el trabajo, además los líderes deben ser capaces de obtener autonomía en el trabajo, relacionado al personal, de forma que este pueda aumentar la confianza en sus seguidores y por ende su satisfacción laboral. Por lo tanto, la conclusión a este trabajo es que el liderazgo se relaciona directamente con la satisfacción de los colaboradores de la empresa.

Ahora, otra investigación nacional que demuestra la relación de las variables es la que corresponde a Barrios & García (2019), en su investigación: “Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa MINERA LAYTARUMA S.A. 2019, donde tiene un enfoque cualitativo, y donde se utilizaron cuestionarios para evaluar las variables, el tipo de investigación es correlacional, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, que se estudiaran las variables en un determinado periodo de tiempo. Es estudio se desarrolló con una población de 149 colaboradores de las cuales 108

fueron elegidas como muestra de estudio. Como resultados se deduce que: los estilos de liderazgo con un componente elemental para la satisfacción laboral, el estilo que más predomina en la empresa es el estilo de liderazgo transformacional. Es por esto que se ratifica que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional se relacionan con la satisfacción laboral, obteniendo una relación positiva y significativa entre las variables, las mismas que van de un nivel mayor a menor, el estilo transformacional se encuentra en un nivel mayor y el estilo transaccional en un nivel menor, confirmando que el estilo que ayudara a la satisfacción laboral.

Y para terminar en el ámbito nacional tenemos a Crístobal (2019), cuya investigación se centro en el empresas que brindan servicios ne el sector Energía. Esta investigación nos describe que el sector laboral empresarial está atravesando grandes cambios en estos últimos años. Para eso se investigó a tres empresas de servicios eléctricos con objetivo fue determinar los estilos de liderazgo de los operarios y su satisfacción laboral, además de analizar la relación entre ambos elementos mediante una investigación de diseño descriptivo-correlacional de corte transversal en una muestra de 153 trabajadores que se desempeñan en las empresas del distrito de Breña y Callao. Entre los principales resultados destaca la correlación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral, siendo el liderazgo Laissez-faire que obtuvo el mayor valor correlacional ($r= 0.714$, $p < 0.05$).

Y ahora en el ámbito local tenemos a Cruz & Castillo (2020) con su investigación: “Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa SERVICIOS AUTOMOTRICES DEL NORTE S.R.L. Cajamarca, 2020.” se buscó determinar la relación entre ambas variables, la muestra fue de dieciocho trabajadores, el diseño de la investigación fue no experimental transversal ya que no se manipulo ninguna de las variables y la recolección de datos se dio en un tiempo determinado, se utilizó un análisis estadístico, se concluyó que existe una relación directa entre ambas variables debido a que el coeficiente de Pearson fue de 0.661, además se obtuvo que el estilo de liderazgo predominante es el transaccional y que el nivel de satisfacción de los colaboradores es alta.

Por último, tenemos a Medrano (2019) en donde el objetivo de estudio de su investigación es determinar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa SOLUCIONES TÉCNICAS INDUSTRIALES Cajamarca, 2018. Se trabajó con una muestra poblacional de 52 trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa. Observando un coeficiente de correlación de 0.382 indicando que existe un grado de correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de significancia (bilateral) 0.005, existiendo suficiente evidencia para

aceptar la hipótesis planteada. Como conclusión se obtuvo que en los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa SOLUCIONES TÉCNICAS INDUSTRIALES Cajamarca 2018, se relacionan de manera positiva moderada entre el liderazgo gerencial con el desempeño laboral en todas sus dimensiones.

Ahora bien, cómo se puede observar, las investigaciones presentadas anteriormente, constituyen aportes importantes en la realización de esta investigación que busca determinar la relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa CORPORACIÓN & INVERSIONES CYSA S.R.L. Cajamarca, 2021, y que a su vez se convierten en antecedentes fundamentales para dar inicio al estudio que hemos emprendido; en esa perspectiva, la tarea consistirá otorgarle la orientación y el sustento teórico que requiere con el propósito de darle un carácter científico al problema que se está investigando, por lo que pasaremos a describir cada una de las variables de estudio con sus dimensiones e indicadores respectivos.

LIDERAZGO

DEFINICIONES DE LIDERAZGO

Como indica Maxwell (1993), el líder genuino se reconoce porque de alguna manera su gente demuestra consecuentemente tener un rendimiento superior.

Para Chiavenato (2015), el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Según Kotter (2008), el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciara la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines.

Para Senge (2010), el liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades.

FUNDAMENTOS DEL LIDERAZGO

El autor Martínez (2009) nos habla sobre 4 fundamentos del liderazgo verdadero:

a. Conciencia:

Significa Co-conocimiento o conocimiento con uno mismo, es la capacidad que tiene la persona de mirarse a sí mismo y ver lo que está bien y lo que está mal, en el líder se alimenta a través de la sabiduría universal que se encuentra en la buena literatura, algunas recomendaciones son: La Biblia, Voltaire, Cervantes, Pablo Coelho, Miguel Ángel Cornejo, Deepak Chopra, John Maxwell y Stephen Covey quien dice: “Escucha tu conciencia para encontrar algo que realmente debas hacer”. Definitivamente el fin no justifica los medios, es la conciencia la que permite hacer lo correcto.

b. Creatividad:

Es la capacidad que tiene el líder para soñar y construir su visión, Covey lo llama “Comenzar con un fin en mente”, Joel Barker lo llama “El poder de una Visión”, esa capacidad de imaginar de ver el sueño como si ya lo hubiese conseguido: Un ejemplo estupendo de lograr sueños es la obra de Disney con su poder de visionar todo lo que representa en la actualidad. Walt Disney murió antes de ser inaugurado su primer parque en el Estado de Florida, el discurso de apertura lo hizo su hermano, alguien se le acercó y le dijo “Que lástima que Walt nunca vio su parque terminado, a lo que el hermano respondió: “¿Quién dijo que no lo vio?”. Pablo Coelho cita en varias de sus obras: “cuando deseas algo, el universo conspira para que lo logres”.

c. Voluntad:

Se define como la capacidad de llevar a cabo acciones contrarias a nuestras tendencias inmediatas en un momento dado, es vital para poder conseguir nuestros sueños, es solo con voluntad que podemos alcanzar nuestros objetivos. Covey afirma: “Comienza poco a poco, haz una promesa y mantenla. Después da un paso más, haz una promesa mayor y mantenla. Con el tiempo descubrirás que tu sentido del honor es superior a tu disposición hacia la acción, esto aumentará tu nivel de confianza y motivación, te hará moverte a otras facetas en las que necesites hacer mejoras, esto también tiene que ver con aprender de los errores y ver en cada fracaso una oportunidad”. El ejemplo más usado de voluntad es el de Thomas Alva Edison que es considerado el más grande inventor de todos los tiempos y cuyos fracasos lo llevaron al éxito. John Maxwell en su libro llamado El lado positivo del fracaso cuenta: “He aprendido a hacer del fracaso un amigo”.

d. Amor incondicional:

El verdadero líder desarrolla amor incondicional, hace el bien porque desea hacerlo y sirve a los demás con verdadera vocación, sin esperar recompensa, esto contrariamente a lo que se piensa lo llena de felicidad y pasión para hacer las cosas, al respecto Miguel

Ángel Cornejo expresa: “Trata a cada persona como es, un ser singular e irreplicable “.En su libro: La Paradoja, el Dr. James Hunter, explica que amar tiene que ver con identificar y satisfacer las necesidades legítimas de los liderados. De esta forma estamos sirviendo e incluso sacrificándonos por ellos, forjando nuestra autoridad o influencia y ganándonos así el papel de líderes. La gran paradoja es: para que te sigan debes servir.

ESTILOS DE LIDERAZGO

ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

El estilo de liderazgo transformacional comenzó en el año 1973 con James V. Downton y fue expandido por James Burns en 1978, En 1985, el investigador Bernard M. Bass amplió aún más el concepto haciendo énfasis en el modelo de liderazgo transformacional es característico por el la personalidad y visión del líder las proyecciones que tienen y los cambios que generarían en la organización, se verían reflejadas a nivel individual y grupal de los colaboradores y sobre todo en la organización.

Es un estilo de liderazgo en el cual los líderes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y a crear cambios que ayudaran a crecer y dar forma a éxito futuro de la organización, es un estilo de liderazgo que da al colaborador más espacio para ser creativo y dar solución a los problemas de manera eficiente y eficaz

El liderazgo transformacional tiene como componentes lo siguiente: **1) Influencia idealizada.**: cada uno de los colaboradores tiene admiración, respeto y confianza hacia ellos. **2) Motivación inspiracional.** Los líderes generan motivación e inspiración entre los grupos de trabajo y los colaboradores. **3) Estimulación intelectual.** Los líderes promueven en cada uno de sus colaboradores en tener un pensamiento de innovación y creación, con la finalidad de buscar soluciones frente a las dificultades. **4) Influencia individualizada atribuida.** Este tipo de líderes tienen un enfoque a cada una de las necesidades individuales de desarrollo personal de sus colaboradores. (Lupano & Castro, 2006)

ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL.

Fue planteado por (Bass y Avolio, 2004). Los líderes motivan a sus colaboradores por intereses personales en pos del beneficio de la organización, el liderazgo transaccional suele darse cuando los líderes premian o por el contrario sancionan en virtud de verificar si el rendimiento y esfuerzo de los colaboradores es o no el esperado, este estilo de liderazgo se divide en dos componentes:

1) Recompensa contingente: Existe una interacción entre líder y colaborador guiada por intercambios recíprocos, el líder identifica necesidades del colaborador y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona dependiendo del grado de cumplimiento de los objetivos.

2) Consideración individualizada: El líder solo interviene cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los colaboradores, en general las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen del curso (Lupano & Castro, 2006).

ESTILO DE LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

El líder laissez faire o líder liberar es aquel que no tiene ningún tipo de participación direccional sobre sus colaboradores, es aquel que toma decisiones dentro de la organización, debido a que alega tal facultad a los colaboradores. La autoridad esta delegada en los subalternos para tomar decisiones, esperando que estos asuman su responsabilidad por su propia motivación, guía y control, siendo de poca ayuda para los colaboradores

Chiavenato (2005) lo describe como un estilo de libertad total en la toma de decisiones grupales o individuales, dejando toda decisión a cargo del grupo y sin ningún control alguno durante el procedimiento de las actividades, solo comenta u opina si este es mencionado o necesitan de su ayuda.

SATISFACCIÓN LABORAL

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes Robbins (1998).

Para hablar de satisfacción laboral debemos de igual forma hablar de insatisfacción laboral que es un tema que preocupa a la mayoría de los empresarios actualmente. Cada vez es más importante tener en cuenta las fuentes de insatisfacción laboral para eliminarlas y de esta manera evitar problemas posteriores. La insatisfacción de cada persona puede contribuir involuntariamente a deteriorar la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y servicios e influir en el enlentecimiento del crecimiento y el desarrollo organizacional bajando los niveles de productividad y calidad, provocando de esta manera descontento en el cliente final y hasta su posible pérdida para la empresa Fornero (2011).

Es por eso la necesidad de preocuparse por este tema tan importante y realizar políticas dirigidas a conciliar vida familiar y laboral. La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización y de esta manera aumentarla productividad en la misma.

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” Wright & Bonett (2007).

Del mismo modo Sikula (2006) nos dice que la satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajo a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado.

La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral como, por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio- económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización Shultz (1990).

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general Blum & Naylor (2000).

De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las

actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente Robbins, (2002).

DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción es un factor que impulsa y compromete a las personas para que rindan mejor en el trabajo. Por eso es tan importante que los objetivos de la empresa coincidan con los intereses de sus trabajadores.

Como consecuencia, esto explica que las respuestas de las personas hacia el trabajo sean diferentes, dependiendo de si se sienten satisfechas o insatisfechas. Esta teoría fue creada por Frederick Herzberg, quién determinó por medio de sus estudios que las dimensiones que impulsan a los trabajadores son los factores de higiene y de motivación o como se le conoce intrínsecos y extrínsecos:

Dimensión Intrínseca o motivadora:

Esta característica tiene que ver en la forma en cómo se siente el trabajador en relación al cargo que desempeña. Abarca factores tales como: Trabajo estimulante, realización, reconocimiento, progreso profesional o línea de carrera, responsabilidad o gusto en el trabajo, etc. A continuación, analizaremos algunos de estos factores:

a. Trabajo estimulante:

Desde luego, el trabajo que realiza una persona debe ser importante e interesante para que sirva para estimular a la persona a que se desempeñe mejor y se mantenga motivada. Esto se puede lograr si las personas pueden manifestarse y desarrollarse plenamente en su trabajo.

b. Logro y autorrealización:

Por otro lado, las personas logran satisfacción en el trabajo cuando consideran que lo que hacen es importante y valorado. El trabajo debe ayudar a que las personas realicen cosas interesantes, dado que esto genera sentimientos de logro en las personas. Todo esto contribuye al crecimiento individual y consecuentemente de la empresa, porque todos en su conjunto se desempeñan mejor.

c. Reconocimiento:

Además, la satisfacción de los trabajadores dependerá en gran parte del reconocimiento

que se le dé por los logros alcanzados en su labor. Puesto que esto le confirma a la persona que está realizando un trabajo bien hecho e importante.

d. Responsabilidad:

Ciertamente, las personas se sienten mejor cuando se minimizan los controles por parte de sus superiores, porque ellos como empleados pueden responsabilizarse de sus tareas. Esto aumenta la autoconfianza en los empleados y como consecuencia tienen un mayor desempeño.

Dimensión Extrínseca o de higiene:

Esta característica abarca lo referido a como se siente el trabajador en relación con la empresa lo que abarca factores como: Las condiciones de trabajo, administración de la empresa, salario, relaciones con el superior, beneficios y servicios sociales, normas y procedimientos, seguridad del empleo, vida privada, estatus, etc. A continuación, se describe algunos de estos factores:

a. Factores económicos:

En primer lugar, los factores económicos tienen que ver con los salarios y beneficios que recibe el trabajador. Ello implica que la estructuración de los salarios deberá ser adecuada y apropiada de acuerdo con las tareas que realizan las personas. Una deficiente estructuración salarial ocasiona insatisfacción en el empleado.

b. Condiciones laborales:

En segundo lugar, las condiciones laborales se refieren al ambiente de trabajo como instalaciones seguras, limpias e higiénicas y el equipo de trabajo que debe mantenerse en buen estado. De la misma forma, las condiciones de iluminación y de temperatura adecuadas. Si el empleado carece de estas condiciones, se siente descontento.

c. Seguridad laboral:

En tercer lugar, la seguridad laboral son todas las políticas administrativas de la empresa. Estas deben estar claramente definidas para que sean justas y adecuadas. Sobre todo, deben incluir reglas laborales justas, normas y procedimientos claramente definidos. La ausencia de estas condiciones puede originar frustración en los trabajadores. Cualquier persona se siente mejor cuando encuentra seguridad en su trabajo.

d. Factores sociales:

En cuarto lugar, los factores sociales se refieren a la manera en que se interactúa y se convive con los compañeros de trabajo. Son todas las relaciones interpersonales de cada empleado con sus compañeros, ya sea sus jefes superiores o sus subordinados. Estas relaciones deben ser apropiadas y respetuosas, de lo contrario pueden provocar conflicto e insatisfacción. El ambiente prevaleciente debe ser familiar y amistoso.

e. Beneficios adicionales:

Las empresas pueden beneficiar a sus empleados con planes de servicios médicos, seguros familiares y programas de ayuda para sus trabajadores. Así mismo podría proveer beneficios físicos como oficinas, sanitarios y categorías de puestos para los empleados. Ya que, sí no cuentan con estos beneficios las personas podrían manifestar inconformidad en el trabajo.

1.2. Justificación:

En la presente investigación se basó en analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021, con el propósito de identificar el estilo de liderazgo y relacionarlo con la satisfacción laboral de todos sus colaboradores en sus diversas áreas. La empresa cuenta con 21 colaboradores distribuidos en las áreas de: Administración, contabilidad y operaciones que dirigen los objetivos y el rumbo de la empresa.

La intención de la investigación es brindar una serie de alternativas para poder incrementar la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa basados en los datos obtenidos a través de los cuestionarios aplicados.

Hoy en día es de vital importancia que las organizaciones gocen, entre otras cosas, de buena satisfacción laboral, ya que su carencia contribuye al aumento de factores adversos, que implican consecuencias costosas para la empresa, los cuales pueden disminuir si los líderes de la empresa no favorecen la satisfacción dentro del trabajo a través de una adecuada dirección y gestión.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. en la ciudad de Cajamarca para el año 2021?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2018.

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Determinar el estilo de liderazgo que predomina en la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021.
- Determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021.
- Determinar cuál es el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con la satisfacción laboral en la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

El estilo de liderazgo se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El liderazgo transaccional se relaciona directamente con la satisfacción extrínseca e intrínseca en los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L., Cajamarca en el año 2021
- El liderazgo transformacional se relaciona directamente con la satisfacción extrínseca e intrínseca de los colaboradores de la Corporación & Inversiones CYSA S.R.L., Cajamarca en el año 2021
- El liderazgo evitador o laissez-faire se relaciona directamente con la satisfacción extrínseca e intrínseca en los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L., Cajamarca en el año 2021

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.6.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO

Tabla 1

Operacionalización de la variable estilos de liderazgo

| VARIABLES | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA | PREGUNTAS |
|-----------------------------|---|--|---------------------------------------|-----------------------------------|--------|------------------------|
| ESTILOS DE LIDERAZGO | Proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos utilizando características concernientes al liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y al no liderazgo | Es la manera en la cual el líder, utilizando características y actividades que determinan al liderazgo transaccional, transformacional y al liderazgo correctivo/evitador consigue el logro de los objetivos y metas | Liderazgo transaccional | - Consideración Individualizada | Likert | - 1, 2, 3 |
| | | | | - Recompensa Contingente | | - 4, 5, 6 |
| | | | | - Influencia Idealizada | | - 7-8-9-10-11-12 |
| | | | Liderazgo transformacional | - Motivación Inspiracional | Likert | - 13-14-15 |
| | | | | - Estimulación Intelectual | | - 16-17 |
| | | | | - Influencia Idealizada Atribuida | | - 18-19-20-21 |
| | | | Liderazgo Correctivo/ Evitador | - Dirección por Excepción Pasiva | Likert | - 22-23-24-25-26-27-28 |
| | | | | - Liderazgo Laissez-Faire | | - 29-30-31 |

Nota: Elaboración propia

1.6.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL.

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

| VARIABLES | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA | PREGUNTA |
|-----------------------------|---|---|--------------------------------|-------------------|--------|---------------------|
| SATISFACCIÓN LABORAL | Factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo y está compuesta por satisfacción con supervisión, ambiente físico, prestaciones, ambiente físico, satisfacción extrínseca e intrínseca y con la participación. | Es en grado en el que el empleado expresa una satisfacción con la supervisión, ambiente físico, prestaciones, satisfacción extrínseca e intrínseca y participación. | SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA | - Trabajo | Likert | - 32-33-34-35-36 |
| | | | | - Reconocimiento | | - 37-38 |
| | | | | - Responsabilidad | | - 39-40-41 |
| | | | | - Promoción | | - 42 |
| | | | | - Sugerencia | | - 43 |
| | | | SATISFACCIÓN INTRÍNSECA | - Negociación | Likert | - 44 |
| | | | | - Clima | | - 45 |
| | | | | - Relación | | - 46-47-48-49-50-51 |
| | | | | - Salario | | - 52 |
| | | | | - Organización | | - 53 |
| | | | | - Horario | | - 54 |
| | | | | - Estabilidad | | - 55 |

Nota: Elaboración propia

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, diseño y tipo de investigación:

2.1.1. Enfoque de la investigación:

Según Hernández (1998), es cuantitativo porque busca medir las variables, además, es aquella en que se cuantifican o miden numéricamente las variables estudiadas de la investigación.

La investigación cuantitativa es aquella que trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y la objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación, pretende a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada Herrera (2014).

2.1.2. Diseño de la investigación:

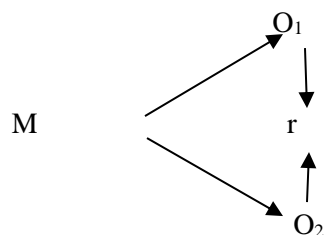
La forma en que se presenta esta investigación es de manera no experimental ya que la recopilación de datos realizada para observación del comportamiento de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral se llevó a cabo en el contexto natural, para posteriormente analizarlos. El diseño de esta investigación será transaccional o transversal ya que se recolectaron datos durante un tiempo determinado en el sitio de interés, todo lo anterior bajo el método hipotético-deductivo Piscocoya (2005).

2.1.3. Tipo de la investigación:

El presente trabajo de investigación tiene un alcance correlacional porque se busca la relación de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021., y es de tipo cuantitativo, esto debido a que se realizó un análisis de una serie de procesos estadísticos que respaldan los comentarios realizados durante el trabajo de campo que se desarrolló para la presente tesis.

Figura 1

Esquema del tipo de investigación: correlacional.



Nota: Piscocoya (2005)

Donde:

M: (Muestra) 21 operarios

O₁: Estilos de Liderazgo

O₂: Satisfacción Laboral

r: correlación entre dichas variables.

2.2. Población y muestra:

2.3. Población:

La población del presente proyecto de investigación está conformada por los colaboradores de la empresa corporación & inversiones CYSA S.R.L. 2021 Cajamarca, que se detalla a continuación.

Tabla 3

Relación de colaboradores de la empresa corporación & inversiones CYSA S.R.L. 2021

| Nº1 | ÁREA | NÚMERO DE COLABORADORES |
|--------------|----------------|-------------------------|
| 1 | ADMINISTRACION | 4 |
| 2 | CONTABILIDAD | 1 |
| 3 | OPERACIONES | 16 |
| TOTAL | | 21 |

Nota: Planilla de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L., 2021

2.3.1. Muestra:

Por presentarse una población pequeña y muy limitada, se consideró a los 21 colaboradores de la empresa utilizando el método no estadístico, intencional o de conveniencia, resultando ser considerada a la misma población como muestra para el presente trabajo de investigación.

2.4. Técnica e instrumentos de recolección y análisis de datos

Las técnicas e instrumentos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación, con la finalidad de recoger datos relacionados con el presente proyecto se detallan a continuación:

2.4.1. Métodos:

Se aplicó el método deductivo, ya estos se utilizan para verificar un fenómeno observado. Además, este método va de la mano con la investigación de este proyecto la cual es cuantitativa.

2.4.2. Técnicas:

Encuestas: La encuesta presentada se basa en un cuestionario (o conjunto de preguntas) que se han desarrollado con la intención de recopilar información sobre los estilos de liderazgo y

la satisfacción laboral del personal que labora en **Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021**. Dicha encuesta consta de cuatro partes:

- **Parte I Identificar:** El personal que labora en **Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021**, respecto a su centro laboral y su condición de trabajo.
- **Parte II Evaluar de los Estilos de Liderazgo:** Se ha preparado un cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S) que trata de 31 preguntas con 05 posibles alternativas de respuesta como se muestra a continuación:

Tabla 4

Alternativas y su calificación para la encuesta MLQ-5S

| NUNCA | RARAS VECES | ALGUNAS VECES | BASTANTE A MENUDO | SIEMPRE |
|-------|----------------|------------------|----------------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Nota: Elaboración propia

La persona encuestada juzgará la frecuencia en que cada situación es realizada por su superior inmediato.

El cuestionario permite identificar tres tipos de liderazgo: Transformacional, Transaccional y Laissez – Faire. De los 31 ítems que comprende 15 corresponden a Liderazgo Transformacional, 06 corresponden a Liderazgo Transaccional y 10 a liderazgo Laissez-Faire; según como sigue

1. Liderazgo Transaccional: Se obtiene de la sumatoria del puntaje directo obtenido en las escalas:

1.1. Consideración Individualizada: Está conformada por 3 ítems

1, 2, 3, del MLQ

1.2. Recompensa Contingente: Está conformada por 3 ítems

4, 5, 6 del MLQ

2. Liderazgo Transformacional: Se evaluará de la sumatoria del puntaje directo obtenido en los ítems de las escalas

2.1. Influencia idealizada: Está conformada por 6 ítems:

7, 8, 9, 10, 11, 12 del MLQ

2.2. Motivación Inspiracional: Está conformada por 3 ítems

13, 14, 15 del MLQ

2.3. Estimulación Intelectual: Está conformada por 2 ítems

16, 17 del MLQ

2.4. Influencia Idealizada Atribuida: Está conformada por 4 ítems

18, 19, 20, 21 del MLQ

3. Liderazgo Correctivo/ Evitador: Se obtiene de la sumatoria del puntaje directo obtenido en las escalas:

3.1. Dirección por Excepción Pasiva: Está conformada por 7 ítems

22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 del MLQ

3.2. Liderazgo Pasivo/ Evitador o Laissez-Faire: Está conformado por 3 ítems

19, 30, 31 del MLQ

- **Parte III. Evaluación del estilo de liderazgo que más predomina dentro de la empresa:**

Tabla 5

Rango de valoración para hallar el estilo Transaccional.

| | | |
|-------|-----|------|
| Bajo | 6- | 13.9 |
| Medio | 14- | 21.9 |
| Alto | 22- | 30 |

Nota: Elaboración propia.

Tabla 6

Rango de valoración para el estilo Transformacional.

| | | | |
|-------|-----|---|------|
| Bajo | 15 | - | 34.9 |
| Medio | 35 | - | 54.9 |
| Alto | 55- | - | 75 |

Nota: Elaboración propia.

Tabla 7

Rango de valoración para el estilo Evitador.

| | | | |
|-------|------|---|------|
| Bajo | 10.0 | - | 23.2 |
| Medio | 23.3 | - | 36.5 |
| Alto | 36.6 | - | 50 |

Nota: Elaboración propia.

- **Parte IV. Evaluación de la satisfacción laboral:** Se ha preparado un cuestionario de 24 ítems siguiendo la escala general de satisfacción, fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Es una escala que esta operacionalizada en el constructo de

satisfacción laboral, reflejado la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado. Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.

1. ESCALA DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA:

Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está formada por 12 ítems (32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43)

2. ESCALA DE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN INTRÍNSECA:

Toma en cuenta la satisfacción laboral del trabajador, con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo etc., esta escala la constituyen 12 ítems (44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55)

A cada pregunta en la encuesta le corresponderá un valor en una escala de LIKERT

Tabla 8

Alternativas y su calificación para la encuesta MLQ-5S.

| Nunca | Raras veces | Algunas veces | Bastante a menudo | Siempre |
|--------------|--------------------|----------------------|--------------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Nota: Elaboración propia.

Tabla 9

Rango de valoración para hallar el nivel de satisfacción en los colaboradores.

| Rango de valoración | |
|---------------------------------|-----------|
| Satisfacción baja | 34 – 55.9 |
| Muy insatisfecho e insatisfecho | |
| Satisfacción media | 56 – 87.9 |
| Ni insatisfecho, ni satisfecho | |
| Satisfacción alta | 88 - 120 |
| Satisfecho y muy satisfecho. | |

Nota: Elaboración propia.

2.5. Presentación de datos:

Los datos procesados serán presentados en cuadros estadísticos y en gráficos estadísticos de barras compuestas, las cuales nos permitieron visualizar el comportamiento de las variables materia de estudio, incluso nos permitió analizar e interpretar con mayor precisión.

2.6. Alcances:

El presente estudio explora la relación existente entre las variables liderazgo (transaccional, transformacional y correctivo/evitador) y satisfacción laboral, y analiza la influencia que el liderazgo tiene en el aumento o disminución de la satisfacción laboral dentro de las empresas del sector cinematográfico y entretenimiento.

2.7. Procedimiento:

Validez y Confiabilidad:

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados Welch & Comer (1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- ✓ Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- ✓ Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- ✓ Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- ✓ Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- ✓ Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- ✓ Coeficiente alfa <0.4 es inaceptable.

Tabla 10

Confiabilidad de Cuestionario a través de la prueba Alpha de Cronbach.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,957 | 55 |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa.

Interpretación:

El resultado es superior a 0.8, por lo que se asume que el instrumento es excelente y puede aplicarse en el campo de trabajo, en el caso de esta investigación a los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L

III. RESULTADOS

Seguidamente, una vez desarrollado del instrumento que para este trabajo de investigación fue una encuesta que fue aplicada a los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca. 2021, procedemos a analizar los datos obtenidos para lo cual utilizaremos el programa de análisis estadístico SPSS. Es en este capítulo en donde analizaremos la veracidad de cada una de las hipótesis planteadas de la mano con cada uno de los objetivos.

Tabla 11

Correlación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

| | | LIDERAZGO | SATISFACCIÓN LABORAL |
|-------------------------|------------------------|-----------|-------------------------|
| LIDERAZGO | Correlación de Pearson | 1 | ,802** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 21 | 21 |
| SATISFACCIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | ,802** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 21 | 21 |

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

Nota: Análisis según datos del instrumento usado.

Interpretación:

Según los datos obtenidos en la tabla 11, con un nivel de significancia del 5%, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que liderazgo tiene asociación fuerte con la satisfacción laboral, es decir; existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) planteada en la investigación en función a los datos obtenidos.

Ahora bien, esta prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, debido a que cuando analizamos el coeficiente de correlación de Pearson vemos que este tiene un valor de 0.802**, lo que nos indica una correlación fuerte entre variables.

Seguidamente, nos enfocamos en hallar el estilo de liderazgo (Transaccional, Transformacional y Correctivo/Evitador) que más predomina dentro de esta organización, para lo cual, analizamos los datos obtenidos en cada una de las preguntas del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa y en los que para cada estilo de liderazgo se usaron sus diferentes rangos antes mencionados., mismos que fueron codificados en Bajo, Medio y Alto para poder analizarnos. A continuación, se muestran los resultados.

Tabla 12

Nivel de percepción de los estilos liderazgo.

| | TIPOS DE LIDERAZGO | | | | | |
|-------|--------------------|------|------------------|------|----------|------|
| | Transaccional | | Transformacional | | Evitador | |
| | N | % | N | % | N | % |
| BAJO | 2 | 10% | 1 | 5% | 9 | 43% |
| MEDIO | 7 | 33% | 4 | 19% | 11 | 52% |
| ALTO | 12 | 57% | 16 | 76% | 1 | 5% |
| TOTAL | 21 | 100% | 21 | 100% | 21 | 100% |

Nota: Datos del instrumento aplicado a los colaboradores.

Interpretación:

Del 100%, en el nivel alto de percepción en los estilos de liderazgo se halló que un 57% identifica el estilo transaccional, un 76% el transformacional y un 5% el evitador y esto nos puede dar a entender que existe una alta estructuración de las tareas. Pero si nos fijamos en el nivel medio de percepción vemos que es el liderazgo evitador el que sobresale con un 52% del total lo que se traduce como un descuido por parte de los líderes hacia los colaboradores en una escala media.

Ahora bien, analizando de forma individual cada uno de los estilos de liderazgos, según los datos de esta misma tabla, se evidencia un 33% en el nivel medio del liderazgo transaccional, a diferencia del 57% en el nivel alto y solo el 10% en el nivel bajo, lo que se puede inferir que el liderazgo transaccional esta empoderado en la organización.

Por otro lado, esta tabla nos indica que el liderazgo transformacional está en niveles muy importantes de fortalecimiento hacia el criterio alto con un 76%, a diferencia de un 19% en el criterio medio y solamente 5% en el nivel bajo.

Y, por último, podemos evidenciar en el estilo de liderazgo correctivo-evitador que, de los encuestados, el 52% están en el nivel medio a diferencia de un 43% en los ubica en el criterio bajo y solamente el 5% en el criterio alto; lo que puede implicar que se debe mejorar algunas acciones y condiciones de mejora en la organización.

Tabla 13

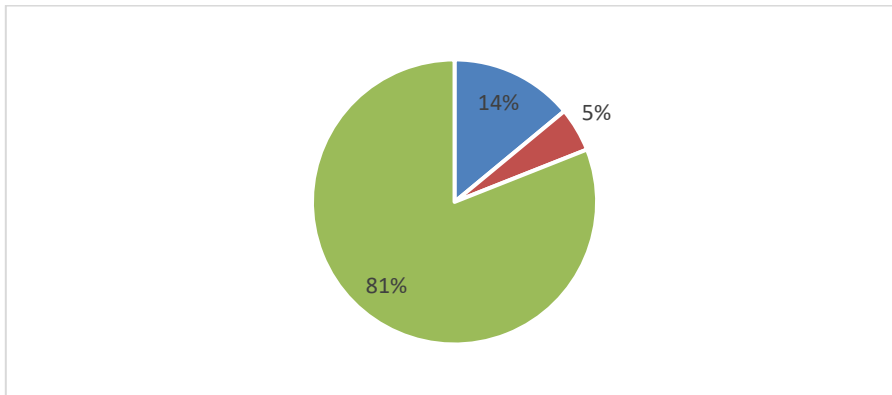
Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa.

| SATISFACCIÓN LABORAL | NI | PORCENTAJE | PORCENTAJE ACUMULADO |
|---------------------------------|-----------|-------------------|---------------------------------|
| BAJA | 3 | 14% | 14% |
| MEDIA | 1 | 5% | 19% |
| ALTA | 17 | 81% | 100% |
| TOTAL | 21 | 100% | |

Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa.

Figura 2

Nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa.



Nota: Elaboración propia.

Interpretación:

A nivel de satisfacción laboral, los encuestados se encuentran en un criterio de alto satisfecho a muy satisfecho en 81% lo que nos demuestra la alta satisfacción laboral en razón a cada una de las áreas de trabajo, a diferencia del 14% que se ubican en satisfacción muy insatisfecha por lo que este dato no puede ser dejado sin importancia debido a que es más fuerte que la satisfacción media. Y por último el 5% en satisfacción media con valores ni insatisfecho y ni satisfecho.

Tabla 14

Relación entre los niveles de satisfacción laboral y las dimensiones de liderazgo.

| SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------|---|--------|---|-------|--|--------|
| DIMENSIONES DE LIDERAZGO | Rangos | Satisfacción baja Muy insatisfecho e insatisfecho | | Satisfacción media Ni insatisfecho, ni satisfecho | | Satisfacción alta Satisfecho y muy satisfecho. | |
| | | n | % | n | % | n | % |
| LIDERAZGO TRANSACCIONAL | Bajo | 1 | 4.76% | 0 | 0.00% | 1 | 4.76% |
| | Medio | 2 | 9.52% | 0 | 0.00% | 5 | 23.81% |
| | Alto | 0 | 0.00% | 1 | 4.76% | 11 | 52.38% |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Bajo | 1 | 4.76% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | Medio | 2 | 9.52% | 0 | 0.00% | 2 | 9.52% |
| | Alto | 0 | 0.00% | 1 | 4.76% | 15 | 71.43% |
| LIDERAZGO CORRECTIVO | Bajo | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 9 | 42.86% |
| | Medio | 3 | 14.29% | 1 | 4.76% | 7 | 33.33% |
| | Alto | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 4.76% |

Nota: Datos obtenidos tras la aplicación del instrumento.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14 se puede inferir que el estilo de liderazgo que incide mayormente en la satisfacción laboral es el liderazgo transformacional en un 71.43%, de acuerdo al nivel alto, evidenciados en la tabla cruzada, con lo cual lo encuestados están con satisfacción alta y muy satisfechos.

Tabla 15

Pruebas de Normalidad.

| Pruebas de normalidad ^b | | | | | | | |
|------------------------------------|----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| LIDERAZGO | Satisfacción Laboral | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Medio | | ,423 | 13 | ,000 | ,619 | 13 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

b. SATISFACCIÓN LABORAL es constante cuando LIDERAZGO = Alto. Se ha omitido.

Nota: Elaboración en SPSS.

Interpretación:

En la presente tabla 15, se observa en los hallazgos de la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk debido que contamos con 21 casos para evaluar (en el caso de tener una muestra superior a 50 utilizaríamos Kolmogorov – Smirnov). Para la variable liderazgo con una Sig. de 0,00. Asimismo, para la satisfacción laboral el estadístico toma el valor de 0,182 siendo menores a 0,05. Por lo que, se

infiere que la información entre ambas variables no es normal, o no derivan una distribución normal, lo cual se puede inferir que debemos realizar la prueba de correlación de Pearson.

Tabla 16

Correlación entre satisfacción laboral y liderazgo transaccional.

| | | SATISFACCIÓN LABORAL | LIDERAZGO TRANSACCIONAL |
|----------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------|
| SATISFACCIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | 1 | ,647** |
| | Sig. (bilateral) | | ,002 |
| | N | 21 | 21 |
| LIDERAZGO TRANSACCIONAL | Correlación de Pearson | ,647** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,002 | |
| | N | 21 | 21 |

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

Nota: Elaboración con SPSS.

Interpretación:

Con un nivel de significancia del 5%, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que la Satisfacción laboral tiene relación con el liderazgo transaccional, es decir; existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) planteada en la investigación.

La prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, cuando analizamos el coeficiente de correlación de Pearson vemos que es de 0,647*, lo cual indica una correlación moderada entre variables

Tabla 17

Correlación entre la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional.

| | | SATISFACCIÓN LABORAL | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| SATISFACCIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | 1 | ,786** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 21 | 21 |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Correlación de Pearson | ,786** | 1 |

| | | |
|---------------------|------|----|
| Sig. (bilateral) | ,000 | |
| N | 21 | 21 |

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

Nota: Elaboración propia.

Interpretación.

Con un nivel de significancia del 5%, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que Liderazgo tiene asociación fuerte con la satisfacción laboral, es decir; existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) planteada en la investigación.

La prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, cuando analizamos el coeficiente de correlación de Pearson vemos que es de 0.786**, lo cual indica una correlación fuerte entre variables.

Tabla 18

Correlación entre la satisfacción laboral y el liderazgo correctivo

| | | SATISFACCIÓN LABORAL | LIDERAZGO CORRECTIVO |
|-------------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| SATISFACCIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | 1 | -,251 |
| | Sig. (bilateral) | | ,272 |
| | N | 21 | 21 |
| LIDERAZGO CORRECTIVO | Correlación de Pearson | -,251 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,272 | |
| | N | 21 | 21 |

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

Nota: Elaboración en SPSS

Interpretación:

Con un nivel de significancia de 0.381, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que Liderazgo tiene asociación fuerte inversa con la satisfacción laboral, es decir; existe relación directa y significativa inversa entre las variables de estudio. por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) planteada en la investigación.

La prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, cuando analizamos el coeficiente de correlación de Pearson vemos que es de -0.251, lo cual indica una correlación inversa entre variables.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En la sociedad actual en que vivimos, es muy importante conocer e identificar a un líder, ya que este se encargará de dirigir a su equipo a la realización de los objetivos y metas tanto de la empresa como personales.

Es por esto que en una organización en donde existe una alta estructuración de la tarea, un estilo transaccional puede ser más efectivo a corto plazo. Pero cuando es más valorado el ambiente, el trabajo independiente de los individuos hacia metas comunes, será más apropiada la actuación de un líder transformacional para conseguir la satisfacción al momento de trabajar de los colaboradores dentro de una organización.

Antes de comenzar con el desarrollo del instrumento y su aplicación a los trabajadores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. en la ciudad de Cajamarca , 2021 se tuvo que verificar la fiabilidad del instrumento para lo que se usó la prueba de Chi cuadrado en el programa de análisis estadístico SPSS, por lo que, a partir de los hallazgos encontrados y mostrados en la **Tabla N° 10** hemos obtenido un valor de 0.957, por lo tanto, según la valoración presentada en el presente trabajo que fueron desarrollados por los autores George y Mallery (2003, p. 231) mismos que ofrecen diferentes rangos para el resultado en la prueba Chi-cuadrado, el instrumento alcanza el valor de excelente superando el rango de bueno con el valor de 0.8. Por lo tanto, el instrumento es altamente confiable para su aplicación en los trabajadores de la empresa.

Además, en la presente investigación se buscó determinar la relación que existe entre la variable estilos de liderazgo y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. para lo que se estableció en la hipótesis la relación directa entre ambas variables. Después de aplicar el método estadístico a través del coeficiente de Pearson este arroja un resultado de 0.802 mismo que se encuentra en la **Tabla N° 11**, este valor es muestra suficiente para afirmar que existe una relación directa y significativa entre ambas variables objeto de estudio y poder afirmar la hipótesis planteada.

Estos resultados guardan similitud con los obtenidos y analizados en la investigación realizada por Llocle (2018) en su trabajo, Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa SETAM E.I.R.L. de Villa María del Triunfo, donde la prueba de hipótesis se obtuvo un Rho de Spearman 0.799, con un p valor de 0.000, por lo cual se concluye que existe una correlación buena; de igual forma Cruz & Castillo (2020) en su trabajo “Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa SERVICIOS AUTOMOTRICES DEL NORTE S.R.L. Cajamarca, 2020.” concluyó que existe una relación directa entre ambas variables debido a que el coeficiente de Pearson fue de 0.661 aceptando así sus hipótesis planteadas.

Además, en la investigación realizada por Medrano (2019) “Relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores del área mantenimiento de procesos de la empresa SOLUCIONES TÉCNICAS INDUSTRIALES” Cajamarca, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.382 indicando que existe un grado de correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de significancia bilateral de 0.005. Y por último tenemos la investigación de Cristóbal (2019), llamada “Estilos de liderazgo de los operarios y su satisfacción laboral”, Breña, se obtuvo siguientes resultados: correlación directa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral, ($r= 0.714$, $p < 0.05$).

Ahora bien, es indispensable crear nuevas habilidades en los colaboradores para desarrollar su máximo potencial dentro de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L debido al sector y rubro en donde se encuentra y sobre todo debido a que de ellos depende las metas y el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, asimismo existe constantes programas de capacitación y desarrollo personal que pueden ser aplicados en la organización. Esta sugerencia se basa en la conclusión llegada en la presente investigación que confirma la relación existente entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

Seguidamente, los resultados obtenidos tras la búsqueda del estilo de liderazgo con mayor nivel de percepción en la empresa se muestran en la **Tabla N° 12**, en donde observamos que los estilos más presentes en la organización son el estilo transformacional y transaccional. El estilo transformacional obtiene un porcentaje de 76% seguido del estilo transaccional con 57% en el rango de valoración alto. Esto se debe a la forma de trabajo de la organización, pues al ser una empresa dedicada al rubro de seguridad laboral y mantenimiento de equipos tecnológicos y maquinaria, siempre tienen que estar en constante capacitación y motivación, este aspecto esta descrito dentro de la teoría del liderazgo transformacional como Estimulación intelectual James V. Downton (1973) en donde se describe que los líderes promueven en cada uno de sus colaboradores en tener un pensamiento de innovación y creación, con la finalidad de buscar soluciones frente a las dificultades.

Ahora, estos resultados obtenidos al buscar el estilo de liderazgo con mayor nivel de percepción guardan relación con los obtenidos por Cruz & Castillo (2020) con su investigación: “Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa SERVICIOS AUTOMOTRICES DEL NORTE S.R.L. Cajamarca, 2020.”, en donde hallaron que los estilos de liderazgo con mayor nivel de percepción fueron el estilo transaccional y el estilo transformacional con valores 77,8% y 22.2 % respectivamente. Ellos reafirman nuestra conclusión argumentando que “tomando los resultados obtenidos podemos decir que no existe un estilo de liderazgo exclusivo o diferenciado en la empresa, sino que existe una cierta fusión de ambos

estilos de liderazgo, algo que toma fuerza con lo afirmado por Goleman, (2005), quien habla sobre la importancia que representa el que un líder tenga un amplio conocimiento de las características de los diferentes estilos de liderazgo, ya que le permite desarrollar una capacidad de aplicarlos de acuerdo a cada circunstancia o situación específica; lo que finalmente produce un aumento de la satisfacción laboral, debido a un mejor manejo de los recursos humanos”.

Por otro lado, los resultados obtenidos en cuanto a satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L plasmados en la **Tabla N° 13** y **Figura N° 2** muestran que un 81% de los colaboradores percibe un nivel de satisfacción alto dentro de la organización, un 5% se encuentra en una satisfacción media y que un 14% percibe una baja satisfacción laboral. Podemos afirmar que cuando se utiliza un adecuado estilo de liderazgo la satisfacción laboral tiende a aumentar, lo que ha quedado evidenciado con los resultados obtenidos en la relación entre ambas variables. En tal sentido, Galaz (2002) expresa que la satisfacción laboral es el clásico indicador al que se recurre cuando se desea conocer la actitud general de las personas hacia su vida laboral. Su carencia contribuye al aumento de factores adversos que implican consecuencias costosas para la empresa.

Seguidamente, hemos analizado las correlaciones entre la satisfacción laboral y cada uno de los estilos de liderazgo a fin de poder encontrar cual es el nivel de liderazgo con el que los trabajadores de la empresa se sienten más a gustos encontrando los siguientes resultados.

En la relación de satisfacción laboral y liderazgo transaccional los datos arrojaron una correlación del 0,647% en la prueba Pearson, este resultado obtenido es apoyado por la investigación realizada por Vega & Alava (2017), en donde su investigación, analiza el estilo de liderazgo que existe en La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí (ESPAM), en la cual dedujeron que el liderazgo transaccional, basado en que los esfuerzos son premiados, produce una relación positiva con respecto a la satisfacción laboral, basada en que la correcta relación entre jefes y trabajadores aumenta la satisfacción laboral dentro de las empresas y organizaciones.

En cuanto a la correlación entre satisfacción laboral y liderazgo transformacional, el análisis estadístico muestra un valor de 0,786% lo que demuestra que existe una relación. De igual forma, este resultado es respaldado por Oliva (2016) director del Staff de consultores de Chile que concluye que el liderazgo transformacional es indispensable en la adopción y desarrollo de un modelo de autocrecimiento y en la creación de nuevas competencias en pro del bienestar y tranquilidad de los trabajadores, así como también para el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Y por último analizamos la correlación entre la satisfacción laboral y el estilo correctivo/evitador y en la cual los datos obtenidos arrojaron un valor de -0,251 lo que demuestra una correlación débil inversa. Esto es causado debió a que en primer lugar este estilo de liderazgo no tiene mucha presencia en la

empresa, y esto se debe a que las características que implica este estilo no están relacionadas con la forma de desarrollo de las labores de la empresa, ni tampoco con el desarrollo de la misma.

Entonces, de acuerdo al análisis a los resultados obtenidos durante el desarrollo de este trabajo de investigación podemos afirmar que la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L existe un adecuado manejo de los de los estilos de liderazgo, los cuales se aplican en dependencia de las situaciones y contextos de las actividades de la organización.

Ahora a continuación, presentaremos las conclusiones obtenidas durante el desarrollo del presente trabajo de investigación:

- Podemos concluir que en la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. para el año 2021, los estilos de liderazgo transaccional y transformacional se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral, mientras que en el estilo de liderazgo evitador correctivo, su relación es negativa.
- El nivel de satisfacción laboral dentro de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. sobresale en el nivel alto mismo que representa un 81% de los colaboradores.
- El liderazgo que más percepción tiende dentro de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L 2021, es el liderazgo transformacional.
- En relación al objetivo general, se ha determinado que, si existe una relación directa significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L pues se obtuvo un coeficiente de Pearson de 0.802, por lo cual se concluye que la hipótesis de nuestra investigación es cierta.
- En relación al primer objetivo específico, se concluye que los estilos de liderazgo que más predomina dentro de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L, en el año 2021, son el liderazgo transformacional con el 76% y el liderazgo transaccional con 57%.
- En relación al tercer objetivo específico se concluye que, 1) existe una relación moderada entre el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral con un coeficiente de Pearson de $r = 0,647$, 2) existe una correlación fuerte y directa entre el estilo de liderazgo transformación y satisfacción laboral con un coeficiente de Pearson de $r = 0.786$ 3) existe una correlación inversa entre el estilo de liderazgo correctivo evitador o laissez faire y la satisfacción laboral con un coeficiente de Pearson $r = -0.251$. siendo el estilo de liderazgo transformacional que tiene mayor relación con la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Aburto Espinoza, K. (2017). “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de dos Instituciones Educativas del distrito de Independencia, Lima – 2017”. Lima, Lima, Perú.
- Ajen Soto, I. (2016). “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un call center del centro de Lima, 2016”. Lima, Lima, Perú.
- Ajen Soto, I. (2016). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de. Lima, Lima, Perú.
- Ajen Soto, I. J. (4 de noviembre de 2017). “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un call center del centro de Lima, 2016”. Lima, Peru.
- Alvarado Chang, P. (2014). Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de una universidad particular de Chiclayo, 2014. Chiclayo, Chiclayo, Perú.
- Araujo Alonso, M. (noviembre de 2011). *MEDWAVE*. Obtenido de <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/mbe01/5220>
- Arocutipa Morán, J. (2014). El liderazgo de los directivos y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Gálvez del distrito de Miraflores, Arequipa - 2014. Arequipa, Arequipa, Perú.
- Arocutipa Moran, J. (2016). EL LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS Y SU RELACIÓN CON LA. Chimbote, Chimbote, Perú.
- Baguer, A. (2006). *www.chilecapacita.cl*. Obtenido de www.chilecapacita.cl: www.chilecapacita.cl
- Bolaños Candiotti, C. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal. Perú.
- Bolaños Candiotti, C. Y. (5 de diciembre de 2017). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal del programa integral nacional para el bienestar familiar. INABIF. Pueblo Libre. 2015. Puebli libre, Peru.
- Carrera Briones, F. (2014). CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD PACASMAYO – 2014. Pacasmayo, Pacasmayo, Perú.
- Carrera Briones, F. S. (7 de mayo de 2015). CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA RED DE SALUD PACASMAYO – 2014. Pacasmayo, Peru.

- Castillo Espinoza, J. E. (8 de noviembre de 2015). Estilo de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores del Cineplanet Real Plaza - Trujillo 2015. trujillo, peru.
- CHIAVENATO, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. colombia: Mc Graw Hill.
- chiavenato, i. (2000). *administracion de recursos humanos*. colombia: mcGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). Procesos de gestión de unidades de información y distribución turística. En I. Chiavenato, *Procesos de gestión de unidades de información y distribución turística* (pág. 280). Editorial Elearning.
- Clemente, V. H. (24 de junio de 2009). Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>
- colino Tostón, M. J. (2013). *CONDUCTA DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL*. España.
- Vázquez L, R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. España: Ideas Propias Editorial.
- Robbins P., S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera ed.). México: Mc Graw Hil. doi:ISBN 978-607-15-0613-9
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- González Herrera, M. B., Figueroa González, E. G., & González Peyro, R. C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en PyMES: caso catering gourmet Durango, México. *Revista internacional administración y finanzas*, 7(2), 45-62.
- Melía, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: Cuestionario de satisfaccion S20/23. *Psicologemas.*, 59-74
- Cruz, C. t. (1995). *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. mexico: luminosa.
- Cuadra Peralta, A. (2007). *LIDERAZGO, CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES*. TALCA, CHILE.
- Daza, D., Porto, S., & Fang, Y. (2007). *IMPORTANCIA DE LA SATISFACCION LABORAL DEL TRABAJADOR EN*. cartagena.

- Dios, S. E. (2015). INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PRIVADO AMÉRICA DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2015. TRUJILLO, PERU.
- Esparza Bardales, A. F. (2016). El Estilo de Liderazgo y su efecto en el Desempeño Laboral del área de Contabilidad en la Empresa El Rocio S.A. Año 2016 – Trujillo. TRUJILLO, PERU.
- Espinal Torres, L. (15 de diciembre de 2015). *eoi.es*. Obtenido de *eoi.es*: <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2012/12/15/clima-organizacional-y-la-influencia-del-liderazgo/>
- ESQUIVEL, D. A. (2002). *motivacion laboral*. mexico.
- Flores, C., & Díaz, L. (2015). *Satisfacción Laboral en Personal Directivo y Operativo de Empresas de Calzado y Cuero Usuarios del Imss.*, Mexico.
- García, J. C. (2015). MANDOS MEDIOS Y SU SATISFACCIÓN LABORAL. VALPARAISO.
- Goleman, D. (2012). *Emotional Intelligence: Why it can Matter More Than IQ*. Random House Publishing Group.
- Gómez Aurelio, L. C., & Incio Pasache, O. W. (2011). *NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN BANCA COMERCIAL*. LIMA.
- González, A. J. (2011). *Evaluación de la satisfacción*. mexico.
- GONZÁLEZ, M. D. (2016). *satisfaccion laboral y estrategias de cambio en las enfermeras en los hospitales publicos de badajoz y caceres*. España.
- Guevara, W. (2010). *EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS (LAS)*. venezuela.
- HAISSA, A. S., & LICETH, G. L. (2013). *ANALISIS DEL NIVEL DE SATISFACCION DE LOS EMPLEADOS Y DOCENTES DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD “CEIPRO” A TRAVÉS DE UN DIAGNOSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL*. Colombia.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. argentina.
- Hulin, C., & Judge, T. (2003). *Jobs Attitudes". Handbook of Psychology. Volume 12: Industrial and Organizational Psychology*. person.
- Jaimes., R. G. (2017). Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior. MONTERREY, MEXICO.

- Jaramillo, G. L. (diciembre de 2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. ECUADOR .
- Kotter, J. (2008). Force For Change: How Leadership Differs from Management. En J. P. Kotter, *Force For Change: How Leadership Differs from Management* (pág. 192). Simon and Schuster.
- LIBERABIT. (2011). LIDERAZGO TRANSFORMADOR Y SATISFACCIÓN LABORAL: EL ROL DE LA CONFIANZA EN EL SUPERVISOR. LIMA, PERU.
- Lloria , R. (07 de Septiembre de 2015). *Blender's ideas and thoughts*. Obtenido de Blender's ideas and thoughts: <https://ricardlloria.wordpress.com/2015/09/07/daniel-goleman-sus-seis-estilos-de-liderazgo/>
- Lloria, R. (5 de setiembre de 2017). *INED21*. Obtenido de <https://ined21.com/13-estilos-de-liderazgo/>
- Lloria, R. (5 de Septiembre de 2017). *ined21.com*. Obtenido de ined21.com: <https://ined21.com/13-estilos-de-liderazgo/>
- Locke, J. (1976). *satisfaccion laboral*. reino unido.
- LUIS, A. Z., & ALEXANDER, J. M. (2014). *RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL*. trujillo.
- LUNA, G. L. (2016). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL. LIMA, PERU.
- MACAHUACHI GUERRA, P. B. (2015). “LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL NUESTRA SEÑORA DE LA ESPERANZA DEL DISTRITO DE TAMBOPATA PUERTO MALDONADO - 2016”. Madre de Dios, Peru.
- Maldonado, H. Y. (2013). *La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad*. arequioa.
- Mantilla, G. R., & Elena, L. L. (2007). *satisfaccion laboral del personal de salud*. mexico.
- Maria M. Chiang Vega. (2013). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. CHILE.
- Martínez, I. A. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo EstructuralComparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México. MEXICO.

- Martinez, J. (2009). *liderazgoymercadeo.com*. Obtenido de liderazgoymercadeo.com:
<http://www.liderazgoymercadeo.com/articulocont.asp?a=1598>
- maslow, a. (1943). *teoría de las necesidades básicas y de la esencia*. new york.
- Maxwell, J. (1993). Developing the Leader Within You. En J. C. Maxwell, *Developing the Leader Within You* (pág. 224). New York: Thomas Nelson.
- Mokate, K. (1999). *EFICACIA, EFICIENCIA, EQUIDAD Y SOSTENIBILIDAD*. mexico.
- Molano, C. A. (2014). *LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL*. BOGOA, COLOMBIA.
- MOLTO, A. G. (1997). *SATISFACCION LABORAL Y DIFERENCIAS MOTIVACIONALES Y DE PERSONALIDAD EN LESIONADOS MEDULARES CON DISTINTAS SITUACIONES DE EMPLEO*. MADRID - ESPAÑA.
- Morales Urtecho, A. (2016). Relación entre la satisfacción laboral y la identificación institucional en el personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo 2016. Trujillo, Trujillo, Perú.
- Moscol Romero, T. (21 de Diciembre de 2017). Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una. Piura, Piura, Perú.
- Moscol Romero, T. (2017). Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Empresa Privada de la Ciudad de Piura. Piura, Peru.
- Moscol Romero, T. (s.f.). Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores de una Empresa Privada de la Ciudad de Piura. Piura, peru.
- Navarro, S. M. (2012). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD*. Quetzaltenango.
- Olivares Huamani, R. P. (10 de enero de 2017). Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el club campestre puma de piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015. Andahuaylas, Peru.
- PADILLA, K. J. (2016). *LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL II ESSALUD HUÁNUCO-2016*. HUANUCO, PERU.
- PADRÓN, M. E. (2002). Estilos de liderazgo v la satisfacción laboral en Enfermería. BOLIVIA
- Pardo, L. M. (2015). *INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E. "SARA ANTONIETA BULLÓN*. chiclayo.

- Pardo, L. M. (2015). INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA I.E. “SARA ANTONIETA BULLÓN” - LAMBAYEQUE. LAMBAYEQUE.
- Paredes Castillo, L. (2015). El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco - 2015. Cajamarca, Otuzco, Perú.
- Paredes Castillo, L. Y. (2015). El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco - 2015. Otuzco, Otuzco, Perú.
- Paredes Castillo, L. Y. (8 de noviembre de 2016). El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco - 2015. Otuzco, Peru.
- PARRA., S. E. (2014). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN CARABINEROS DE CHILE: LOS EFECTOS MEDIADORES DE LA IDENTIFICACIÓN CON EL GRUPO Y EL WORK ENGAGEMENT EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE CARABINEROS. CHILE.
- Peiró, V. (2000). *Psicología de la Organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pingo Quiroga, G. (10 de Agosto de 2017). ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL. Piura, Piura, Perú.
- Pingo Quiroga, G. S. (2016). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral. Caso Agencia Paita Caja Piura, año 2016*.
- PINTADO NUÑEZ, M. E. (2013). INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA REGIÓN CENTRO DEL BANCO DE CREDITO DEL PERU. HUANCAYO, PERU.
- QUENTA VALDEZ, R. A. (2016). ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO” AREQUIPA - 2016. AREQUIPA, PERU.
- Quispe Navarro, J. (29 de Noviembre de 2017). Estilos De Liderazgo Y El Desempeño Laboral Del Área Administrativa De La Corte Superior De Lima. Lima, Lima, Perú.
- Redolfo Aguilar , L. (Junio de 2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel. Lima, Los Olivos, Perú.
- Robbins, S. (2004). *comportamiento organizacional*. mexico: perarson educacion.

- ROBBINS, S. P., & COULTER, M. (2005). *administracion*. mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rocío, M. L., & Bettsy, M. C. (2016). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ONCORAD DE CHICLAYO DEL 2016*. Chiclayo.
- Valdés Herrera Clemente. (2009, junio 24). *Concepto, características y estilos de Liderazgo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/concepto-caracteristicas-estilos-liderazgo/>
- Rodríguez Castro, C. K., & Núñez Guzmán, R. E. (5 de abril de 2018). Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa inversiones Calcareas S.A.C. Trujillo , Peru.
- Rodríguez, K. C. (2002). *satisfacción en el trabajo” y su proyección en la granada- española*.
- Roth, E., & Pinto, B. (2010). *Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz* . bolivia.
- RUIZ, L. A. (febrero de 2014). Percepción sobre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la fundación hospital san pedro ,2014”. peru.
- Rutlan, c. (2008). *modelo de mtivacion*. louisiana.
- Salazar, R. A., & Girón, S. L. (2012). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON ALGUNAS*. lima.
- Salazar, R. A., & Girón, S. L. (2012). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON ALGUNAS*. Surco- Lima.
- Saldaña Leopardo, J. F. (2017). *RELACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPLEADOS DE EMPOCALDAS S A. E:S.P (SECCIONALES DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS)*. Colombia.
- Sánchez Díaz, J. (04 de Diciembre de 2017). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en Hipermercados Tottus S.A., Trujillo, Trujillo, Perú*.
- Sánchez Díaz, J. (2017). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en Hipermercados Tottus S.A, Trujillo 2017*. Trujillo, Trujillo, Perú.
- Segundo, D. M. (2016). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA MANUELITA FYH, UBICADA EN EL DISTRITO DE LOS AQUIJES-ICA, 2016*. ICA, PERU.

- Senge, P. (2010). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. En P. M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization* (pág. 464). Crown Publishing Group.
- SILVA, A. N. (2017). “DIAGNÓSTICO DE LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN EL CAPITAL HUMANO”. CASO DE ANÁLISIS COMPARATIVO DE DOS EMPRESAS DEL SECTOR HOTELERO. LA PAZ, BOLIVIA.
- Silva, J. J. (2004). *satisfaccion en el trabajo de los directores de escuelas secundarias publicas*. brazil.
- SIMÓN, G. (2009). *nivel de satisfaccion laboral del personal de salud del samco carlos pellegrini*. buenos aires.
- Sotelo Valenzuela, G. R. (2015). “ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPORTAMIENTO. Huánuco , Huánuco , Perú.
- Tania, F. L., & Marcela, C. S. (2006). *la importancia de la satisfaccion laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organizacion*. chia.
- TORRES, F. A. (2009). EL ESTILO DE LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA ENTIDAD PRESTADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO TACNA S.A., EN EL 2009. TACNA, PERU.
- Tostón, M. J. (2013). *Conductas de liderazgo*. PERU..
- una, L. s. (2012). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA*. Quetzaltenango.
- Urra, G. M. (2010). *CÓMO INFLUYE LA SATISFACCIÓN LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO: CASO EMPRESA DE RETAIL*. chile.
- Viamontes, D. G. (julio de 2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Villar, P. S. (2011). *satisfaccion laboral*.
- YÉPEZ, F. M. (2012). “EL ESTILO DE DIRECCIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INTIQA HOTEL, PERIODO 2012”. BOLIVIA.
- Zas, B. (2002). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PARTICIPACIÓN*. mexico.
- Zavaleta, V. J. (2015). *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, universidad católica los ángeles, chimbote*. CHIMBOTE, PERU.

ANEXOS

Anexo n° 1: Matriz de consistencia.

Tabla 19

Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA | POBLACIÓN |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021.?</p> | <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021. Determinar el estilo de liderazgo que predomina en la empresa Corporación & Inversiones | <p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Los estilos de liderazgo se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021..</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</p> | <p>VARIABLE 1.</p> <p>Estilos de liderazgo</p> <p>VARIABLE 2.</p> <p>Satisfacción laboral.</p> | <p>Nivel de la investigación:</p> <p>Básica o pura.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Cuantitativo y correlacional.</p> <p>Diseño de la investigación:</p> <p>Transaccional o transversal.</p> | <p>La población:</p> <p>Está constituida por 21 colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021.</p> <p>Muestra:</p> <p>21 colaboradores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca en el año 2021.</p> |

-
- CYSA S.R.L. • El
Cajamarca en el liderazgo
año 2021. transaccional se
- Determinar el nivel relaciona
de satisfacción directamente con
laboral de los la satisfacción
colaboradores de la extrínseca e
empresa intrínseca en los
Corporación & colaboradores de
Inversiones CYSA la empresa
S.R.L. Cajamarca Corporación &
en el año 2021. Inversiones
 - Determinar la CYSA S.R.L.
relación entre el Cajamarca en el
liderazgo año 2021.
 - transaccional y la • El
satisfacción liderazgo
extrínseca e transformacional
intrínseca de los se relaciona
colaboradores de directamente con
Corporación & la satisfacción
Inversiones CYSA extrínseca e
intrínseca de los
-

S.R.L. Cajamarca colaboradores de
en el año 2021. la empresa

- Determinar la Corporación &
relación entre el Inversiones
liderazgo CYSA S.R.L.
transformacional y Cajamarca en el
la satisfacción año 2021.

extrínseca e • El
intrínseca de los liderazgo evitador
colaboradores de o laissez-faire s
Corporación & relaciona
Inversiones CYSA directamente con l
S.R.L. Cajamarca satisfacción
en el año 2021. extrínseca

- Determinar la intrínseca en lo
relación entre el colaboradores de l
liderazgo evitador o empresa
laissez-faire y la Corporación c
satisfacción Inversiones CYS.
extrínseca e S.R.L. Cajamarc
intrínseca de los en el año 2021.
colaboradores de la
empresa

Corporación &
Inversiones CYSA
S.R.L. Cajamarca
en el año 2021.

- Determinar el
estilo de
liderazgo con
más alto nivel de
percepción por
los colaboradores
de la empresa
Corporación &
Inversiones
CYSA S.R.L.
Cajamarca en el
año 2021.

Nota: Elaboración propia.

Anexo n° 2: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación & Inversiones CYSA S.R.L. Cajamarca, 2021.

El propósito de este cuestionario es proporcionar una descripción del liderazgo, por favor responda a todos los ítems con una “X” la opción más apropiada.

1. Área de trabajo: _____
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Dedicación al trabajo: Full-time. () Part-time ()

4. Cargo de su superior inmediato _____

Instrucciones: aparece a continuación 45 afirmaciones, juzgue la frecuencia en que cada situación es realizada por su superior inmediato. Use la siguiente escala de puntuación y marque “X” la alternativa seleccionada.

| | | | | |
|------------|------------------|--------------------|------------------------------|--------------|
| NUNCA 1 | RARAS VECES 2 | ALGUNAS VECES 3 | BASTANTE A MENUDO 4 | SIEMPRE 5 |
|------------|------------------|--------------------|------------------------------|--------------|

- EN RELACION A MI SUPERIOR INMEDIATO.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Personaliza las responsabilidades cuando se fijan los objetivos. | | | | | |
| 2. Expresa su satisfacción cuando otros cumplen las expectativas. | | | | | |
| 3. Trabaja con el resto de una forma satisfactoria. | | | | | |
| 4. Incrementa a los demás sus esfuerzos y motivación | | | | | |
| 5. Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos. | | | | | |
| 6. Consigue que la organización sea eficaz. | | | | | |
| 7. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. | | | | | |
| 8. Hace sentir a los demás orgulloso /a de trabajar con él. | | | | | |
| 9. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 10. Demuestra un sentido de autoridad y confianza. | | | | | |
| 11. Sugiere buscar nuevas formas de completar el trabajo. | | | | | |
| 12. Enfatiza la importancia de una misión común. | | | | | |
| 13. Habla entusiastamente acerca de que necesidades deben estar satisfechas. | | | | | |
| 14. Presenta una convincente visión del futuro. | | | | | |
| 15. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas. | | | | | |
| 16. Proporciona a los demás formas nuevas de enfocar problemas | | | | | |
| 17. Hace ver al resto los problemas desde muy distintos ángulos. | | | | | |
| 18. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar a su equipo. | | | | | |
| 19. Trata a los demás como individuos más que como miembro de un grupo. | | | | | |
| 20. Considera que tiene necesidades y habilidades diferentes. | | | | | |
| 21. Ayuda a los demás a mejorar sus capacidades. | | | | | |
| 22. No interviene hasta que los problemas se agravan. | | | | | |
| 23. Centra su atención en aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto (irregularidades, errores o desviaciones de los estándares) | | | | | |
| 24. Demuestra que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar. | | | | | |
| 25. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma. | | | | | |
| 26. Hace un seguimiento de los errores detectados. | | | | | |
| 27. Comunica regularmente los fracasos con el fin de superarlos. | | | | | |
| 28. Es efectivo en representar su mayor autoridad a los demás. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 29. Evita involucrarse cuando surgen temas importantes. | | | | | |
| 30. Está ausente cuando se le necesita. | | | | | |
| 31. Evita tomar decisiones | | | | | |

| SATISFACCIÓN LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1. En relación a la libertad de elegir mi propio método de trabajo me encuentro: | | | | | |
| 2. Considero que en mi departamento tenemos las cargas de trabajo bien repartidas | | | | | |
| 3. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí | | | | | |
| 4. Considero mis habilidades apropiadas y suficientes para mi puesto de trabajo | | | | | |
| 5. En relación al reconocimiento que obtengo por el trabajo bien hecho estoy: | | | | | |
| 6. Estoy satisfecho/a con mi actual puesto de trabajo | | | | | |
| 7. El reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación en el mismo. | | | | | |
| 8. El/la responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones | | | | | |
| 9. El/la responsable de mi departamento delega eficazmente funciones de responsabilidad | | | | | |
| 10. El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz | | | | | |
| 11. En relación a las posibilidades de hacer línea de carrera estoy: | | | | | |
| 12. En relación a la atención que se presta a las sugerencias que hago estoy: | | | | | |
| 13. En relación a las condiciones físicas de trabajo me encuentro: | | | | | |
| 14. La atmósfera de trabajo que creamos es positiva | | | | | |
| 15. En relación a mis compañeros de trabajo estoy: | | | | | |
| 16. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas | | | | | |
| 17. La relación con los/las compañeros/as de trabajo es adecuada | | | | | |
| 18. En relación a mi superior inmediato estoy: | | | | | |
| 19. Mi jefe inmediato tiene una actitud positiva | | | | | |
| 20. Mi jefe inmediato nos motiva e incentiva en el trabajo | | | | | |
| 21. En relación a mi salario estoy | | | | | |
| 22. En relación al modo en que la organización está gestionada estoy: | | | | | |
| 23. En relación al horario de trabajo estoy: | | | | | |
| 24. En relación a la estabilidad en el puesto estoy: | | | | | |

Anexo n° 3: Ficha para validación de instrumento.

FICHA PARA VALIDACION DEL
INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Alex Miguel Hernández Torres
- 1.2. Especialidad: Administrador
- 1.3. Cargo actual: Docente
- 1.4. Grado académico: Doctor
- 1.5. Institución: UPN --- UNC
- 1.6. Tipo de Instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: 29-09-2021

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

| N° | EVIDENCIAS | VALORACION | | | | | |
|----|---|------------|----|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 1 | Pertinencia de indicadores | | X | | | | |
| 2 | Formulado con lenguaje apropiado | | X | | | | |
| 3 | Adecuado para los sujetos en estudio | | X | | | | |
| 4 | Facilita la prueba de hipótesis | X | | | | | |
| 5 | Suficiencia para medir la variable | X | | | | | |
| 6 | Facilita la interpretación del instrumento | X | | | | | |
| 7 | Acorde al avance de la ciencia y tecnología | X | | | | | |
| 8 | Expresado en hechos perceptibles | X | | | | | |
| 9 | Tiene secuencia lógica | | X | | | | |
| 10 | Basado en aspectos teóricos | | X | | | | |
| | Total | 25 | 20 | | | | |

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 45$

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

PUEDA APLICARSE EL INSTRUMENTO

.....
.....
.....



.....
Dr. Alex M. Hernández Torres
DOCENTE UNIVERSITARIO