

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autoras:

Aguirre Haro, Melissa Nayeli

Centurión Fernández, Nayeli Milagros

Jurado evaluador:

Presidente: Castañeda Nassi José

Secretario: Barrantes García Saúl

Vocal: Angulo Burgos Manuel

Asesor:

Rossi Valverde, Ricardo Manuel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1424-8261>

TRUJILLO - PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2024/07/04

Rep_Administración_Aguirre_Haro_Melissa_Nayeli_y_Centur...

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositorio.upn.edu.pe

Internet Source

3%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography On

Exclude assignment template On

Exclude matches < 3%



Asesor de Tesis

Dr. Rossi Valverde, Ricardo Manuel

DNI: 1812359

Declaración de Originalidad

Yo, Ricardo Manuel Rossi Valverde, docente del Programa de Estudio de Administración de Pregrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis titulada: “Liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023”, cuya autoría pertenece a Aguirre Haro, Melissa Nayeli y Centurión Fernández, Nayeli Milagros, dejo constancia lo siguiente:

- El documento tiene un índice de similitud de 3%, así lo consigna el reporte emitido por el software Turnitin el día 27/05/2023.
- He revisado con detalle la tesis y dicho reporte, donde no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad Privada Antenor Orrego.

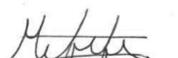
Trujillo, 27 de mayo del 2024.



Rossi Valverde, Ricardo Manuel

DNI: 1812359

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1424-8261>



Aguirre Haro Melissa Nayeli

DNI: 76339487



Centurión Fernández, Nayeli Milagros

DNI: 21234398

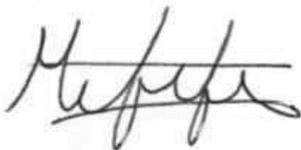
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar si existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a todos los miembros del jurado por el veredicto que otorguen a este trabajo, que esperamos sea justo y apropiado.



Aguirre Haro, Melissa Nayeli



Centurión Fernández, Nayeli Milagros

DEDICATORIA

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, mis padres y a mi dedicado docente. Sin la guía divina, el apoyo incondicional de mi familia y la sabiduría de mi profesor, este logro no habría sido posible. Gracias por ser mi fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de este camino académico.

Aguirre Haro, Melissa Nayeli

Con profundo agradecimiento a mis queridos padres, por su amor incondicional y apoyo constante. A Dios, por iluminar mi camino y ser mi fuente de fortaleza. Y a mi maestro, por guiarme con sabiduría y dedicación en este viaje de aprendizaje. Sin ustedes, nada de esto sería posible. ¡Gracias de corazón!

Centurión Fernández, Nayeli Milagros

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Dios, por brindarnos la fortaleza y la inspiración para completar esta tesis. A nuestros padres, cuyo amor y apoyo inquebrantable han sido fundamentales en este camino. Y al Dr. Rossi Valverde, Ricardo Manuel, nuestro respetado y dedicado docente, cuyas enseñanzas y orientación nos han guiado en la realización de este trabajo. Su invaluable contribución ha hecho posible este logro. ¡Gracias a todos por su inestimable apoyo!

Las autoras

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., ubicada en Trujillo, durante el año 2023. Diversas empresas han implementado estrategias de liderazgo efectivas, obteniendo resultados positivos y mejorando la satisfacción laboral de sus colaboradores, lo que a su vez optimiza el ambiente de trabajo. Este estudio adoptó un diseño no experimental, transeccional y correlacional, con una muestra de 20 trabajadores de la empresa. Para la recolección de datos, se aplicó un instrumento validado por cinco expertos y con alta confiabilidad ($\alpha > 0.7$). Los resultados mostraron una relación significativa entre liderazgo y satisfacción laboral ($r = .936$; $p < 0.01$ bilateral), evidenciando un vínculo importante entre ambas variables. Una limitación del estudio fue la focalización exclusiva en la ciudad de Trujillo, debido a la conveniencia de acceso a los colaboradores de esta área geográfica. No obstante, la empresa colaboró plenamente, facilitando la obtención de resultados valiosos. Se concluyó que fortalecer el liderazgo podría mejorar la satisfacción laboral de los empleados en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. En consecuencia, se recomienda implementar un programa estructurado de reconocimiento y recompensas para aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores cuando realizan un buen trabajo.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, Satisfacción laboral, manejo de equipo, comunicación y motivación.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between leadership and job satisfaction at Carbonifera San Benito S.R.L. in Trujillo during the year 2023. Various companies have implemented effective leadership strategies, achieving positive results and improving employee job satisfaction, which in turn optimizes the work environment. This study adopted a non-experimental, cross-sectional, and correlational design, with a sample of 20 employees from the company. For data collection, an instrument validated by five experts and with high reliability ($\alpha > 0.7$) was applied. The results showed a significant relationship between leadership and job satisfaction ($r = .936$; $p < 0.01$ bilateral), demonstrating an important link between the two variables. A limitation of the study was the exclusive focus on the city of Trujillo, due to the convenient access to employees in this geographical area. Nonetheless, the company fully cooperated, facilitating the acquisition of valuable results. It was concluded that strengthening leadership could improve the job satisfaction of employees at Carbonifera San Benito S.R.L. Consequently, it is recommended to implement a structured recognition and rewards program to increase the motivation and commitment of employees when they perform well.

KEYWORDS: Leadership, Job satisfaction, Team management, Communication, and Motivation.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Problema de investigación	1
1.1.1. Realidad Problemática	1
1.1.2. Enunciado del Problema	4
1.2. Justificación del estudio	5
1.3. Objetivos	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
II. MARCO DE REFERENCIA	7
2.1. Antecedentes del estudio	7
2.1.1. Antecedentes Internacionales	7
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	10
2.1.3. Antecedentes Locales.....	12
2.2. Marco Teórico	14
2.2.1. Liderazgo	14
2.2.1.1. Definición de Liderazgo	14
2.2.1.3. Importancia del liderazgo	16
2.2.1.4. Características del liderazgo.....	16
2.2.1.5. Modelos de estudio del liderazgo.....	17
2.2.1.6. Dimensiones de Liderazgo.....	18
2.2.2.1. Definición de satisfacción laboral.....	22
2.2.2.4. Modelos de estudio de satisfacción laboral.....	25
2.2.2.5. Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral.....	26
2.3. Marco Conceptual	28
2.3.1. Liderazgo	28
2.4. Sistema de hipótesis.....	29
2.4.1. Hipótesis de investigación.....	29
2.4.2. Hipótesis nula.....	29

2.4.3.	Hipótesis Especificas	29
2.5.	Operacionalización de las variables	31
III.	MATERIALES Y METODOS	33
3.1.	Población y muestra de estudio	33
3.1.1.	Población	33
3.1.2.	Muestra	33
3.2.	Diseño de investigación.....	35
3.2.1.	Diseño de Contrastación	35
3.3.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos	36
3.3.1.	Fórmula del alfa de Cronbach	38
3.4.	Procesamiento y análisis de datos	42
IV.	RESULTADOS.....	44
4.1.	Información demográfica.....	44
4.2.	Información de las variables del estudio.....	44
4.3.	Análisis e interpretación de resultados.....	47
4.3.1.	Variable liderazgo.....	47
4.3.2.	Variable satisfacción laboral	51
4.4.	Docimasia de hipótesis.....	54
4.4.1.	Prueba de Normalidad	54
4.4.2.	Comprobación de hipótesis.....	55
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
	Conclusiones.....	69
	Recomendaciones.....	71
	Referencias Bibliográficas.....	73
	ANEXOS	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	17
<i>Matriz de los instrumentos utilizados por otros autores</i>	17
Tabla 2	25
<i>Matriz de los instrumentos utilizados por otros autores</i>	25
Tabla 3	31
<i>Operacionalización de variables</i>	31
Tabla 4	39
<i>Clasificación de niveles</i>	39
Tabla 5	39
<i>Prueba de KMO y Bartlett de la variable Liderazgo</i>	39
Tabla 6	40
<i>Prueba de KMO y Bartlett de la variable Satisfacción Laboral</i>	40
Tabla 7	40
<i>Matriz de componente rotado de la variable liderazgo</i>	40
Tabla 8	41
<i>Matriz de componente rotado de la variable Satisfacción Laboral</i>	41
Tabla 9	42
<i>Prueba de fiabilidad</i>	42
Tabla 10	43
<i>Intervalos que determinan el grado de relación de dos variables</i>	43
Tabla 11	44
<i>Distribución de la muestra por género</i>	44
Tabla 12	45
<i>Niveles de valoración del liderazgo y sus dimensiones</i>	45
Tabla 13	46
<i>Niveles de valoración del liderazgo y sus dimensiones</i>	46
Tabla 14	47
<i>Nivel de medición del Liderazgo</i>	47
Tabla 15	48
<i>Nivel de medición de la dimensión comunicación</i>	48
Tabla 16	49
<i>Nivel de medición de la dimensión motivación</i>	49
Tabla 17	50
<i>Nivel de medición de la dimensión manejo de equipo</i>	50

Tabla 18	51
<i>Nivel de medición de Satisfacción Laboral</i>	51
Tabla 19	52
<i>Nivel de medición de la dimensión satisfacción intrínseca</i>	52
Tabla 20	53
<i>Nivel de medición de la dimensión satisfacción extrínseca</i>	53
Tabla 21	54
<i>Pruebas de normalidad de la variable liderazgo y satisfacción laboral</i>	54
Tabla 22	55
<i>Correlación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral</i>	55
Tabla 23	57
<i>Correlación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral</i>	57
Tabla 24	58
<i>Correlación entre la dimensión manejo de equipo y satisfacción laboral</i>	58
Tabla 25	60
<i>Correlación entre la dimensión satisfacción intrínseca y liderazgo</i>	60
Tabla 26	61
<i>Correlación entre la dimensión satisfacción extrínseca y liderazgo</i>	61
Tabla 27	62
<i>Correlación entre la variable liderazgo y satisfacción laboral</i>	62
Tabla 28	83
<i>Matriz de consistencia</i>	83
Tabla 29	101
<i>Cronograma de actividades</i>	101

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Niveles de valoración del liderazgo y sus dimensiones</i>	45
Figura 2. <i>Niveles de valoración del liderazgo y sus dimensiones</i>	46
Figura 3. <i>Nivel de medición del liderazgo</i>	47
Figura 4. <i>Nivel de medición de la dimensión comunicación</i>	48
Figura 5. <i>Nivel de medición de la dimensión comunicación</i>	49
Figura 6. <i>Nivel de medición de la dimensión manejo de equipo</i>	50
Figura 7. <i>Nivel de medición de la satisfacción laboral</i>	51
Figura 8. <i>Nivel de medición de la dimensión motivación intrínseca</i>	52
Figura 9. <i>Nivel de medición de la dimensión motivación extrínseca</i>	53

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Realidad Problemática

El liderazgo en una empresa juega un papel muy importante, dado que es necesario para establecer entornos de trabajo cómodos y motivadores que permitan a los trabajadores desarrollarse y crecer, con el propósito de lograr que el grupo mantenga el orden, realice las acciones y logre las metas establecidas. Por lo cual, el liderazgo es valioso para el buen funcionamiento y supervivencia de cualquier tipo de empresa y sin este puede ocurrir problemas graves como un mal ambiente laboral, alta rotación de los trabajadores, baja productividad, deslealtad y falta de compromiso. Todo esto afecta de manera negativa al trabajador por lo que se obtiene un personal insatisfecho, generando pérdidas económicas en la empresa. Por otro lado, la satisfacción laboral es esencial para las empresas, porque los trabajadores deben sentirse motivados y contentos para que puedan sobresalir en su centro laboral.

En el aspecto internacional en Colombia y México se maneja el liderazgo desde diferentes puntos de vista, así en Colombia los líderes deben administrar bien los grupos pequeños y motivarlos para que adopten los cambios de manera eficiente (García et al., 2009), se entiende que el liderazgo implica inspirar a otros, alentar a los empleados a reconocer y celebrar sus logros, establecer metas y facilitar la comunicación, por lo tanto, los líderes colombianos deben tener habilidades blandas: gestión, planificación y creatividad (Matviuk, 2007).

Sin embargo, “en México se ha observado que los subordinados prefieren la administración autoritaria, los trabajadores requieren que se les asigne tareas y se les guíe en sus actividades dentro de la institución” (Slater et al., 2002).

En cuanto a la satisfacción laboral, en Colombia y México, se demostró que la satisfacción laboral es deficiente, al respecto en una

encuesta realizada por el portal Trabajando.com aplicada a 2 350 colombianos, se halló que el 71% de los trabajadores no se encuentra motivado en su centro laboral (Semana, 2014). Así mismo, en México la OCC Mundial realizó una encuesta a 700 personas y obtuvo que el 75% de los trabajadores no se encuentran satisfechos (Konfío, 2019), ni contentos con su centro de trabajo, como consecuencia el 95% de los trabajadores buscan un empleo nuevo.

Por otro lado, en el Perú el liderazgo se ve afectado en un 53%, por el simple hecho de que los líderes en las empresas originan entornos de trabajo deficientes. Cabe recalcar, que el crecimiento económico indica que las empresas están progresando rápidamente, pero ese progreso no siempre va acompañado de un liderazgo eficaz. Se conoce que un líder peruano se considera democrático y permite que las personas colaboren o participen en la planificación de acciones y se sientan conectadas, mientras que los trabajadores perciben un tipo de liderazgo autocrático, esto se debe a que las empresas no comprenden la importancia de identificar y capacitar a los gerentes en los aspectos del liderazgo. Además, sólo un 20% de las empresas capacitan a sus trabajadores (Gestión, 2014).

Según Ibarra (2020), “las empresas ya no solo priorizan la experiencia del cliente sino también, la experiencia del empleado porque todo parte desde adentro” (S/P); así mismo, en una encuesta de satisfacción laboral se halló que el 24% de trabajadores se siente satisfecho con su empleo (La República, 2020). Complementando lo anterior, se halló que el 55% de los trabajadores expresaron que se sienten como una máquina en su centro laboral y que esto se ve mayormente en las áreas operativas, ventas, logística, etc. (GanaMás, 2022)

En las empresas trujillanas se ha observado primordialmente que el jefe muestra un liderazgo autocrático, quiere decir que no piensa en sus trabajadores y por ello la empresa se ve afectada de manera negativa, debido a que existe una mala comunicación entre

jefe y trabajador, todo esto se ve reflejado en el mal manejo de las empresas, estas no se organizan para poder brindarles un ambiente adecuado, un salario adecuado y un bono por sus labores extras en las empresas (Ugalde y Canales, 2016).

El liderazgo en las empresas trujillanas juega un papel esencial para la satisfacción laboral, puesto que un trabajador que no cumple con las expectativas que el jefe espera de él puede generarle frustración y una sensación de fracaso. Por el contrario, exigirles puede provocar estrés y depresión. Pero estas situaciones deben evitarse porque generan malestar e insatisfacción entre todos los trabajadores.

Carbonífera San Benito S.R.L. es una empresa fundada por Arístides Castro Gamboa, un pionero de la minería del carbón en Perú, con una vasta experiencia en el campo desde temprana edad. Durante los años 40, la empresa inició la actividad en varias minas, como La Victoria, Julio Cesar, José Antonio, Tres Amigos y Yanahuanca. En la actualidad, la empresa posee 26 concesiones mineras que abarcan una extensión de 518 hectáreas en Trujillo.

La empresa se dedica a la extracción y comercialización de carbón en la ciudad de Trujillo, con el objetivo de desarrollar proyectos mineros que priorizan la seguridad, el rendimiento, la reducción de costos, el respeto ambiental, el deber social y la innovación en métodos de excavación y explotación.

En la empresa de investigación, el liderazgo se refleja en una comunicación abierta y transparente, un constante apoyo y reconocimiento hacia los empleados, así como en una demostrada empatía y comprensión hacia sus necesidades. Los líderes están comprometidos con el desarrollo profesional de su equipo, ofreciendo oportunidades de crecimiento y fomentando una cultura de colaboración. Esta combinación de factores crea un ambiente laboral donde los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos, contribuyendo así a una mayor satisfacción laboral y

al éxito general de la empresa. Aun así, la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., presenta un problema en el manejo de equipo. A pesar de la importancia del liderazgo para el desarrollo empresarial y la necesidad de líderes que comprendan tanto la organización como a sus empleados, se ha observado una disminución en la satisfacción laboral y un ambiente laboral tenso, lo que sugiere deficiencias en el manejo del equipo.

El problema central radica en entender cómo el liderazgo impacta en la satisfacción laboral de los empleados. Este problema demanda una investigación rigurosa que aplique métodos científicos, incluyendo la recopilación de datos mediante encuestas.

El objetivo es identificar áreas de mejora en el manejo del equipo y promover un ambiente laboral más productivo y cohesionado en Carbonífera San Benito S.R.L. Esto no solo beneficiará a la empresa en su conjunto, sino que también mejorará la calidad de vida y el rendimiento laboral de sus empleados.

1.1.2. Enunciado del Problema

Pregunta General

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023?

Preguntas específicas

- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023?

1.2. Justificación del estudio

- Justificación teórica

Este trabajo se justifica teóricamente debido a los fundamentos teóricos del liderazgo y satisfacción laboral. Muchas organizaciones fracasan porque no desarrollan un buen liderazgo entre sus trabajadores o no involucran a sus líderes y empleados en el proceso. Para ello, es importante tener en cuenta autores que han observado y definido la primera variable, el liderazgo, como Chiavenato (2001), Moran (2007), Korman, Greehaus y Badin (1997), etc. Asimismo, para medir la segunda variable, satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., se tiene como base a diferentes autores como Robbins (1996), Herzberg (1989), etc.

- Justificación Práctica

Esta investigación se centró en analizar y evaluar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., en Trujillo, durante el año 2023. El análisis de la situación actual de la empresa mostró que el fortalecimiento del liderazgo tenía un impacto directo en la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos fueron aplicados por la empresa reflejándose en una mejora en el rendimiento y en el bienestar de los empleados, consolidando la imagen de la empresa como un lugar atractivo para trabajar.

- Justificación Social

La justificación social tiene la finalidad de dar a conocer de manera clara y precisa la importancia que tiene el liderazgo y la satisfacción laboral. Así mismo, este trabajo de investigación sirve como aporte a la sociedad en temas de liderazgo y satisfacción laboral, el liderazgo está presente en aspectos laborales, profesionales y en la vida social, de esta forma, es posible aplicar estrategias de mejora continua, evaluar el estilo de gestión y tomar

acciones correctivas en función de los resultados que beneficien tanto a la empresa como a los empleados.

- Justificación Metodológica

La justificación metodológica se sustenta en un estudio básico correlacional, en el enfoque de investigación a utilizarse se tomó en consideración los criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach. Esta investigación será de utilidad para ser aprovechada como antecedente de futuros estudios debido a los hallazgos, con el propósito de profundizar más en el estudio de dichas variables.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- Determinar la relación entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Villarroel (2020), en su tesis titulada “Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés”, que se desarrolló en La Paz, Bolivia; tuvo como objetivo “Determinar la relación entre liderazgo y satisfacción laboral de los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor De San Andrés”(p.15), para esta investigación se tomó una muestra de 20 estudiantes universitarios de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor De San Andrés. El instrumento de investigación para la recolección de datos fue el cuestionario que fue aplicado posteriormente a la muestra a través de cuestionarios para medir el Liderazgo y la Satisfacción de los integrantes de una organización laboral. El cuestionario de la variable satisfacción laboral cuenta con 15 ítems y se organiza en dos dimensiones: satisfacción laboral intrínseca con una relación significativa ($r = 0.705$) y satisfacción laboral extrínseca con una relación significativa ($r = 0.882$). En cuanto al cuestionario de la variable de liderazgo, este contó con 22 ítems organizados en tres dimensiones: comunicación, motivación y manejo de equipo. A través del cuestionario de liderazgo de Bazán, se obtuvo un alto puntaje en la dimensión de comunicación, lo que demuestra que la efectividad de la comunicación entre los integrantes de la federación es una fortaleza que les permite avanzar como equipo. En cuanto a los resultados se halló que 14 sujetos muy satisfechos y 6 satisfechos según la escala de la prueba aplicada. De acuerdo a las evidencias estadísticas, se concluye que existe una relación significativa ($p = 0.000$; $\rho = 0.820$) entre el liderazgo y satisfacción laboral en la Federación Universitaria del centro de estudio de San Andrés.

Gómez (2021), en su tesis titulada “El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de

una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz”, desarrollada en México, tuvo como objetivo “Conocer si existe relación entre el estilo de liderazgo ejercido en una organización pública estatal con el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores para mejorar el ambiente laboral general de la organización” (p. 7). Para esta investigación se tuvo una muestra de 31 colaboradores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Para la variable liderazgo se desarrollaron 34 ítems y se evaluaron 8 dimensiones: transformacional, transaccional, impositivo, afiliativo, coach, orientado, participativo, laissez-faire y la variable satisfacción laboral contó con 15 ítems y se evaluaron 2 dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. La mayoría de los colaboradores considera que el jefe frecuentemente intercede para evitar discusiones que pueden llevar a un conflicto entre el personal. En este ambiente se trata de mantener una relación de respeto entre los trabajadores de la mano del liderazgo. Se concluyó que el propósito general de la investigación se cumplió a cabalidad y de manera eficiente. La correlación de Spearman generó los mayores valores de correlación entre satisfacción laboral y el Liderazgo Impositivo ($r=0.762$).

Geoconda (2023), en su investigación “Los estilos de liderazgos y la satisfacción laboral de los trabajadores de las áreas productivas de una planta de procesos alimenticios en la ciudad de Guayaquil en el año 2023”, tuvo como objetivo “Analizar la incidencia de los estilos de liderazgos y la satisfacción laboral de los trabajadores de las áreas productivas de una Planta de procesos alimenticios en la ciudad de Guayaquil en el año 2023” (p. 10). El propósito de la investigación era desarrollar un plan de liderazgo en línea con las políticas de gestión administrativa interna de la empresa. Este estudio se enmarca en una perspectiva correlacional, no experimental y cuantitativa. La población objeto de estudio estuvo compuesta por todos los empleados de las áreas productivas de la planta de procesos que tenían más de 75 días de antigüedad. La muestra utilizada

comprendió a un total de 100 trabajadores, incluyendo jefes de área, supervisores de producción, líderes de líneas y personal operativo. Para recopilar datos, se utilizó el cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ 5x, que consta de 51 preguntas para evaluar nueve factores compuestos por ítems. Los primeros 36 ítems se centraron en medir el liderazgo, mientras que los 15 restantes evaluaron variables relacionadas con el desempeño organizacional, como el esfuerzo adicional de los empleados, la efectividad del líder y la satisfacción de los empleados con su líder. Este cuestionario adaptado incluyó tres factores de categoría de interacción: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo correctivo/evitador, junto con nueve variables de menor nivel. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación significativa ($p = 0.000$; $r = 0.878$) entre el estilo liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. En particular, se encontró una relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. En consecuencia, se concluyó que, en el contexto de la evaluación de estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores en las áreas productivas de una planta de procesos alimenticios en Guayaquil, el uso del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ 5x permitió evaluar las variables de segundo orden de los estilos de liderazgo y los factores de resultados. Los resultados arrojaron que el 43% de los empleados estaban satisfechos con el estilo de liderazgo de "Influencia idealizada atribuida", el 21% con "Influencia idealizada conductual", el 14% con "Dirección por excepción activa", el 14% con "Estimulación intelectual" y el 7% con "Recompensa contingente". En general, el grado de satisfacción laboral fue del 76.92% en relación al estilo de "Influencia idealizada conductual", el 70% para "Recompensa contingente", el 67.27% para "Influencia idealizada atribuida", el 50% para "Estimulación intelectual" y el 44% para "Dirección por excepción activa". Esto confirmó la hipótesis del estudio.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ramos (2020) en su tesis titulada “Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal del área administrativa de la Clínica San Miguel Arcángel SAC, 2020”, tuvo como objetivo “Determinar de qué manera el liderazgo influye en la satisfacción del personal del área administrativa de la Clínica San Miguel Arcángel S.A.C, en el año 2020” (p. 5). Para esta investigación se tomó una población de 15 colaboradores del área administrativa de la Clínica San Miguel Arcángel S.A.C, la técnica que se utilizó fue la encuesta y se utilizaron 2 cuestionarios. Para la variable liderazgo el cuestionario cuenta con 15 ítems y se organizó en 3 dimensiones, para la variable satisfacción laboral el cuestionario cuenta con 15 ítems y se dividió en 6 dimensiones. En cuanto a los resultados obtenidos se encontró que el 33% de los encuestados manifiestan que, como trabajadores sí perciben un buen clima laboral, mientras que, el 67% considera que, no perciben un apropiado clima laboral dentro de la empresa. La mayor parte de los encuestados tienen quejas sobre el clima, pues no se encuentran conformes con el ambiente laboral, y además es un aspecto que la empresa debería cambiar para satisfacer a sus trabajadores. De acuerdo al cálculo del chi-cuadrado calculado; se observa un valor de 59.00; mientras que, en la tabla del chi-cuadrado crítico se tuvo una cantidad de 43.773; lo que significa que: $X^2_{\text{Calculado}} = 59.00 > X^2_{\text{Crítico}} = 43.773$ En relación a los valores obtenidos, se acepta la H1 y se rechaza la hipótesis H2; es decir, el Liderazgo influye directamente en la satisfacción laboral en la Clínica San Miguel Arcángel, Lima 2019. En relación a esto se puede afirmar que, acorde al liderazgo que se maneje se podrá brindar una apropiada y eficiente satisfacción laboral. En base a los resultados obtenidos, se llega a la conclusión que la influencia del liderazgo no influye en la mala actitud de los empleados dentro del ambiente administrativo de la Clínica, según los datos encontrados la socialización y las relaciones interpersonales de los trabajadores depende más de los mismos empleados que de la forma de liderazgo que maneja la organización.

Núñez (2019), en su tesis titulada “Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del mercado municipal minorista N°1, lima – 2018”, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista N°1, Lima – 2018” (p.21). Para este estudio se tomó una muestra de 30 colaboradores de la oficina de administración, el instrumento utilizado en este estudio fue un cuestionario, la variable liderazgo contó con 18 ítems y fueron evaluadas 3 dimensiones: ausentismo, rotación de personal y productividad, la variable satisfacción laboral de igual manera estuvo compuesta por 18 ítems y se evaluaron 3 dimensiones: liderazgo liberal, liderazgo democrático y liderazgo autocrático. El resultado encontrado fue 12.88, por encima del punto crítico ($\chi^2_{0.95} = 12.6$); de modo que la hipótesis nula (H_0) se rechaza; como resultado la hipótesis alternativa es aceptada, afirmando que existe una asociación significativa entre la satisfacción laboral y el liderazgo democrático en el Mercado Municipal Minorista en la oficina de administración. Teniendo en cuenta la Hipótesis del objetivo general, se llegó a la conclusión que, existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el liderazgo en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista No. 1, Lima, 2018. El resultado encontrado fue totalmente ajustado, el punto crítico de rechazo señalado por Chi Cuadrado fue de 7.81, y el estadístico de prueba fue de 8.6, que, por ser más alta, rechaza lo que se afirmaba en la hipótesis nula.

Castillo y Santa Cruz (2020), en su investigación “Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte S.R.L., Cajamarca 2020”, tuvo como objetivo “Determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte S.R.L., Cajamarca 2020” (p.24). La población estudiada consistió en los 18 trabajadores de la empresa, y no se llevó a cabo un proceso de muestreo, ya que se encuestó a la totalidad de los

empleados. Utilizaron un cuestionario que constaba de 29 preguntas, distribuidas en 18 preguntas relacionadas con los estilos de liderazgo y 11 enfocadas en la satisfacción laboral. Los estilos de liderazgo se desglosaron en tres dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire, mientras que la satisfacción laboral se desglosó en dos dimensiones: factores de mantenimiento o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos. Los resultados, evaluados mediante el coeficiente de Pearson con un valor de 0.661, indicaron una relación significativa entre las variables de estudio, es decir, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. En consecuencia, se concluyó que la hipótesis planteada en la investigación era válida, confirmando que existe una relación directa moderada entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Servicios Automotrices del Norte S.R.L. en 2020.

2.1.3. Antecedentes Locales

Damian (2022), en su tesis titulada “Liderazgo y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022”, desarrollada en Trujillo, Perú; tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de Municipalidad Distrital de La Victoria, Chiclayo 2022” (p.3). En este estudio se seleccionó como muestra a 83 empleados de la municipalidad, el instrumento utilizado fue un cuestionario compuesto por 15 ítems para la variable liderazgo y esta se determinó a través de 4 dimensiones: democrático, liberal, paternalista y autoritario; en cuanto a la variable satisfacción laboral, estuvo compuesta por 15 ítems y se evaluó a través de 4 dimensiones; para la variable satisfacción laboral estuvo conformada por 15 ítems y se evaluó en 4 dimensiones: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas y relación con la autoridad. El liderazgo esta correlacionado significativamente con la satisfacción del usuario ($p = 0.000$; $r = 0.623$).

Cruzado (2020), en su tesis titulada “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la Ciudad de Trujillo, 2019”; tuvo

como objetivo “Establecer el nivel de relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de Trujillo, 2019” (p. 20), en este estudio, la población de interés estuvo compuesta por todos los empleados del Laboratorio Clínico, que sumaban un total de 46, y se optó por tomar como muestra la totalidad de la población. El tipo de investigación es de enfoque Cuantitativo y presenta un diseño No Experimental, Transeccional Correlacional. Para la recopilación de datos, se empleó un cuestionario que se administró a través de encuestas con el propósito de medir tanto el liderazgo como la satisfacción en el contexto de un Laboratorio de Análisis Clínico. El cuestionario relativo al liderazgo constó de 20 preguntas, mientras que el cuestionario relacionado con la satisfacción laboral incluyó 36 ítems. El aspecto del liderazgo se dividió en cuatro dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Por otro lado, la satisfacción laboral se desglosó en siete dimensiones: condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación de autoridad. Los resultados obtenidos revelaron una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que obtuvo un valor de 0.694. Como resultado, se pudo concluir que, en relación al objetivo general del estudio, efectivamente existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en un Laboratorio de Análisis Clínico de la ciudad de Trujillo en 2019. Esto se fundamentó en los resultados del estadístico de la prueba de hipótesis, que arrojó un valor de 0.000, menor que el nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), y en la prueba Rho de Spearman, que mostró un valor de 0.694, indicando una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Liderazgo

2.2.1.1. Definición de Liderazgo

Según Chiavenato (1993), el liderazgo se relaciona con la influencia que tiene una persona asertiva dentro de la empresa con capacidad de influir en el comportamiento de los demás, es decir, impulsa a las personas para cumplir los objetivos o metas propuestas.

De acuerdo a Morán (2007), el comportamiento del líder crea influencia sobre sus seguidores, es la persona clave responsable de su éxito o fracaso, así mismo es quien ayuda a alcanzar las metas de las empresas.

2.2.1.2. Teorías del Liderazgo

El liderazgo es un tema ampliamente estudiado y existen diversas teorías que han sido desarrolladas a lo largo del tiempo para entender y explicar este fenómeno. A continuación, se presentan algunas de las teorías más importantes:

A) Teoría de los Rasgos

Esta teoría sugiere que los líderes nacen, no se hacen. Propone que ciertas cualidades y características innatas, como la inteligencia, la confianza en sí mismos, la determinación y la sociabilidad, predisponen a las personas a ser líderes efectivos.

B) Teoría del Comportamiento

En lugar de centrarse en las cualidades innatas, esta teoría se enfoca en las acciones y comportamientos de los líderes. Se destacan dos estilos principales de liderazgo: el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a las personas.

C) Teoría de la Contingencia

Propone que no existe un estilo de liderazgo único y universalmente efectivo. La efectividad del liderazgo depende de la situación específica. Un ejemplo destacado es el Modelo de Contingencia de Fiedler, que sugiere que el éxito del liderazgo está determinado por la relación entre el estilo de liderazgo y la situación del grupo.

D) Teoría del Liderazgo Situacional

Desarrollada por Hersey y Blanchard, esta teoría afirma que los líderes deben ajustar su estilo de liderazgo en función del nivel de madurez y competencia de los seguidores. Los estilos de liderazgo pueden variar desde directivo hasta delegativo.

E) Teoría de la Transacción y la Transformación

El liderazgo transaccional se basa en un sistema de recompensas y castigos para motivar a los seguidores. En contraste, el liderazgo transformacional se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores a través de una visión compartida y el fomento de la innovación y el cambio.

F) Teoría del Liderazgo Carismático

Esta teoría sugiere que algunos líderes poseen una personalidad y un carisma excepcionales que les permiten inspirar y entusiasmar a los seguidores. Los líderes carismáticos son capaces de generar un alto nivel de compromiso y lealtad.

G) Teoría del Liderazgo Adaptativo

Propuesta por Ronald Heifetz, esta teoría sugiere que los líderes deben ayudar a sus seguidores a adaptarse a cambios significativos y desafiantes en el entorno. Se enfoca en la capacidad del líder para diagnosticar

problemas, movilizar a las personas y fomentar la capacidad de adaptación.

Cada una de estas teorías ofrece una perspectiva única sobre qué hace a un líder efectivo y cómo se puede desarrollar el liderazgo en diferentes contextos.

2.2.1.3. Importancia del liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influir, inspirar y guiar a un grupo de personas o una organización hacia el logro de objetivos y metas comunes.

Un líder es alguien que asume un rol de autoridad o influencia en un equipo, grupo o empresa, y ejerce esa autoridad de manera efectiva para dirigir, coordinar y motivar a los demás.

El liderazgo no se limita a la posición o el título; en realidad, puede manifestarse en diversas formas y en diferentes niveles de una organización.

Merry (2020) sostiene que las empresas que demuestran un fuerte compromiso por parte de sus empleados, respaldado por un liderazgo eficaz, logran alcanzar niveles de productividad significativamente altos, llegando hasta un 80%. Este nivel de desempeño hace que estas empresas resulten atractivas para atraer talento humano. Por otro lado, si el compromiso disminuye, la consecuencia será la pérdida de empleados y, como resultado, una elevada rotación de personal que, en última instancia, se traduce en un rendimiento deficiente para la empresa.

2.2.1.4. Características del liderazgo

Un buen líder debe transmitir valores a los demás, también debe transmitir seguridad y tranquilidad ante cualquier circunstancia o incertidumbre, para lo cual un líder debe presentar las siguientes características:

El líder debe tener una buena comunicación fluida y asertiva con los miembros de su centro de trabajo, es por ello, que

la comunicación entre un líder y los miembros de las empresas debe ser de manera ingenua y honrada, ya sea que se trate de buenas o malas ideas. Una comunicación eficaz como esta genera una buena confianza y lealtad entre los socios.

El líder debe tener claro sus metas, ya que esto es primordial para que los trabajadores de las empresas laboren unidos para cumplir y lograr un mismo objetivo o metas. Es necesario recalcar que los objetivos deben ser claros y precisos, para ellos, se debe definir las formas de lograrlo y establecer un tiempo para alcanzarlos.

Los líderes deben proponer metas ambiciosas, desafiantes y alcanzables y siempre deben reconocerse hasta que se logre la meta, por lo tanto, el líder debe comunicar claramente a los miembros de las empresas cuál es la misión, visión y estrategia.

El líder debe delegar responsabilidades, ya que esto juega un papel muy importante en los trabajadores, es decir, los motiva a los miembros del equipo y también crea un centro laboral creativo, productivo e innovador.

Los líderes deben saber reconocer sus errores y siempre actuar con humildad sin minimizar a los demás, es decir siempre se debe poner en el lugar de las demás personas.

2.2.1.5. Modelos de estudio del liderazgo

Tabla 1

Matriz de los instrumentos utilizados por otros autores

Autores y año	Dimensiones	ÍTEMS
Villarroel (2020)	Comunicación, motivación y manejo de equipo.	22
Cruzado (2020)	Influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada.	20

Gómez (2021)	Transformacional, transaccional, impositivo, afiliativo, coach, orientado, participativo, laissez-faire	34
Ramos (2020)	Toma de decisiones, manejo de conflictos, capacidad de gestión.	15
Núñez (2019)	Liderazgo autocrático, liderazgo liberal y liderazgo democrático.	18
Geoconda (2023)	Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo correctivo/evitador.	36
Chavez y Vidal (2022)	Liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo liberal.	15
Damián (2022)	Autoritario, democrático, paternalista y liberal.	15
Castillo y Santa Cruz (2020)	Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez faire	18

Fuente: Elaboración Propia

En la presente investigación se han considerado 3 dimensiones. En la tabla 1 se visualiza que algunos autores han utilizado algunas de las dimensiones como se describe a continuación:

- Villaroel (2020); consideraron la dimensión: Comunicación.
- Villaroel (2020); consideraron la dimensión: Motivación.
- Villaroel (2020); consideraron la dimensión: Manejo de equipo.

2.2.1.6. Dimensiones de Liderazgo

a) Comunicación

Para esta dimensión se ha tomado en cuenta la opinión de diferentes autores: Fonseca (2000), explica que la comunicación es una necesidad de conectar con los demás, es otra característica racional y emocional de los seres humanos que intercambian ideas que adquieren sentido o trascendencia a partir de experiencias pasadas compartidas.

Según Chiavenato (2006), da a entender que la comunicación consiste en compartir información entre las

demás personas, en el cual se intercambian datos y opiniones sobre un determinado tema.

De acuerdo con Baez (2000), explica que la comunicación es muy importante para las empresas ya que permite el intercambio de ideas, haciendo partícipe de pensamientos, sentimientos y deseos a través de símbolos como imágenes, acciones, que nos permite comunicar opiniones a las demás personas que nos rodean.

Importancia de la Comunicación

El liderazgo y la comunicación están intrínsecamente relacionados. Una comunicación efectiva es esencial para el liderazgo exitoso. La comunicación es una herramienta poderosa de un líder. Ayuda a establecer una visión compartida, construir relaciones, promover la colaboración y mantener a los empleados comprometidos y motivados. La comunicación es una habilidad esencial que todo líder debe cultivar y perfeccionar para tener éxito en su rol.

Vínculo entre el liderazgo y la comunicación

1) Motivación y compromiso

Los líderes utilizan la comunicación para motivar a los empleados. Esto implica el uso de mensajes inspiradores y motivadores que conectan emocionalmente con los empleados y fomentan un alto nivel de compromiso.

2) Resolución de conflictos

La comunicación es esencial para resolver conflictos dentro del equipo. Los líderes deben facilitar conversaciones productivas y encontrar soluciones que promuevan un ambiente de trabajo armonioso.

3) Establecer expectativas

Los líderes deben comunicar expectativas claras en cuanto al desempeño, la calidad del trabajo y las normas

de comportamiento. Esto ayuda a los miembros del equipo a comprender lo que se espera de ellos.

4) Cultura organizacional

La comunicación del líder puede influir en la cultura organizacional. La forma en que se comunica establece un ejemplo para cómo los empleados se comunican entre sí y con los demás.

5) Escuchar y retroalimentar

La comunicación efectiva no es solo sobre transmitir mensajes, sino también sobre escuchar activamente. Los líderes deben estar dispuestos a escuchar a sus empleados, brindar retroalimentación constructiva y responder a sus preocupaciones.

b) Motivación

La motivación es lo que impulsa a una persona a actuar o comportarse de cierta manera. Hampton (2000). Por lo tanto, la motivación se refiere a un conjunto de impulsos o deseos que fomentan un comportamiento particular. En otras palabras, la motivación se refiere a una sucesión de impulsos o deseos que estimulan determinados comportamientos, según lo señalado por Flores (1996). Así, al explorar el tema de la motivación, se parte del supuesto de que tiene un impacto significativo en todas las acciones que las personas llevan a cabo, como indica Chiralde (2010).

Maslow (1943), explica que los individuos se encuentran motivados por cinco necesidades fundamentales como las físicas, seguridad, social, autoestima y autorrealización, estas necesidades llevan a actuar y a conseguir todo lo que una persona se propone, también ayuda a tener un buen desempeño dentro de las empresas.

Importancia de la Motivación

Un líder desempeña un papel fundamental en la motivación de su equipo o grupo para alcanzar los objetivos y cumplir con las metas. El liderazgo implica no solo guiar y dirigir a un equipo, sino también motivar a sus miembros.

Un líder que sabe cómo inspirar, comunicar de manera efectiva y satisfacer las necesidades de sus empleados puede crear un entorno de trabajo altamente motivador en el que todos estén dispuestos a esforzarse para alcanzar los objetivos comunes. La motivación es un factor clave para el éxito en cualquier organización.

c) Manejo en equipo

De acuerdo a Le Boterf (2002), argumenta que cuando un colaborador participa en el trabajo en equipo, la experiencia se activa al requerir una acción adecuada en un contexto determinado, seleccionando y movilizándolo un doble equipamiento de recursos duales: personal externo.

Por su parte, Münch (2010), hace mención que la dirección es la implementación de planes de acuerdo a una estructura organizacional dirigiendo los esfuerzos de un grupo social por medio de la comunicación, la motivación, y el liderazgo.

Importancia del Manejo de Equipo

El liderazgo y el manejo de equipo son dos funciones complementarias que se necesitan mutuamente. Un líder eficaz proporciona la dirección, la inspiración y la visión, mientras que el gestor se encarga de la ejecución y la gestión eficaz de los recursos para lograr esa visión. La colaboración entre ambos roles es esencial para el éxito de una organización.

Relación entre Liderazgo y Manejo de Equipo

Definición de roles y responsabilidades: Un líder desempeña un papel crucial en la asignación de roles y responsabilidades dentro del equipo. Esto implica identificar las fortalezas y habilidades de los miembros del equipo y asegurarse de que estén alineadas con las metas del equipo.

Creación de un ambiente de trabajo positivo: Un líder efectivo establece el tono para el equipo al fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, motivador y de apoyo. Esto contribuye a la cohesión del equipo y al bienestar de sus miembros.

Motivación y dirección: El líder desempeña un papel importante en la motivación de los miembros del equipo al establecer metas claras, proporcionar dirección y reconocimiento por el trabajo bien hecho. También puede ayudar a superar obstáculos y mantener el enfoque en los objetivos.

Resolución de conflictos: Los conflictos pueden surgir en cualquier equipo. El líder debe ser capaz de identificar, abordar y resolver los conflictos de manera constructiva para evitar que afecten negativamente la dinámica del equipo.

Toma de decisiones: El líder puede facilitar el proceso de toma de decisiones dentro del equipo al proporcionar orientación, información relevante y un marco de trabajo para la toma de decisiones colaborativas.

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición de satisfacción laboral

Para Robbins (1996), existen factores primordiales que favorecen la satisfacción laboral como las recompensas o incentivos, las actitudes y sobre todo la buena relación entre los individuos que los rodean, así mismo Glen (1998), explica que

estos factores ya mencionados son importantes para la satisfacción laboral en las empresas para que los trabajadores sean más productivos y las empresas mejoren su rentabilidad.

2.2.2.2. Teorías de la Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema ampliamente investigado en el campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. A lo largo del tiempo, se han desarrollado varias teorías para entender los factores que influyen en la satisfacción laboral. A continuación, se describen algunas de las teorías más destacadas:

A) Teoría de los Dos Factores de Herzberg (Teoría de la Motivación e Higiene)

Frederick Herzberg propuso que la satisfacción y la insatisfacción laboral son influenciadas por dos tipos de factores: los factores motivadores (intrínsecos) y los factores de higiene (extrínsecos). Los factores motivadores, como el reconocimiento, la responsabilidad y el logro, contribuyen a la satisfacción laboral, mientras que los factores de higiene, como el salario, las condiciones de trabajo y las políticas de la empresa, pueden prevenir la insatisfacción, pero no necesariamente aumentan la satisfacción.

B) Teoría de la Equidad de Adams

Esta teoría, desarrollada por J. Stacy Adams, sugiere que los empleados evalúan su satisfacción laboral comparando sus aportaciones y recompensas con las de otros en situaciones similares. Si perciben una inequidad (ya sea de sobrecompensación o subcompensación), pueden experimentar insatisfacción y buscar equilibrar la situación a través de cambios en su comportamiento.

C) Teoría de la Expectativa de Vroom

La teoría de la expectativa de Victor Vroom postula que la satisfacción laboral está relacionada con las expectativas de

los empleados sobre sus esfuerzos, el rendimiento y las recompensas. La fórmula clave de esta teoría es: Motivación = Expectativa x Instrumentalidad x Valencia. Los empleados estarán más satisfechos y motivados si creen que sus esfuerzos conducirán a un rendimiento deseado y, a su vez, a recompensas que valoran.

D) Teoría de las Necesidades de Maslow

Aunque no se centra exclusivamente en la satisfacción laboral, la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow ha sido aplicada en el contexto laboral. Según Maslow, las personas tienen cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. La satisfacción laboral puede lograrse cuando se satisfacen estas necesidades en el entorno de trabajo.

E) Teoría del Ajuste Persona-Entorno (P-E Fit Theory):

Esta teoría sugiere que la satisfacción laboral es el resultado del ajuste entre las características de la persona (por ejemplo, habilidades, valores y necesidades) y las características del entorno laboral (por ejemplo, demandas del trabajo, cultura organizacional y recompensas). Un buen ajuste puede llevar a una mayor satisfacción laboral y bienestar.

F) Teoría del Intercambio Social:

Basada en los principios del intercambio social, esta teoría sugiere que la satisfacción laboral puede entenderse como una serie de intercambios recíprocos entre el empleado y la organización. Cuando los empleados perciben que reciben beneficios y apoyo a cambio de su trabajo y lealtad, es más probable que experimenten satisfacción laboral.

Cada una de estas teorías ofrece una perspectiva única sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral y proporciona un marco para diseñar estrategias y prácticas que puedan mejorar el bienestar y la productividad de los empleados en el entorno laboral.

2.2.2.3. Importancia de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral conlleva una serie de beneficios tanto para los empleados como para las organizaciones. Un ambiente laboral satisfactorio contribuye a un mayor bienestar de los empleados, un aumento de la productividad y la retención de talentos, lo que, a su vez, beneficia a la empresa en términos de rendimiento y reputación. La satisfacción laboral es un componente clave de la gestión de recursos humanos y puede tener un impacto significativo en el éxito de una organización (Morillo, 2006).

2.2.2.4. Modelos de estudio de satisfacción laboral

Tabla 2

Matriz de los instrumentos utilizados por otros autores

Autores y año	Dimensiones	ÍTEMS
Villarroel (2020)	Satisfacción laboral intrínseca y satisfacción laboral extrínseca	15
Cruzado (2020)	Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, Desempeño de tareas y relación de autoridad.	36
Gómez (2021)	Satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca	15
Ramos (2020)	Relación con los compañeros o jefes, salarios, relación con los compañeros o jefes, inseguridad laboral, ascenso, adaptación laboral circunstancias personales y laborales.	15
Núñez (2019)	Productividad, ausentismo y rotación de personal.	18

Geoconda (2023)	Esfuerzo adicional de los empleados, la efectividad del líder y la satisfacción de los empleados con su líder.	15
Chavez y Vidal (2022)	Factores de higiene y factores de motivación.	20
Damián (2022)	Condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas y relación con la autoridad.	15
Castillo y Santa Cruz (2020)	Factores de mantenimiento o extrínsecos y factores motivacionales o intrínsecos.	11

Fuente: Elaboración Propia

En la presente investigación se han considerado 2 dimensiones. En la tabla 2 se visualiza que algunos autores han utilizado algunas de las dimensiones como se describe a continuación:

- Villaroel (2020) consideró la dimensión: Satisfacción intrínseca.
- Villaroel (2020) consideró la dimensión: Satisfacción extrínseca.

2.2.2.5. Dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

a) Satisfacción intrínseca

Kofman y Senge (1993), definen que la satisfacción intrínseca ayuda a alcanzar el equilibrio necesario entre la competencia y la cooperación entre las personas porque favorece un entorno de trabajo colaborativo con una mayor transferencia de conocimientos y reduce la competencia excesiva que perturba el aprendizaje.

Slater y Narver (1995), determinan que la satisfacción intrínseca posibilita la creación de un ambiente de trabajo adecuado que facilita la comunicación formal e informal, potenciando la transmisión y asimilación de nuevos conocimientos, así como el desarrollo de conductas que favorecen el aprendizaje.

Importancia de la Satisfacción Intrínseca

Se considera una forma poderosa de motivación, ya que puede llevar a un compromiso más profundo y sostenido con una tarea o actividad. Cuando las personas están intrínsecamente motivadas, tienden a ser más creativas, persistentes y comprometidas con lo que hacen. Las organizaciones y los educadores a menudo buscan fomentar la satisfacción intrínseca en sus empleados y estudiantes, ya que puede llevar a un rendimiento y un logro más duraderos.

b) Satisfacción extrínseca

De acuerdo a Milgrom et al., (1992), mencionan que la satisfacción extrínseca es un conjunto de beneficios económicos, ya sean directos como el pago de salarios, incentivos, o bonos indirectos como tiempos libres, programas de protección, aportes no dinerarios, capacitación que recibe una persona a cambio de su trabajo. La satisfacción extrínseca es necesaria para que los trabajadores realicen tareas de valor para la empresa.

Ajello (2003), manifiesta que la satisfacción extrínseca surge de situaciones en las que una persona participa en una actividad primordialmente con fines instrumentales o por razones independientes de la actividad en sí, como recibir una recompensa.

Importancia de la Satisfacción Extrínseca

Se basa en recompensas externas y factores tangibles que influyen en el comportamiento de las personas. A menudo se utiliza en entornos laborales, educativos y sociales para incentivar ciertas acciones o logros. La combinación de satisfacción intrínseca y extrínseca puede ser una estrategia efectiva para fomentar un alto rendimiento y el bienestar de las personas.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Liderazgo

El liderazgo se relaciona con la influencia que tiene una persona asertiva dentro de la empresa con capacidad de influir en el comportamiento de los demás, es decir, impulsa a las personas para cumplir los objetivos o metas propuestas (Chiavenato, 1993).

2.3.2. Comunicación

De acuerdo con Chiavenato (2004), la comunicación es el proceso de transmitir información y de hacer que ésta sea comprendida, por medio del uso de símbolos comunes entre dos o más individuos.

2.3.3. Motivación

Según Chiavenato (2000), la motivación tiene relación con la conducta humana, y se basa en el proceder originado por los factores internos y externos. Asimismo, los deseos, necesidades o impulsos son motivos del comportamiento. El comportamiento se dirige hacia un objetivo la organización necesita nuevas ideas, para eso es necesario que sus colaboradores estén informados, motivados en un clima de optimismo.

2.3.4. Manejo de equipo

Para Chiavenato (1989), el manejo de equipo es conducir a los colaboradores de la empresa teniendo en cuenta los objetivos y buscando obtener las mayores ventajas posibles de todos los recursos de que ella dispone.

2.3.5. Satisfacción laboral

Para Robbins (1996), existen factores primordiales que favorecen la satisfacción laboral como las recompensas o incentivos, las actitudes y sobre todo la buena relación entre los individuos que los rodean.

2.3.6. Satisfacción intrínseca

Warr et al. (1979) afirman que la satisfacción intrínseca es el reconocimiento que obtiene el colaborador por su trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc.

2.3.7. Satisfacción extrínseca

Warr et al. (1979) menciona que la satisfacción extrínseca indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc.

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis de investigación

HGi: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

2.4.2. Hipótesis nula

HG0: No existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

2.4.3. Hipótesis Especificas

Hipótesis específica 1

- HE1i: Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE1a: No existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 2

- HE2i: Existe una relación significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE2a: No existe relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 3

- HE3i: Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE3a: No existe relación entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 4

- HE4i: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE4a: No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Hipótesis específica 5

- HE5i: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE5a: No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

2.5. Operacionalización de las variables

Tabla 3

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Liderazgo	El liderazgo se relaciona con la influencia que tiene una persona asertiva dentro de la empresa con capacidad de influir en el comportamiento de los demás, es decir, impulsa a las personas para cumplir los objetivos o metas propuestas. (Chiavenato, 1993)	Se aplicará un cuestionario de preguntas a cada jefe y encargado de diferentes áreas de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023, contando como criterio la calificación por parte de cada uno de ellos.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Canales de comunicación. - Orientación de la información. 	Cuestionario	Ordinal, con cinco opciones de respuesta tipo Likert: Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales. - Trabajo de campo. - Colaboración. 		
			Manejo de equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridad. - Cumplimiento de reglas institucionales. - Desarrollo profesional 		

Fuente: Villaroel (2020)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Satisfacción Laboral	Para Robbins (1996), existen factores primordiales que favorecen la satisfacción laboral como las recompensas o incentivos, las actitudes y sobre todo la buena relación entre los individuos que los rodean.	Se aplicará un cuestionario de preguntas a cada jefe y encargado de diferentes áreas de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023, contando como criterio la calificación por parte de cada uno de ellos.	Satisfacción Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento obtenido por el trabajo. - Responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea. 	Cuestionario	Ordinal, con cinco opciones de respuesta tipo Likert: Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Satisfacción Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos relativos a la organización del trabajo, horario, remuneración, condiciones físicas del Trabajo. 		

Fuente: Adaptado de Villaroel (2020)

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Población y muestra de estudio

3.1.1. Población

Para Fracica (1988), la población es una colección de todos los elementos relevantes o importantes de la investigación. También se puede definir como el conjunto de todas las unidades de muestreo (p. 36).

El presente estudio se llevó a cabo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., que cuenta con 98 trabajadores en sus sedes de Trujillo y el caserío La Victoria.

3.1.2. Muestra

Es un subconjunto de la población a partir del cual se pueden obtener efectivamente datos esenciales para el desarrollo de la investigación, así mismo se medirán y observarán las variables estudiadas. Bernal (2000, p. 159).

En la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., se seleccionó una muestra compuesta por los 20 trabajadores de la sede en Trujillo mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo se basa en la disponibilidad y accesibilidad de los participantes, sin seguir un proceso aleatorio. Según Martínez (2010), este método se utiliza cuando el investigador selecciona los elementos basándose en criterios subjetivos. Aunque útil en estudios exploratorios o con recursos limitados, puede introducir sesgos y limitar la representatividad de los resultados (Hernández et al., 2014).

Limitaciones

Durante el desarrollo de este estudio, se pudieron identificar ciertas limitaciones que es relevante resaltar. En primer lugar, se enfrentó una complicación en el proceso de aplicación del cuestionario. A pesar de que se utilizó como referencia un cuestionario previamente empleado en otra tesis, se observó que algunas de las preguntas carecían de coherencia y concisión, lo cual

se evidenció en la matriz de componente rotado. En consecuencia, fue necesario reconfigurar varios de los ítems presentes en el cuestionario original.

También es importante tener en cuenta una limitación adicional relacionada con el alcance de la población. Esta limitación se justifica por la focalización exclusiva en la ciudad de Trujillo como área de estudio, principalmente debido a la conveniencia de acceder a los colaboradores de esta ubicación geográfica. Sin embargo, es esencial resaltar que la empresa ofreció colaboración y facilidades significativas para llevar a cabo esta investigación, lo que contribuyó en gran medida a la obtención de resultados valiosos.

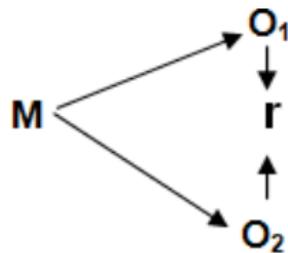
En lo que respecta a las limitaciones asociadas con la medición de las variables es crucial considerar las perspectivas de los encuestados dentro de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023:

- Una observación relevante es que algunos encuestados no consideran que su jefe inmediato los esté motivando constantemente para trabajar en equipo.
- Los resultados de la encuesta también señalan que los jefes inmediatos son efectivos en garantizar que los empleados cumplan con sus obligaciones laborales de manera consistente.
- En lo que respecta a las condiciones de trabajo, se detectó que algunos empleados expresan un nivel de insatisfacción con respecto a su entorno laboral, lo que podría ser un área de mejora para la empresa.
- En relación a los reconocimientos proporcionados por la empresa, se destaca que los trabajadores reconocen que reciben aprecio y recompensas cuando realizan un trabajo de alta calidad. Esto podría motivar y promover un mayor compromiso en el ámbito laboral.

3.2. Diseño de investigación

3.2.1. Diseño de Contrastación

El diseño de contrastación que se utilizó en la investigación fue no experimental, de medición transeccional y correlacional. Este tipo de diseño se utilizó porque el objetivo principal fue examinar las relaciones entre variables en un solo punto en el tiempo, sin la manipulación de variables independientes.



Donde:

M= Muestra.

O1= Observación de la variable 1.

O2= Observación de la variable 2.

r= Correlación entre dichas variables.

3.2.1.1. Tipo de investigación no experimental

Cuando se hace un estudio, éste podría ser no experimental, es decir podría ser un estudio en el cual no hay control de variables. Cuando se responde a la pregunta ¿Por qué no hay control de variables? Las respuestas posibles son dos, y es por esta razón que las investigaciones no experimentales son de dos clases o sub tipos:

a) Descriptivas, porque al investigador no le interesa hacer experimento sino más bien enunciar las características de

aquello que se propone estudiar. Y este estudio se denomina por esta razón estudio descriptivo.

- b) Es post, porque no puede hacer experimento alguno, debido a que los hechos que propone estudiar ya ocurrieron, es decir, están en el pasado. Este tipo de estudio no experimental se denomina más propiamente ex post fáctico.

No olvidar que el investigador debe describir el tipo de investigación y el subtipo de investigación.

Distinguir el tipo de estudio obliga al investigador a seguir una estrategia determinada, porque al hacer un proyecto de investigación se basa en las ciencias que respaldan el proyecto de investigación, tendrá en cuenta la pregunta que formuló, luego de distribuir la realidad problemática.

3.2.1.2. Transeccional

Según Hernández et al. (1998), su propósito es estudiar la frecuencia y los valores de una o más variables. El procedimiento se basa en medir y describir una o más variables en un grupo de personas o cosas. Por lo tanto, son solo estudios descriptivos, y cuando se hipotetizan, también son descriptivos. A través de este tipo de investigación es posible examinar el estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en un momento determinado.

3.2.1.3. Correlacional

Según Tuckman (1978) este tipo de estudio "implica la recolección de dos o más conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos"

3.3. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. En cuanto al instrumento, se utilizó una escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta (nunca, casi nunca, a

veces, casi siempre, siempre) para determinar el liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023, lugar donde se lleva a cabo esta investigación.

La encuesta es la recopilación de hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc., basados en dos tipos de interacción, directa (entrevista) o indirecta (cuestionario) entre el investigador y el entrevistado.

Según esta definición, las encuestas se presentan de dos modos principales, cuestionarios y entrevistas, sin embargo, en el lenguaje diario se definen primordialmente por la primera de las modalidades.

Según Bernal (2000, p. 222), el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para lograr los objetivos del proyecto de investigación. Es un plan formal de recopilación de datos para la unidad de investigación de análisis y enfoque del problema de investigación.

La escala de medida que se utilizó es ordinal, con cinco opciones de respuesta tipo Likert y para medir la fiabilidad de esta escala se empleó el Alfa de Cronbach.

El coeficiente alfa de Cronbach, es confiable cuando se calcula en una escala de veinte ítems o menos. Las escalas más grandes que miden un solo constructo pueden dar la falsa impresión de una alta consistencia interna cuando en realidad no es así.

Cuando se utilicen encuestas o instrumentos que contengan preguntas con respuestas en escala tipo Likert, la confiabilidad del instrumento debe calcularse mediante el Alfa de Cronbach.

Este coeficiente de alfa de Cronbach se encuentra en la posibilidad de evaluar en que grado mejoraría o empeoraría la fiabilidad de la prueba si se excluye un determinado ítem.

El coeficiente de Alfa de Cronbach descrito por Lee (1951), “se refiere a un índice para medir la consistencia interna de una escala que sirve para evaluar la extensión en que los ítems de un instrumento son correlacionados” (p.131).

3.3.1. Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{N * \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) * \bar{c}}$$

Donde:

N = el número de elementos.

\bar{c} = covarianza promedio entre pares de ítems.

\bar{v} = varianza promedio.

Se realizaron 19 preguntas, de las cuales las primeras 9 son de la variable liderazgo y las otras 10 son de la variable satisfacción laboral.

La validación del cuestionario se realizó el 24/07/2023, el cual estuvo a cargo de 5 expertos quienes indicaron que la aplicación del instrumento es apropiado (ver anexo 4).

Obtención de datos

Los datos se recopilieron de manera presencial a través de un cuestionario en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., en la sede de Trujillo; para esto se estableció una muestra no probabilística, para determinar la cantidad de trabajadores que serán partícipes de esta.

Tabla 4*Clasificación de niveles*

Nivel	Escala Likert
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5*Prueba de KMO y Bartlett de la variable Liderazgo*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.772
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	43.998
	GI	36
	Sig.	.169

Fuente: Elaboración propia

En base al análisis factorial exploratorio se realizó la prueba de KMO y Bartlett para la variable liderazgo, obteniendo un resultado de 0.772 (consulte tabla 5).

Por lo tanto, este resultado es positivo, dado que se superó el rango esperado de 0.7; lo que indica que es posible llevar a cabo la prueba de Análisis Factorial Exploratorio.

Tabla 6*Prueba de KMO y Bartlett de la variable Satisfacción Laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.704
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	73.105
	Gl	45
	Sig.	.005

Fuente: Elaboración propia

A partir de la aplicación del análisis factorial exploratorio, se procedió a efectuar la prueba de KMO y Bartlett con respecto a la variable de satisfacción laboral, arrojando un valor de 0.704 (consulte tabla 6).

En consecuencia, este resultado se considera favorable, ya que supera el umbral esperado de 0.7. Esto sugiere que es viable llevar a cabo el análisis factorial exploratorio.

Tabla 7*Matriz de componente rotado de la variable liderazgo*

Matriz de componente rotado^a				
Componente				
	1	2	3	4
ITEM1	.603	.420	.169	.347
ITEM2	.740	.098	.243	-.382
ITEM3	.530	.513	.257	.236
ITEM4	.118	.039	-.004	.928
ITEM5	.814	-.191	-.095	.132
ITEM6	.771	.405	.148	.241
ITEM7	.033	.915	-.046	-.028
ITEM8	-.030	.230	.805	-.025

ITEM9	-0.224	0.204	-0.809	-0.026
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. ^a				
a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.				

Fuente: Elaboración propia

En la matriz del componente rotado para la variable liderazgo se observó la carga factorial de los diferentes ítems, la mayoría de estos ítems mostraron una consistencia interna satisfactoria, al presentar una carga factorial superior a 0.5. Esto indica que los ítems son apropiados para el instrumento aplicado (consulte tabla 7).

Tabla 8

Matriz de componente rotado de la variable Satisfacción Laboral

Matriz de componente rotado^a				
Componente				
	1	2	3	4
ITEM10	.734	-.162	.145	.162
ITEM11	.605	.349	.060	-.462
ITEM12	-.136	.018	-.859	-.119
ITEM13	.775	.294	.112	-.210
ITEM14	.671	.488	.196	.126
ITEM15	.158	-.030	.029	.910
ITEM16	.051	.952	-.065	-.145
ITEM17	.160	.955	.074	.013
ITEM18	.805	.062	.066	.195
ITEM19	.124	.055	.856	-.095
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. ^a				
a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.				

Fuente: Elaboración propia

Dentro de la matriz de componentes rotados para la variable de satisfacción laboral, se analizó la carga factorial de los diversos ítems. Gran parte de estos demostraron una consistencia interna adecuada al exceder un valor de carga factorial de 0.5. Esto sugiere que los ítems son adecuados para el cuestionario empleado (consulte tabla 8).

Tabla 9

Prueba de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo	701	9
Satisfacción Laboral	704	10

Fuente: Elaboración propia

Al momento de realizar la prueba de fiabilidad para la variable liderazgo y para la variable satisfacción laboral se observó que ambos superaron el 0.7 que es lo ideal. Esto significa que el instrumento aplicado es confiable.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

El estudio planteó una metodología de tipo aplicado – correlacional que estuvo en función a la variable independiente liderazgo, y la variable dependiente satisfacción laboral, que estuvieron guiadas por el objetivo general: Determinar si existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023. El siguiente análisis que se usó de ayuda para el trabajo de investigación fue el programa Excel y SPSS, para el procesamiento y análisis de datos con la finalidad de

comprobar la hipótesis y la correlación entre las variables liderazgo y satisfacción laboral.

En la Tabla 10 se muestran los intervalos que determinan el grado de relación de dos variables a partir del indicador calculado (Hernández et al., 2014).

Tabla 10

Intervalos que determinan el grado de relación de dos variables

Intervalos de valoración	Grado de relación
De -0.91 a -1.00	Negativa perfecta
De -0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
De -0.51 a -0.75	Negativa considerable
De -0.26 a -0.50	Negativa media
De -0.11 a -0.25	Negativa débil
De -0.01 a -0.10	Negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.01 a 0.10	Positiva muy débil
De 0.11 a 0.25	Positiva débil
De 0.26 a 0.50	Positiva media
De 0.51 a 0.75	Positiva considerable
De 0.76 a 0.90	Positiva muy fuerte
De 0.91 a 1.00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014, p. 305)

IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, tras haber aplicado los instrumentos de recolección de información a 20 trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023 se mostró la relación que poseen entre ambas variables de estudio de liderazgo y satisfacción laboral, por cuanto se procedió a realizar el análisis correspondiente de los mismos para llegar a las conclusiones de la investigación.

4.1. Información demográfica

En la Tabla 11 se puede observar que, de un total de 20 trabajadores, el 80 % correspondió a participantes mujeres y 20% a participantes hombres.

Tabla 11

Distribución de la muestra por género

Género	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Femenino	16	80%
Masculino	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

4.2. Información de las variables del estudio

Variable liderazgo

Los niveles de valoración de la variable liderazgo y sus dimensiones en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. en la sede de Trujillo, se observa en la tabla 12 y figura 1.

Tabla 12

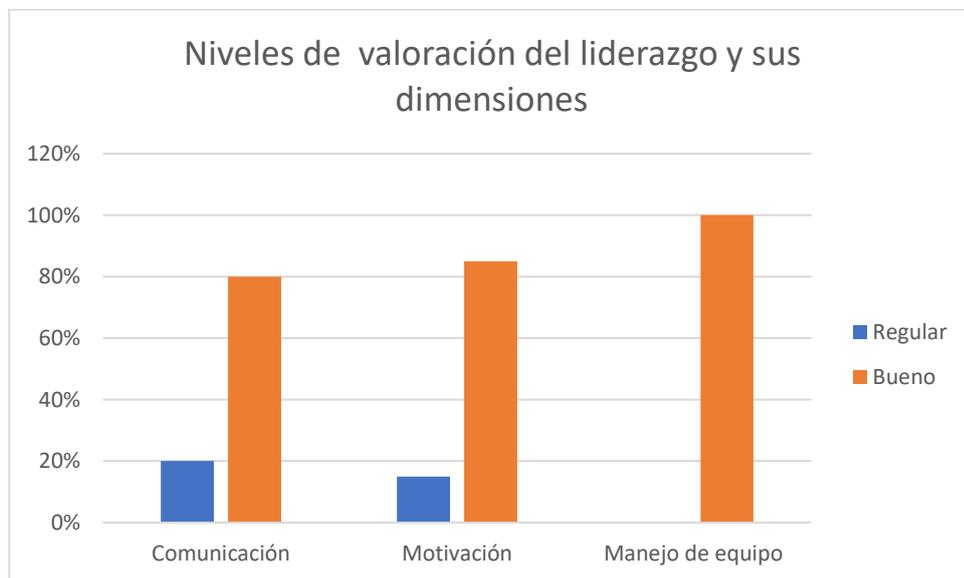
Niveles de valoración del liderazgo y sus dimensiones

Frecuencia relativa			
Nivel de valoración	Comunicación	Motivación	Manejo de equipo
Regular	20%	15%	0%
Eficaz	80%	85%	100%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Niveles de valoración del liderazgo y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 y figura 1 se puede apreciar que el 80% de los trabajadores valoran la variable liderazgo con un nivel bueno en la dimensión comunicación, en cuanto a la dimensión comunicación el nivel de

valoración es de 85%, y destaca la dimensión manejo de equipo que logró el 100%.

Variable satisfacción laboral

Los niveles de valoración de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. en la sede de Trujillo, se observan en la tabla 13, figura 2.

Tabla 13

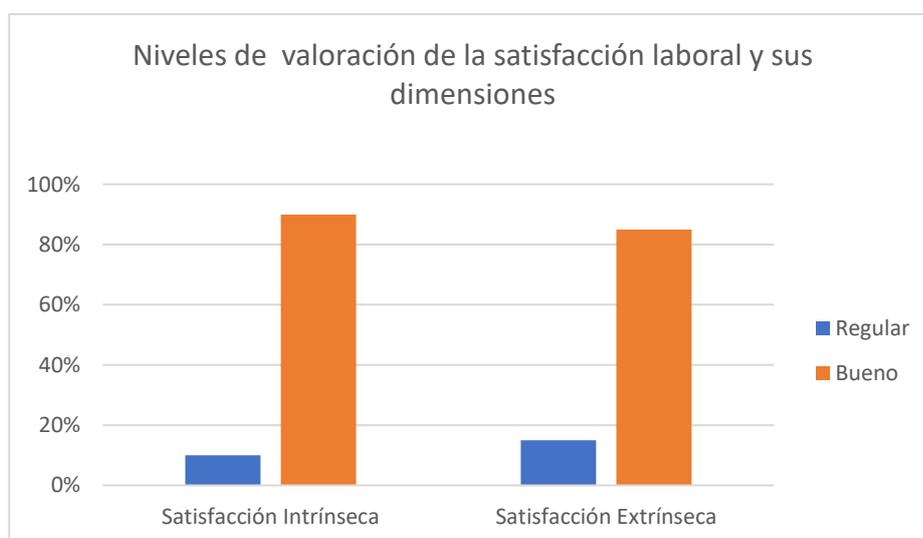
Niveles de valoración de la satisfacción laboral y sus dimensiones

Frecuencia relativa		
Nivel de valoración	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Extrínseca
Regular	10%	15%
Bueno	90%	85%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Niveles de valoración de la satisfacción laboral y sus dimensiones



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 y figura 2 se puede apreciar que, según los trabajadores el valoran la satisfacción intrínseca como bueno en un 90% y con un 85% la satisfacción extrínseca.

4.3. Análisis e interpretación de resultados

4.3.1. Variable liderazgo

Los niveles de medición de la variable liderazgo de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; son:

Tabla 14

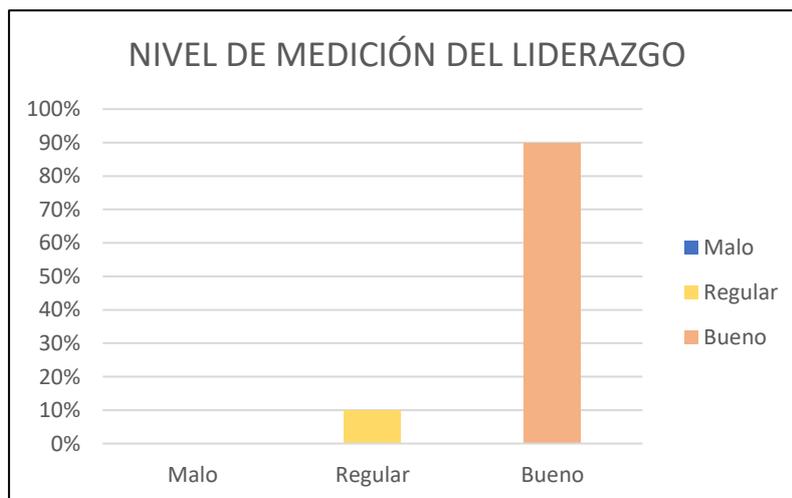
Nivel de medición del Liderazgo

LIDERAZGO			
Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
9-20	Ineficaz	0	0%
21-32	Regular	2	10%
33-45	Eficaz	18	90%
		20	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Nivel de medición del liderazgo



Fuente: Elaboración propia

Comentario: En la tabla 14 y figura 3 se puede observar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores, el 10% valora a la variable liderazgo en un nivel regular y el 90% valora a la variable en un nivel bueno (consulte la tabla 14).

4.3.1.1. Dimensiones de la variable liderazgo

Los niveles de medición de la dimensión comunicación, motivación y manejo de equipo de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; son:

Tabla 15

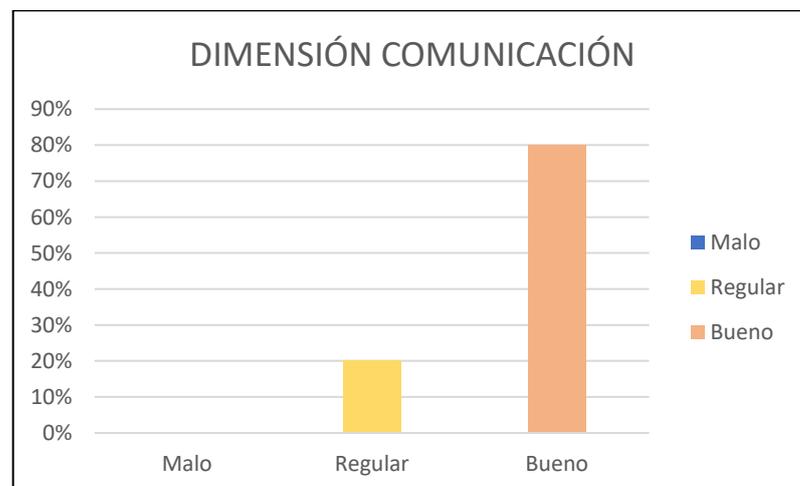
Nivel de medición de la dimensión comunicación

DIMENSIÓN COMUNICACIÓN			
Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
3 -6	Ineficaz	0	0%
7 – 10	Regular	4	20%
11 -15	Eficaz	16	80%
		20	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Nivel de medición de la dimensión comunicación



Fuente: Elaboración propia

Comentario: En la tabla 15 y figura 4 se puede observar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores, el 20% valora a la dimensión comunicación en un nivel regular y el 80% valora a la variable en un nivel bueno (consulte la tabla 15).

Tabla 16

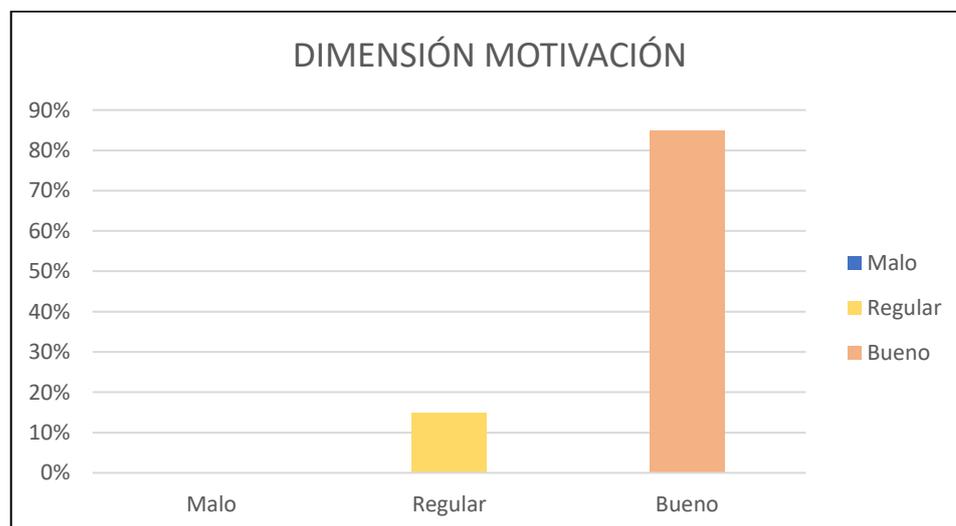
Nivel de medición de la dimensión motivación

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN			
Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
3 -6	Malo	0	0%
7 – 10	Regular	3	15%
11 -15	Bueno	17	85%
		20	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Nivel de medición de la dimensión Motivación



Fuente: Elaboración propia

Comentario: En la tabla 16 y figura5 se puede observar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los

trabajadores, el 15% valora a la dimensión motivación en un nivel regular y el 85% valora a la variable en un nivel bueno (consulte la tabla 16).

Tabla 17

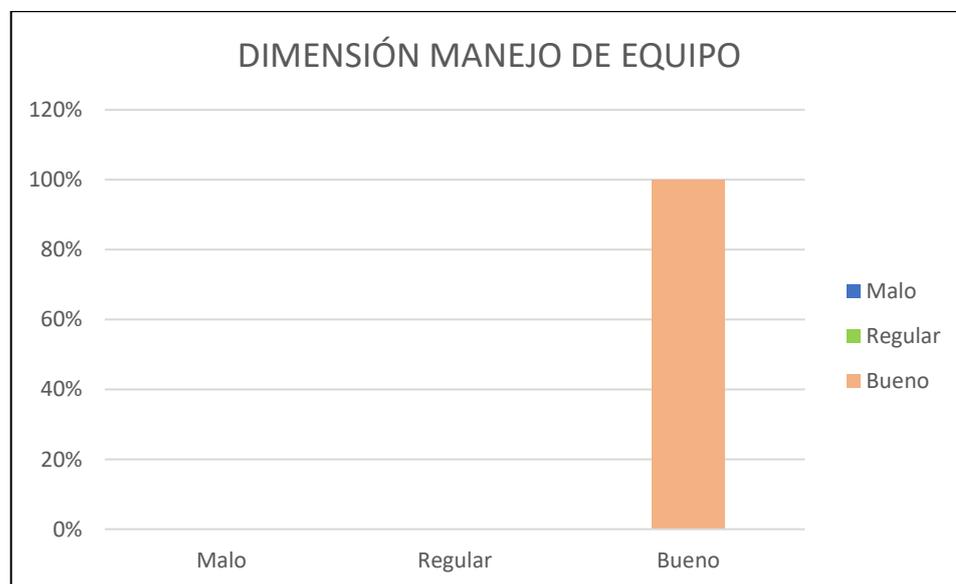
Nivel de medición de la dimensión manejo de equipo

DIMENSIÓN MANEJO DE EQUIPO			
Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
3 -6	Malo	0	0%
7 – 10	Regular	0	0%
11 -15	Bueno	20	100%
		20	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Nivel de medición de la dimensión manejo de equipo



Fuente: Elaboración propia

Comentario: En la tabla 17 y figura 6 se puede observar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores, en donde el 100% valora a la dimensión manejo de equipo en un nivel bueno (consulte la tabla 17).

4.3.2. Variable satisfacción laboral

Los niveles de medición de la variable satisfacción laboral de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; son:

Tabla 18

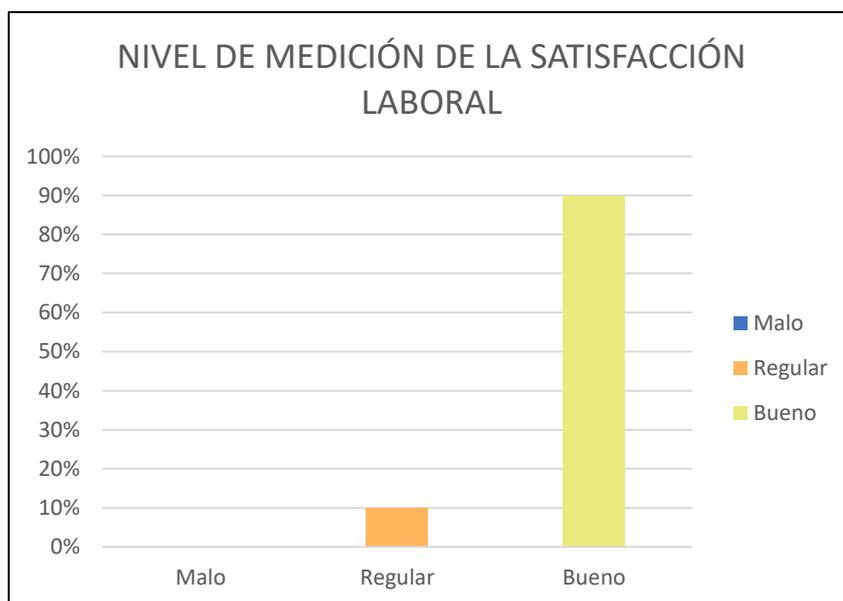
Nivel de medición de Satisfacción Laboral

SATISFACCIÓN LABORAL			
Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
10-22	Malo	0	0%
23-35	Regular	2	10%
36-50	Bueno	18	90%
		20	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Nivel de medición de la satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

Comentario: En la tabla 18 y la figura 7 se puede valorar los siguientes resultados a través de la encuesta realizada a 20 trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., donde el 10% valora la variable en un nivel regular y el 90% valora como un nivel bueno.

4.3.2.1. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Los niveles de medición de la dimensión satisfacción intrínseca y extrínseca de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; son:

Tabla 19

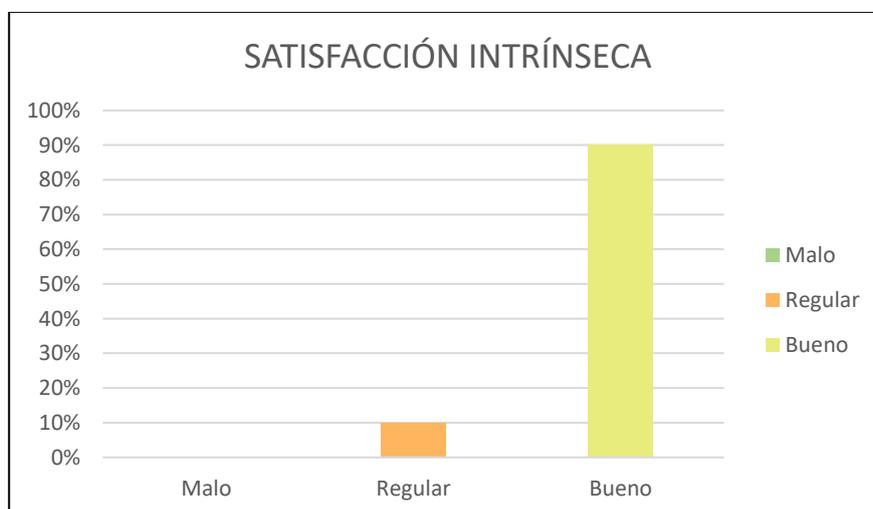
Nivel de medición de la dimensión satisfacción intrínseca

SATISFACCIÓN INTRÍNSECA			
Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
5-11	Malo	0	0%
12-18	Regular	2	10%
19-25	Bueno	18	90%
		20	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Nivel de medición de la dimensión satisfacción intrínseca



Fuente: Elaboración propia

Comentario: En la tabla 19 y figura 8 se puede observar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores, en donde el 10% valora a la dimensión

satisfacción intrínseca en un nivel regular y el 90% en un nivel bueno (consulte la tabla 19).

Tabla 20

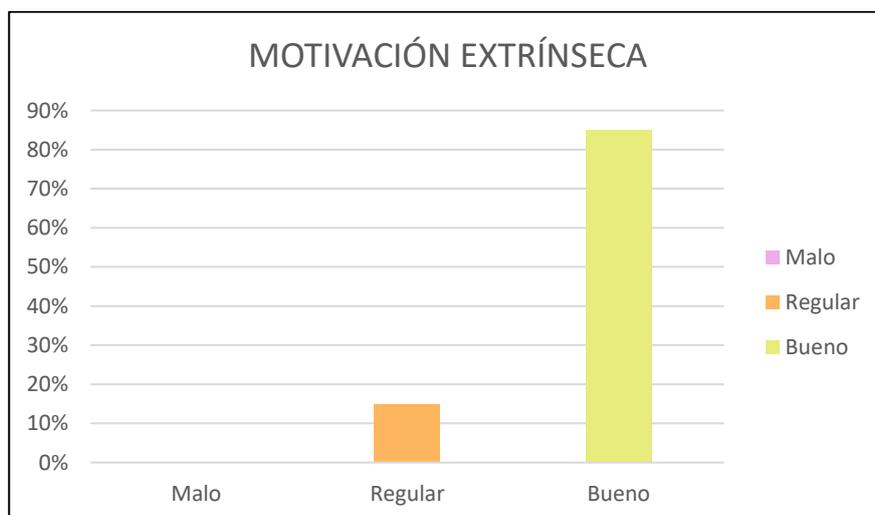
Nivel de medición de la dimensión satisfacción extrínseca

SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA			
Intervalo de valoración	Nivel de valoración	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
5-11	Malo	0	0%
12-18	Regular	3	15%
19-25	Bueno	17	85%
		20	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Nivel de medición de la dimensión satisfacción extrínseca



Fuente: Elaboración propia

Comentario: En la tabla 20 y figura 9 se puede observar los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores, en donde el 15% valora a la dimensión satisfacción extrínseca en un nivel regular y el 85% en un nivel bueno (consulte la tabla 20).

4.4. Docimasia de hipótesis

4.4.1. Prueba de Normalidad

Seguidamente, se llevó a cabo una evaluación para determinar si las variables siguen una distribución normal o, en su defecto, no tienen una distribución normal (Rossi y Rossi, 2022). Esto permitirá tomar una decisión sobre qué estadístico utilizar para poner a prueba las hipótesis. La recopilación de datos se realizó mediante el uso de SPSS y los resultados obtenidos se detallan en la tabla 21.

Tabla 21

Pruebas de normalidad de la variable liderazgo y satisfacción laboral

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
LIDERAZGO	.929	20	.149
SATISFACCIÓN LABORAL	.938	20	.219

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Dado que se cuenta con una muestra menor a 50, se da paso a la comprobación de normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro – Wilk. Según el resultado dado por la significancia (sig.) es mayor al 0.05 para la variable liderazgo y satisfacción laboral, se concluye, que ambas variables tienen una distribución normal. Con los resultados obtenidos se utilizó una prueba correlacional paramétrica (r de Pearson), dado a que ambas variables se distribuyen de manera normal.

4.4.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis específica 1

- HE1i: Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE1a: No existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis HE1, se procesaron los datos en el SPSS, con la finalidad de hallar el grado de relación entre la dimensión comunicación y la variable satisfacción laboral, en la tabla 22 se muestra el resultado.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral

Correlaciones			
		SATISFACCIÓN LABORAL	COMUNICACIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	.855**
	Sig. (bilateral)		.000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	277.750	110.500
	Covarianza	14,618	5.816
	N	20	20
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	.855**	1
	Sig. (bilateral)	.000	

	Suma de cuadrados y productos vectoriales	110.500	60.200
	Covarianza	5.816	3.168
	N	20	20
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).			

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 22, se comprueba que la relación es significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; con un nivel positiva muy fuerte (r Pearson= 0.855). Luego se acepta HE1i.

Hipótesis específica 2

- HE2i: Existe una relación significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE2a: No existe relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis HE2, se procesaron los datos en el SPSS, con la finalidad de hallar el grado de relación entre la dimensión motivación y la variable satisfacción laboral, en la tabla 23 se muestra el resultado.

Tabla 23

Correlación entre la dimensión motivación y satisfacción laboral

Correlaciones			
	SATISFACCIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN	
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	.844**
	Sig. (bilateral)		.000
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	277.750	115.750
	Covarianza	14.618	6.092
	N	20	20
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	.844**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	115.750	67.750
	Covarianza	6.092	3.566
	N	20	20
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).			

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 23, se comprueba que la relación es significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; con un nivel positiva muy fuerte (r Pearson= 0.844). Luego se acepta HE2i.

Hipótesis específica 3

- HE3i: Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE3a: No existe relación entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis HE3, se procesaron los datos en el SPSS, con la finalidad de hallar el grado de relación entre la dimensión manejo de equipo y la variable satisfacción laboral, en la tabla 24 se muestra el resultado.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión manejo de equipo y satisfacción laboral

Correlaciones			
		SATISFACCIÓN LABORAL	MANEJO DE EQUIPO
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	1	.322
	Sig. (bilateral)		.166
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	277.750	28.000
	Covarianza	14.618	1.474
	N	20	20
MANEJO DE EQUIPO	Correlación de Pearson	.322	1

Sig. (bilateral)		.166
Suma de cuadrados y productos vectoriales	28.000	27.200
Covarianza	1.474	1.432
N	20	20

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 24, se comprueba que no existe una relación significativa entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; con un nivel positiva media (r Pearson= 0.322). Luego se acepta HE3a.

Hipótesis específica 4

- HE4i: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE4a: No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis HE4, se procesaron los datos en el SPSS, con la finalidad de hallar el grado de relación entre la dimensión manejo de equipo y la variable satisfacción laboral, en la tabla 25 se muestra el resultado.

Tabla 25*Correlación entre la dimensión satisfacción intrínseca y liderazgo*

Correlaciones			
		LIDERAZGO	SATISFACC IÓN INTRÍNSEC A
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,882**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Correlación de Pearson	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 25, se comprueba que existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo de los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; con un nivel positiva media (r Pearson= 0.882). Luego se acepta HE4i.

Hipótesis específica 5

- HE5i: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.
- HE5a: No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis HE5, se procesaron los datos en el SPSS, con la finalidad de hallar el grado de relación entre la dimensión manejo de equipo y la variable satisfacción laboral, en la tabla 26 se muestra el resultado.

Tabla 26*Correlación entre la dimensión satisfacción extrínseca y liderazgo*

Correlaciones			
		LIDERAZGO	SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,771**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Correlación de Pearson	,771**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 26, se comprueba que existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo de los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; con un nivel positiva media (r Pearson= 0.771). Luego se acepta HE5i.

Comprobación de hipótesis general

Hipótesis de investigación

- HG_i: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Hipótesis nula

- HG₀: No existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis específica, se procesaron los datos en el SPSS, con la finalidad de hallar el grado de relación entre las dimensiones el liderazgo y la satisfacción laboral, en la Tabla 27 se muestra el resultado.

Tabla 27

Correlación entre la variable liderazgo y satisfacción laboral

Correlaciones			
		LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	.936**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	20	20
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	.936**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	20	20
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).			

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla 27, se comprueba que, si existe una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023; con un nivel positiva perfecta (r Pearson= 0.936). Luego se acepta HGi.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue: Determinar si existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.

Este estudio proporciona una sólida confirmación de la existencia de una relación positiva y perfecta entre las variables de liderazgo y satisfacción laboral en el contexto de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. en Trujillo durante el año 2023. Este hallazgo se respalda con un alto nivel de significancia estadística ($p < 0.01$, bilateral), lo que indica una asociación confiable entre estas dos variables fundamentales. Además, se destaca un vínculo sumamente robusto y positivo entre ambas, como lo evidencia el impresionante coeficiente de correlación de Pearson de 0.936. Para enriquecer la base teórica que sustenta este hallazgo, es importante considerar diversas corrientes y estudios previos en el campo del liderazgo y la satisfacción laboral. La teoría de contingencia sugiere que el estilo de liderazgo efectivo puede variar según el contexto y las circunstancias específicas de la organización. En este caso, el entorno particular de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. podría estar favoreciendo un estilo de liderazgo que promueve la satisfacción laboral entre los empleados. Asimismo, la teoría de liderazgo situacional, desarrollada por Hersey y Blanchard, postula que el liderazgo efectivo depende de la madurez o preparación de los seguidores, así como del grado de estructura de la tarea. En este contexto, es plausible que los líderes dentro de la empresa Carbonífera San Benito estén adaptando sus estilos de liderazgo de manera efectiva para satisfacer las necesidades y expectativas de sus colaboradores, lo que a su vez contribuye a un mayor nivel de satisfacción laboral. Los resultados de este estudio también están respaldados por investigaciones previas realizadas por autores como Villarroel (2020), Geoconda (2023), Gómez (2021), Castillo y Santa Cruz (2020), Chávez y Vidal (2022), Damian (2022) y Cruzado (2020), quienes han encontrado relaciones similares entre liderazgo y satisfacción laboral en diferentes contextos

organizacionales. Esta consistencia en los hallazgos fortalece la validez y la generalización de los resultados obtenidos en este estudio específico.

En relación al objetivo específico 1, se comprobó que existe una relación significativa y muy fuerte ($r=0.855$) entre la dimensión de comunicación del liderazgo y la satisfacción laboral. Esto implica que la comunicación efectiva entre los miembros de la empresa es un factor determinante para un liderazgo eficaz. Este hallazgo está respaldado por Villarroel (2020), quien explica que un alto puntaje en la dimensión de comunicación demuestra que la efectividad en este ámbito es una fortaleza que permite a los integrantes de la federación avanzar como equipo. Para enriquecer la base teórica que sustenta este hallazgo, es importante considerar la Teoría del Liderazgo Transformacional, esta teoría sugiere que los líderes que comunican de manera inspiradora pueden transformar a sus seguidores, fomentando un alto nivel de compromiso y desempeño. La comunicación efectiva no solo facilita la coordinación y la cooperación, sino que también inspira y motiva a los miembros del equipo, promoviendo una mayor satisfacción laboral. En conclusión, es imperativo que las organizaciones inviertan en el desarrollo de habilidades comunicativas entre sus líderes y promuevan una cultura de comunicación abierta y efectiva. De esta manera, podrán no solo mejorar la satisfacción laboral de sus empleados, sino también fortalecer el liderazgo dentro de la empresa, logrando así una mayor cohesión y un rendimiento superior. Este enfoque integral puede ser la clave para el éxito sostenido y el crecimiento continuo en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico.

En base al objetivo específico 2, se comprobó que existe una relación significativa y muy fuerte ($r = 0.844$) entre la dimensión de motivación del liderazgo y la satisfacción laboral. Esto implica que la motivación proporcionada por los líderes es un factor crucial para mejorar la satisfacción de los empleados en el trabajo. Un ambiente de trabajo en el que los líderes son capaces de motivar a sus empleados tiende a ser más productivo y satisfactorio para los trabajadores, lo cual

es esencial para el éxito organizacional. Este hallazgo está respaldado por Cruzado (2020), quien indica que a través de la prueba estadística Rho Spearman se muestra un coeficiente de correlación de 0.875 con un nivel de significación bilateral de 0.000. Esto confirma que existe una correlación significativa entre la dimensión de motivación y la satisfacción laboral. En términos porcentuales, esto representa un 87.5% de correlación entre las dos variables, lo que puede considerarse un nivel de correlación alto. Para enriquecer la base teórica que sustenta este hallazgo, podemos considerar la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg. Esta teoría sugiere que ciertos factores, como el reconocimiento, el logro y la responsabilidad, actúan como motivadores que pueden incrementar la satisfacción laboral. En el contexto del liderazgo, los líderes que identifican y aplican estos factores motivadores son más efectivos en crear un entorno de trabajo positivo y estimulante. Al motivar a los empleados mediante la asignación de tareas desafiantes y el reconocimiento de sus logros, los líderes no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también fomentan un mayor compromiso y lealtad hacia la organización. En conclusión, los líderes que reconocen la importancia de la motivación para estimular a sus empleados no solo mejoran la satisfacción laboral, sino que también fomentan un mayor compromiso y lealtad hacia la organización. Este estudio subraya la relevancia de la motivación como un componente esencial del liderazgo efectivo y destaca su impacto significativo en el éxito organizacional y el bienestar de los empleados. Por lo tanto, se enfatiza la importancia de que las organizaciones inviertan en el desarrollo de habilidades de liderazgo que incluyan técnicas motivacionales, lo que podría traducirse en equipos más comprometidos, productivos y satisfechos.

En relación con el objetivo específico 3, se ha comprobado que no existe una relación significativa entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral (r Pearson = 0.322). Este resultado es notable, ya que no se han encontrado antecedentes previos que hayan investigado específicamente la relación entre estas dos variables. Por lo

tanto, este hallazgo representa una contribución novedosa a la literatura existente sobre el tema.

En base al objetivo específico 4, se ha encontrado una relación significativa (r Pearson= 0.882) entre la dimensión de satisfacción intrínseca y el liderazgo. Este descubrimiento es consistente con investigaciones previas, como la de Villarroel (2020), quien también encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral intrínseca y el liderazgo ($r = 0.705$). Estos hallazgos respaldan la idea de que la satisfacción intrínseca en el trabajo, es decir, la satisfacción derivada del trabajo en sí mismo y no de recompensas externas, está estrechamente relacionada con el estilo de liderazgo. Desde una perspectiva teórica, este resultado se alinea con la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg. Según esta teoría, la satisfacción intrínseca está asociada con factores motivacionales, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad, mientras que la satisfacción extrínseca se relaciona con factores higiénicos, como las condiciones laborales y el salario. Así, un líder efectivo no solo debe garantizar condiciones de trabajo adecuadas, sino también motivar a sus seguidores mediante la provisión de oportunidades de crecimiento, desafíos significativos y reconocimiento por el trabajo bien hecho. En conclusión, este hallazgo subraya la importancia del liderazgo en la promoción de la satisfacción intrínseca en el trabajo. Los líderes que comprenden la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas y emocionales de sus seguidores pueden contribuir significativamente a un ambiente laboral más satisfactorio y productivo. Estos resultados destacan la relevancia de adoptar un enfoque integral que tenga en cuenta tanto los aspectos motivacionales como los higiénicos para fomentar un liderazgo efectivo y una satisfacción laboral duradera.

En base al objetivo específico 5, hemos descubierto una relación significativa (r Pearson = 0.771) entre la dimensión de satisfacción extrínseca y el liderazgo. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas, como la realizada por Villarroel (2020), que también encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral intrínseca y el

liderazgo ($r = 0.882$). Este resultado se alinea con la Teoría de la Equidad de Adams, que sugiere que los individuos comparan sus contribuciones y recompensas con las de otros para evaluar la equidad percibida en el entorno laboral. Un liderazgo efectivo, al reconocer y recompensar adecuadamente las contribuciones de los empleados, contribuye a una percepción de equidad que a su vez se traduce en una mayor satisfacción laboral. Esta asociación entre la satisfacción laboral y el liderazgo resalta la importancia crucial de un liderazgo que fomente un ambiente de trabajo que reconozca las necesidades tanto intrínsecas como extrínsecas de los empleados. En consecuencia, se destaca la necesidad de que las organizaciones inviertan en el desarrollo de líderes que puedan crear entornos laborales positivos y satisfactorios, lo que a su vez puede mejorar la motivación, el compromiso y el rendimiento general de los empleados.

Implicancias

Implicancias teóricas:

Los hallazgos de este estudio proporcionarán una base firme para investigaciones posteriores relacionadas con los conceptos de liderazgo y satisfacción laboral. Estos resultados jugarán un papel importante en la expansión del conocimiento teórico que las organizaciones pueden emplear como referencia en sus procesos de toma de decisiones. Esto significa que los descubrimientos actuales no solo tienen valor en sí mismos, sino que también aportarán al crecimiento del cuerpo de conocimientos en estos campos, lo que beneficiará a las empresas al proporcionarles información valiosa para la toma de decisiones informadas en el futuro.

Implicancias prácticas:

Los resultados de este estudio permitirán una evaluación precisa de la situación actual de Carbonífera San Benito S.R.L. en Trujillo. Asimismo, servirán como fundamento para la formulación de estrategias que no solo mantengan los niveles observados, sino que también contribuyan a mejorar el sistema de incentivos a corto plazo. Estos

descubrimientos tienen el potencial de ser extrapolados y aplicados a la totalidad de la empresa, tanto a nivel nacional como internacional.

Implicancias metodológicas:

La implementación de una metodología precisa en la realización de este estudio, que se ha descrito detalladamente, facilitará su reproducción en diversas situaciones. La capacidad de reproducir estos resultados es fundamental, ya que la comparación entre distintas investigaciones es esencial para el avance de la ciencia.

Conclusiones

Este estudio realizado en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. en Trujillo durante el año 2023 confirma de manera contundente la existencia de una relación positiva y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos, respaldados por un alto nivel de significancia estadística y un robusto coeficiente de correlación de Pearson, sugieren que el estilo de liderazgo efectivo dentro de esta organización está contribuyendo de manera notable a la satisfacción de sus empleados. Además, la consistencia de estos hallazgos con investigaciones previas refuerza la validez y la generalización de los resultados, subrayando la importancia de promover un liderazgo adaptativo y orientado al bienestar de los colaboradores para mejorar el clima laboral y la productividad en las organizaciones.

La investigación confirma que la comunicación efectiva en el liderazgo es un factor determinante para la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. de Trujillo en 2023. Respaldado por un sólido coeficiente de correlación y teorías como la del Liderazgo Transformacional, este hallazgo destaca la importancia crucial de invertir en el desarrollo de habilidades comunicativas entre los líderes y fomentar una cultura de comunicación abierta. Esta estrategia no solo mejora el ambiente laboral y la cohesión del equipo, sino que también fortalece el liderazgo y puede ser esencial para el éxito continuo en un entorno empresarial competitivo.

Se destaca la influencia significativa de la motivación proporcionada por los líderes en la satisfacción laboral de los empleados en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. de Trujillo en 2023. La correlación sólida entre la dimensión de motivación del liderazgo y la satisfacción laboral sugiere que un liderazgo que motive efectivamente puede mejorar el ambiente laboral y fomentar un mayor compromiso y lealtad entre los trabajadores. Este hallazgo subraya la importancia de que las organizaciones inviertan en el desarrollo de habilidades de liderazgo que incorporen estrategias motivacionales, lo que puede contribuir a equipos más comprometidos, productivos y satisfechos, promoviendo así el éxito continuo de la empresa.

Existe un vínculo sustancial entre la satisfacción intrínseca en el trabajo y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. de Trujillo en 2023, respaldado por una correlación estadística sólida y evidencia empírica previa. Este descubrimiento enfatiza la relevancia crítica del liderazgo en la promoción del bienestar emocional de los empleados dentro del entorno laboral. Implica que los líderes no solo deben asegurar condiciones laborales adecuadas, sino también desempeñar un papel activo en la motivación y el reconocimiento de sus seguidores. Al proporcionar oportunidades de crecimiento, desafíos significativos y reconocimiento por el trabajo bien hecho, los líderes pueden influir positivamente en la satisfacción intrínseca de los empleados, lo que a su vez puede conducir a un ambiente laboral más saludable y productivo.

Se enfatiza una relación significativa entre la satisfacción extrínseca en el trabajo y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L. de Trujillo en 2023, respaldada por un sólido coeficiente de correlación y estudios previos. Este hallazgo destaca la importancia crítica de un liderazgo efectivo que reconozca y recompense adecuadamente las contribuciones de los empleados para promover una percepción de equidad y, en última instancia, una mayor satisfacción laboral. En consecuencia, resalta la necesidad de que las organizaciones inviertan en el desarrollo de líderes capaces de crear entornos laborales positivos y satisfactorios, lo que puede mejorar la motivación, el compromiso y el rendimiento general de los empleados.

Recomendaciones

Para mejorar la dinámica de trabajo en equipo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., se recomienda una serie de medidas que pueden fortalecer la cohesión del equipo y promover un ambiente laboral más colaborativo y motivador.

En primer lugar, es crucial que el liderazgo inmediato promueva una comunicación abierta y transparente dentro del equipo. Esto implica establecer canales claros de comunicación donde los empleados se sientan libres de expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias. Además, se deben establecer metas y objetivos claros para todo el equipo, lo que proporcionará una dirección clara y un propósito común.

Celebrar de manera regular los logros colectivos también es fundamental para reconocer y reforzar el trabajo en equipo. Estos reconocimientos pueden ser tanto formales, como ceremonias o eventos especiales, como informales, como mensajes de agradecimiento o felicitaciones públicas.

Además, se debe invertir en capacitación en habilidades de trabajo en equipo para todos los miembros del equipo. Esto puede incluir talleres, seminarios o programas de desarrollo profesional diseñados para mejorar la colaboración, la comunicación y la resolución de conflictos dentro del equipo.

Implementar programas de incentivos vinculados al desempeño grupal también puede ser efectivo para motivar al equipo y fomentar un ambiente de competencia positiva. Estos programas pueden incluir bonificaciones por cumplimiento de objetivos grupales, reconocimientos especiales o premios por logros destacados.

Proporcionar feedback constructivo de forma regular es otra estrategia clave para mejorar la dinámica de trabajo en equipo. Esto implica ofrecer retroalimentación oportuna y específica sobre el desempeño individual y grupal, así como reconocer y abordar los problemas o áreas de mejora de manera constructiva.

Fomentar la colaboración activa mediante proyectos interdepartamentales y eventos sociales también puede fortalecer la cohesión del equipo y promover un sentido de pertenencia e identidad compartida dentro de la empresa.

Además, es importante ofrecer oportunidades de desarrollo profesional para los empleados, incluso cuando ya cumplen con sus tareas asignadas de manera eficiente. Esto puede incluir programas de capacitación, cursos de especialización o asignación de proyectos desafiantes que fomenten el crecimiento y la adquisición de nuevas habilidades.

Es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de las condiciones laborales y tomar medidas para mejorar el entorno físico y emocional en el lugar de trabajo. Esto puede incluir mejoras en la iluminación, ventilación, ergonomía y seguridad en el lugar de trabajo, así como abordar cualquier preocupación específica de los empleados a través de encuestas o sesiones de retroalimentación.

Finalmente, se recomienda colaborar estrechamente con los mandos medios para fortalecer las relaciones interpersonales en el entorno laboral y capacitar al personal jefatural en la dirección efectiva de equipos de trabajo. Además, revisar los planes de gestión de recursos humanos, centrándose en la motivación interpersonal, puede contribuir a un ambiente laboral más positivo y colaborativo. Estas medidas combinadas pueden ayudar a mejorar la dinámica de trabajo en equipo y promover un ambiente laboral más saludable y productivo en la empresa.

Referencias Bibliográficas

- Adams, J (1963). Hacia una comprensión de la inequidad. *Revista de Psicología Social y Anormal*, 67(5), 422-436.
- Ajello, A. (2003). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2), 153 – 170. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Baez, C. (2000). La comunicación dentro de las organizaciones, 1 - 22 <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14976/RODRIGUEZ%20MORALESANGELA%20YOJANA2016.pdf?sequence=1>
- Bajo, B (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. Nueva York: Prensa libre.
- Bernal, T. C. (2000). Metodología de la Investigación para Administración y Economía. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.
- Blake, R (1964). La red gerencial: la clave para la excelencia en el liderazgo. Houston: Compañía Editorial del Golfo.
- Blau, P (1964). Intercambio y poder en la vida social. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Burns, J. (1978). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Unilibre Cali*, 11 (1), 60 – 79. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Castillo, A. y Santa Cruz, J. (2020). Relación de los estilos de liderazgo y la Satisfacción Laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte S.R.L. Cajamarca 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25298/Castillo%20Tongombol%2c%20Alvaro%20Giancarlos%20->

[%20Santa%20Cruz%20Caceres%2c%20Josue%20Jeziel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Chavez, L. y Vidal, D. (2022). Liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111845/Vidal_RDM-Chavez_PLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. Australia: Thomson

Chiavenato, I. (2006), Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10 (28), 134 – 148. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70930408008.pdf>

Chiavenato, I. (2018, noviembre 30). Liderazgo: factor clave para el éxito de las organizaciones. 2018. *Blog Soy Unimex*. <https://unimex.edu.mx/soyunimex/liderazgo-factor-clave-para-el-exito-de-las-organizaciones/>

Chiavenato, I. (1996). Introducción a la Teoría de la Administración. México: *Mc Graw Hill*, 47 – 49. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 32 (1), 120 - 138. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342015000100019#:~:text=El%20coeficiente%20%CE%B1%2C%20de%20escrito%20en,de%20un%20instrumento%20son%20correlacionados

Cruzado, C. (2020). Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de un Laboratorio de Análisis Clínico de la Ciudad de Trujillo, 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25388/Cruzado%20Rodr%c3%adguez%20Clarivel.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Damian, S. (2022). Liderazgo y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91288/Damian_SSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durham, H. y Smith, M. (1996). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comunicación*, 1 (1), 5 – 13. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Fonseca, M. (2000). Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10 (28), 134 – 148. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70930408008.pdf>
- Fracica, G. (1988). Modelo de Simulación en Muestreo. Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana.
- GanaMás (2022,30 de abril). El 65% de peruanos se siente motivado para ir a trabajar pese a coyuntura política y económica. <https://revistaganamas.com.pe/el-65-de-peruanos-se-siente-motivado-para-ir-a-trabajar-pese-a-coyuntura-politica-y-economica/>
- García, M., Gómez, G. & Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas Perspectivas en Psicología*, 21(2),395-418. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612013000200004#:~:text=En%20Colombia%2C%20se%20espera%20que,G%C3%B3mez%20%26%20Londo%C3%B1o%2C%202009
- Geoconda, M. (2023). Los estilos de liderazgos y la satisfacción laboral de los trabajadores de las áreas productivas de una planta de procesos alimenticios en la ciudad de Guayaquil en el año 2023 [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/21397/1/T-UCSG-POS-MGTH-55.pdf>

Gestión (2014, 8 de abril). El 53% de los líderes de las empresas peruanas genera ambientes de trabajo desmotivantes.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/53-lideres-empresas-peruanas-genera-ambientes-desmotivantes-57741-noticia/?ref=gesr>

Gómez, E. (2021). El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio Institucional de la Universidad Veracruzana.

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hampton, R. (2000); Flores, C. (1996) & Chirolde, R. (2010). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Rev. Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 9 (142), 45 – 61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1998). Metodología de la investigación (2a ed.). México: McGraw Hill.

Hersey, P. y Blanchard, K (1969). Teoría del ciclo de vida del liderazgo. *Revista de formación y desarrollo*, 23(5), 26-34.

Herzberg, Z. (1989). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comunicación*, 1 (1), 5 – 13. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, BB (1959). La motivación para trabajar. Nueva York: John Wiley & Sons.

Ibarra, C. (2020, 24 de Enero). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. La República.pe.

<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). Administración. Una perspectiva global. México, D.F. Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A.
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/fed596e/pdf/fed596e.pdf>

Kofman, F. y Senge, P. (1993). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 187 – 211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>

Konfío (2019). El 75% de los mexicanos no están satisfechos con su trabajo. Blog con tips y consejos para emprendedores y pymes - Konfío.
<https://konfio.mx/tips/en-konfio/noticias/mexicanos-no-estan-satisfechos-con-su-trabajo/>

Korman, A., Greehaus, J. y Badin, I. (1997). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Unilibre Cali*, 11 (1), 60 – 79.
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>

La República (2020, 24 de enero). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. La República.pe.
<https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Le Boterf, G. (2002). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 15 (3), 329 – 344.
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL8.pdf>

Lussier, R. y Achua, C. (2002). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Unilibre Cali*, 11 (1), 60 – 79.
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>

Martínez, F. (2010). Métodos de Muestreo en la Investigación Social. Uned Editorial.

- Maslow, A. (1943). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Rev. Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 9 (142), 45 – 61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Maslow, A (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50(4), 370-396.
- Matviuk, S. (2007). Un estudio de prototipos de liderazgo en Colombia. *The Business Review*, 21 (2), 395 - 418. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612013000200004#:~:text=En%20Colombia%2C%20se%20espera%20que,G%C3%B3mez%20%26%20Londo%C3%B1o%2C%202009
- Merry, J. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Revista gestión en el tercer Milenio*, 46 (23), 89 – 98. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/19157/16073/66027>
- Milgrom, P. y Roberts, J., (1992); Prendergast, C., (1999); Bonner, S. y Sprinkle, G., (2002). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 187 – 211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Morán , A. (2007). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos*, 8 (3), 187 – 195. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Morillo, I. (2006). Importancia de la satisfacción laboral. *Profesoras investigadoras de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 01 – 28. [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia de la satisfaccion laboral investigacion ocubre 2010x.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia%20de%20la%20satisfaccion%20laboral%20investigacion%20ocubre%202010x.pdf)

- Münch, L. (2010). Seminario de Graduación para optar al título de Licenciados en Administración de Empresas, 1 – 104. <https://repositorio.unan.edu.ni/12824/1/23047.pdf>
- Namakforoosh, M. N. (2002). Metodología de la Investigación. México: Limusa.
- Núñez, G. (2019). Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del mercado Municipal Minorista N° 1, Lima – 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana los Andes. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1263/TO37_06753103_LIDERAZGO%20Y%20SATISFACCI%c3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20OFICINA%20DE%20ADMINISTRACI%c3%93N%20DEL%20MERCADO%20MUNICIPAL%20MINORISTA%20N%c2%b0%201%2c%20LIMA~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Perry, J. y Porter, L., (1982). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 187 – 211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Ramos, M. (2020). Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal del área administrativa de la clínica San Miguel Arcángel S.A.C., 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1274/RAMOS%20GUTIERREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (1996). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comunicación*, 1 (1), 5 – 13. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (1996). Administración. México: PrenticeHall Hispanoamericana, S.A.

- Rossi, R. y Rossi, R. (2022). Grado de relación entre autoeficacia y rendimiento académico en una universidad privada. *Revista Andina de Educación*, 5(2), 1 – 9. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/3298/3562>
- Semana (2014, 5 de setiembre). El 71% de los colombianos no es feliz en su trabajo. <https://www.semana.com/empresas/articulo/satisfaccion-laboral-empleados-colombia/200637/>
- Slater, C., Boone, M., Price, L., Martinez, D., Álvarez, I., Topete, C. (2002). Una investigación transcultural del liderazgo en Estados Unidos y México. *Liderazgo y gestión escolar*, 21(2), 395-418. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-32612013000200004#:~:text=En%20Colombia%2C%20se%20espera%20que,G%C3%B3mez%20%26%20Londo%C3%B1o%2C%202009
- Slater, S. y Narver, J. (1995). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 187 – 211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Stogdill, RM (1948). Factores personales asociados con el liderazgo: un estudio de la literatura. *Revista de Psicología*, 25(1), 35-71. <https://scihub.se/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Tuckman, B. (1978). *Conducting educational research*. 2a. ed. New York: Harcourt Brace Jovonovich.
- Ugalde, M., Canales, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5887345.pdf>.
- Villarroel, S. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Mayor de San Andrés [Tesis de grado, universidad mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional de la Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24986/T-1281.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vroom, V (1964). Trabajo y Motivación. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Escalas para la medición de algunas actitudes laborales y aspectos del bienestar psicológico. *Revista de Psicología Ocupacional*, 52(2), 129-148. <https://sci-hub.se/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wenger, E. y Snyder, W. (2000). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 187 – 211. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Tabla 28

Matriz de consistencia

TITULO	ENUNCIADO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MATERIAL Y MÉTODOS
<p>“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CARBONÍFERA SAN BENITO S.R.L., TRUJILLO, 2023”</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p>	<p>HGi: Existe una relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023. HGa: No existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p>	<p>Tipo de investigación Cuantitativo, básico</p> <p>Nivel de investigación Correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental Transeccional Correlacional</p> <p>Técnica Encuesta</p>
	<p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p>	
	<p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable liderazgo y la satisfacción laboral</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral</p>	<p>HE1i: Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p>	

	<p>en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable satisfacción laboral y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023?</p>	<p>en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San</p>	<p>HE1a: No existe relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE2i: Existe una relación significativa entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE2a: No existe relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE3i: Existe una relación significativa entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE3a: No existe relación entre la dimensión manejo de equipo y la satisfacción laboral</p>	<p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Población 98 trabajadores de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L.</p> <p>Muestra 20 trabajadores de la sede de Trujillo, de la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p>
--	---	--	---	---

		<p>Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p>	<p>en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE4i: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE4a: No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción intrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE5i: Existe una relación significativa entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p> <p>HE5a: No existe relación significativa entre la dimensión satisfacción extrínseca y el liderazgo en la empresa Carbonífera San Benito S.R.L., Trujillo, 2023.</p>	
--	--	---	---	--

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Consentimiento informado

Estimado/a participante:

Le pedimos su apoyo en la realización de esta investigación conducida por Aguirre Haro Melissa y Centurión Fernández Nayeli, estudiantes de la carrera de Administración de la Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego. La investigación, denominada “LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CARBONÍFERA SAN BENITO S.R.L., TRUJILLO, 2023”, tiene como propósito evaluar 5 dimensiones claves para medir el liderazgo y la satisfacción laboral.

Para ello, se le solicita participar en la presente encuesta que le tomará de 15 a 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y será usada con fines académicos.

Instrucciones

Título: “LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CARBONÍFERA SAN BENITO S.R.L., TRUJILLO, 2023”.

Lo invitamos a tomarse unos minutos de su tiempo para completar la siguiente información, cabe resaltar que esta encuesta es confidencial y solicitamos que responda con sinceridad

A continuación, para esta encuesta hemos empleado una escala tipo Likert para la calificación de cada ítem y así conocer su opinión, según su percepción, de la realidad de la organización eligiendo una de las 5 opciones para cada ítem.

Agradecemos anticipadamente su participación.

Dimensión: Comunicación		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	¿Su jefe inmediato le comunica oportunamente y con claridad sobre las actividades a realizar en su área?					
2	¿Sus aportes y sugerencias son considerados por su jefe inmediato?					
3	¿Su jefe inmediato coordina efectivamente con las distintas áreas para trabajar en equipo?					
Dimensión: Motivación		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
4	¿Su jefe inmediato motiva constantemente el trabajo en equipo?					
5	¿Su jefe inmediato está interesado en que los trabajadores obtengan beneficios por rendimiento?					
6	¿Se siente motivado por su jefe inmediato?					
Dimensión: Manejo de Equipo		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
7	¿Su jefe inmediato sabe dirigir los equipos de trabajo?					

8	¿Su jefe inmediato logra que el personal cumpla con las tareas encomendadas?					
9	¿Su jefe inmediato permite la mejora de las relaciones interpersonales?					
Dimensión: Satisfacción Intrínseca		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	¿Eres responsable de las actividades que te encomiendan?					
11	¿Cuándo realizas un buen trabajo, obtienes algún reconocimiento?					
12	¿Eres libre de escoger tu propio método de trabajo?					
13	¿Prestas atención a las sugerencias que te hacen tus compañeros de trabajo?					
14	¿Te sientes bien realizando diversas tareas en tu trabajo?					
Dimensión: Satisfacción Extrínseca		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
15	¿Te sientes satisfecho con tu horario de trabajo?					
16	¿Te sientes satisfecho con tus remuneraciones?					
17	¿Te sientes satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo?					

18	¿Te sientes satisfecho con tus compañeros de trabajo?					
19	¿Te sientes satisfecho con la forma de trabajar de tu jefe?					

ANEXO 3: Carta de autorización

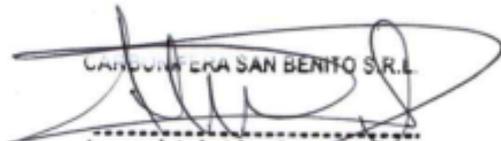
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN Y/O NOMBRE DE LA EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Yo Juvenel Aristides Castro Gálvez identificado con DNI N° 18110447 y Maria Margarita Castro Agreda de Ramirez con DNI N° 18069234 en calidad de Gerentes de la empresa "CARBONÍFERA SAN BENITO S.R.L. con R.U.C. N° 20314390513, ubicada en la Calle Atahualpa N° 539, Urb. Chicago, Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

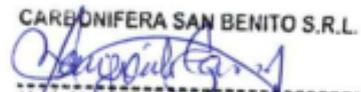
A las estudiantes Melissa Nayeli Aguirre Haro identificada con DNI N° 76339487 y Nayeli Milagros Centurión Fernández con DNI N° 71234398, para que utilicen información de la empresa con la finalidad de que puedan desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado.

Además, se autoriza el uso del nombre de la empresa en el Título de la Tesis.

CARBONIFERA SAN BENITO S.R.L.


Juvenel Aristides Castro Gálvez
Gerente de Operaciones

Firma y sello del Representante Legal o
Gerente
DNI: 18110447

CARBONIFERA SAN BENITO S.R.L.


Maria Margarita Castro Agreda de Ramirez
Gerente Financiera

Firma y sello del Representante Legal o
Gerente
DNI: 18069234



Firma del estudiante
DNI: 76339487



Firma del estudiante
DNI: 71234398

ANEXO 4: Validación del instrumento

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	JOSÉ LUIS SORIANO COLCHADO
Cargo:	DOCENTE UNIVERSITARIO
Institución /Empresa:	UPAO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.		X		
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.		X		
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.		X		
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	

Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL		0	6	21	27
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 0.9$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo 26 de junio del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	Mg. Miguel Angel Flores Ramírez
Cargo:	Docente Universitario
Institución /Empresa:	Universidad Privada Antenor Orrego

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	

Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL		0	0	30	30
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez:

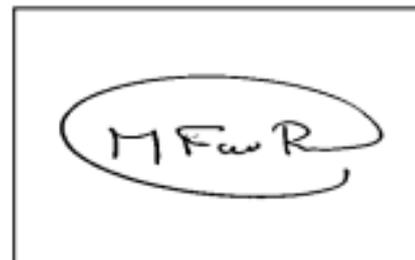
$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo, 29 de junio del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	RICARDO GABRIEL ROSSI ORTIZ
Cargo:	DOCENTE
Institución /Empresa:	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			X	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			X	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	

Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			X	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			X	
CONTEO TOTAL		0	0	30	30
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 1$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo, 02 de Julio del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	Ms. Gustavo Ugarriza Gross
Cargo:	Docente
Institución /Empresa:	UPAO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los Ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			x	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.		x		
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.			x	
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.			x	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.		x		
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			x	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			x	

Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)			x	
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.			x	
CONTEO TOTAL			4	24	28
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A	TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 0.93$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Firma del validador

Trujillo, 02 ___ de julio ___ del 2023

FORMATO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

PERFIL DEL VALIDADOR	
Nombre y apellidos:	JOSE HUMBERTO FLORES CORNEJO
Cargo:	ASOCIADO
Institución /Empresa:	CAMARA DE COMERCIO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una "X" dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:

1. Deficiente (Menos del 30% del total de ítems cumple con el indicador)
2. Regular (Entre el 31% y 70% del total de ítems cumple con el indicador)
3. Buena (Más del 70% del total de ítems cumple con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Sugerencias
Criterio	Indicador	D	R	B	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			X	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que miden.			X	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir las variables.		X		
Objetividad	Los ítems miden comportamientos y acciones observables.		X		
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de las variables.			X	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			X	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			X	

Formato	Los ítems están escritos respetando aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, nitidez)	X		
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas y opciones de respuesta bien definidas.		X	
CONTEO TOTAL		6	21	27
Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador		C	B	A
				TOTAL

Coefficiente de validez:

$$\frac{A+B+C}{30} = 0,9$$

Intervalos	Resultado
0,00 - 0,49	Validez nula
0,50 - 0,59	Validez muy baja
0,60 - 0,69	Validez baja
0,70 - 0,79	Validez aceptable
0,80 - 0,89	Validez buena
0,90 - 1,00	Validez muy buena

CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez buena



Firma del validador

Trujillo, 10 de Julio del 2023

Anexo 5: Cronograma de relación de datos

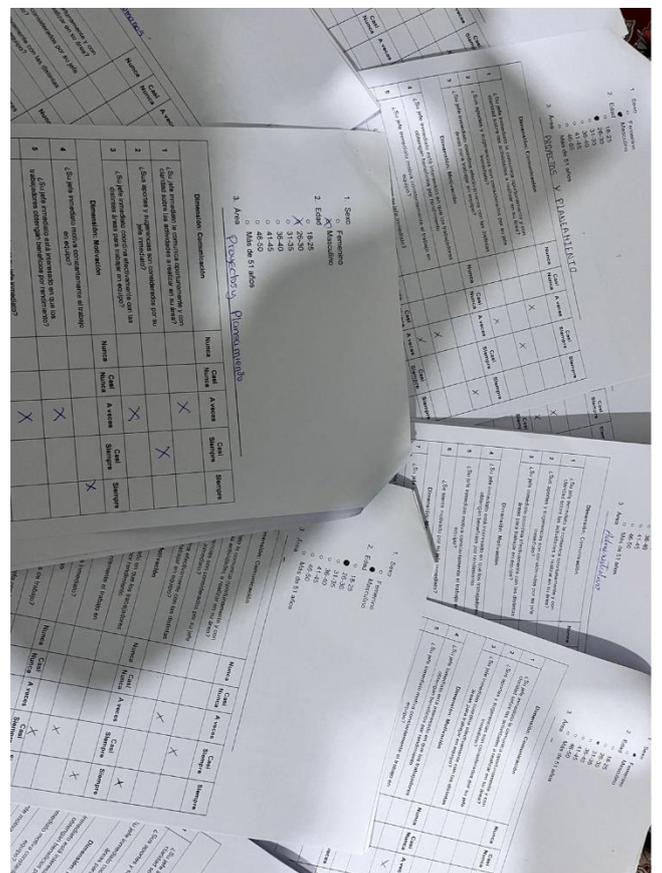
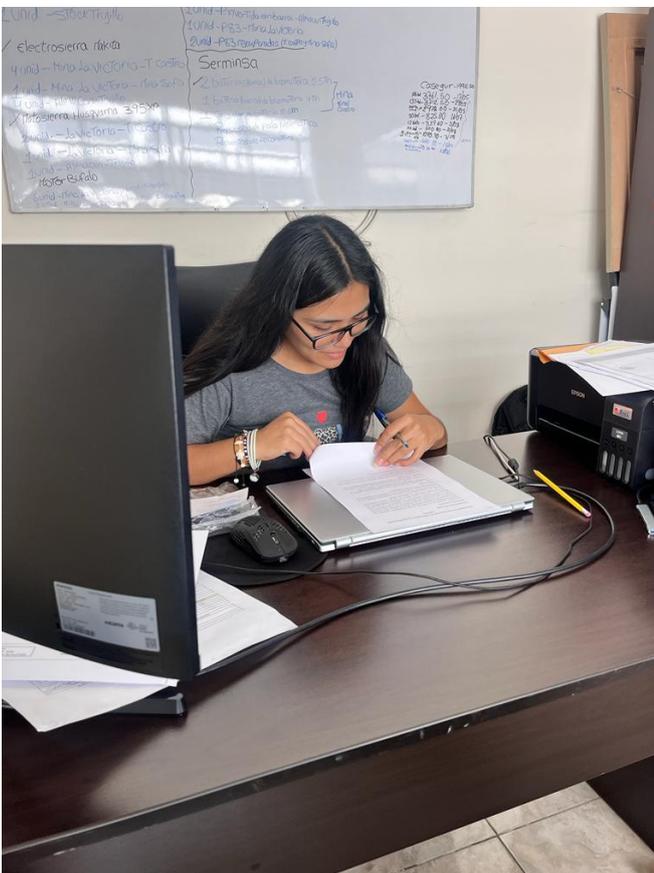
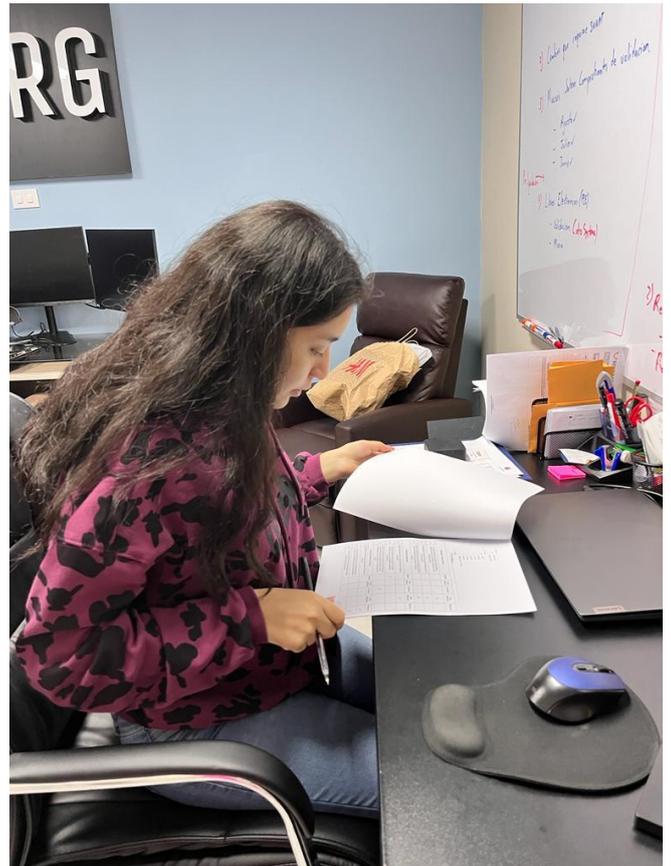
Tabla 29

Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA FIN
Validez del contenido por cinco jueces expertos	24-07-2023	30-07-2023
Recolección de datos de manera presencial	11-10-2023	13-10-2023
Elaboración de la base de datos en Excel	13-10-2023	13-10-2023
Prueba de fiabilidad	14-10-2023	14-10-2023
Niveles de medición	14-10-2023	14-10-2023
Elaboración de las tablas de frecuencia	14-10-2023	14-10-2023
Prueba de normalidad	14-10-2023	14-10-2023
Correlación de Pearson	14-10-2023	14-10-2023
Redacción de los resultados de la correlación	14-10-2023	15-10-2023
Redacción de la discusión de resultados	26-10-2023	28-10-2023
Redacción de las conclusiones y recomendaciones	30-10-2023	30-10-2023

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Datos recolectados de manera presencial



Anexo 7: Datos recolectados del cuestionario en Excel

BASE DE DATOS - AGUIRRE HARO Y CENTURION FERNANDEZ (1) - Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	1. ¿Su jefe inmediato le comunica	2. ¿Sus aportes y sugerencias son considerados por	3. ¿Su jefe inmediato coordina	4. ¿Su jefe inmediato motiva constantemente	5. ¿Su jefe inmediato está interesado en que	6. ¿Se siente motivado por su jefe inmediato?	7. ¿Su jefe inmediato sabe dirigir los equipos	8. ¿Su jefe inmediato permite la mejora	9. ¿Su jefe inmediato logra que el personal	10. ¿Eres responsable de las actividades que te	11. ¿Cuándo realizas un buen trabajo, obtienes	12. ¿Eres
4	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Si
5	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siem
6	Casi Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Si
7	A veces	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Si
8	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Si
9	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A ve
10	A veces	Casi Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siem
11	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Si
12	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Si
13	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Si
14	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siem
15	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siem
16	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siem
17	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Casi Si
18	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siem
19	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siem
20	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siem
21	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Si
22	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siem
23	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Si

BASE DE DATOS - AGUIRRE HARO Y CENTURION FERNANDEZ (1) - Excel

	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	9. ¿Su jefe inmediato logra que el personal	10. ¿Eres responsable de las actividades que te	11. ¿Cuándo realizas un buen trabajo, obtienes	12. ¿Eres libre de escoger tu propio método de	13. ¿Prestas atención a las sugerencias que	14. ¿Te sientes bien realizando diversas tareas en	15. ¿Te sientes satisfecho con tu horario de	16. ¿Te sientes satisfecho con tus remuneraciones?	17. ¿Te sientes satisfecho con las condiciones físicas	18. ¿Te sientes satisfecho con tus compañeros de	19. ¿Te sientes satisfecho con la forma de trabajar	
4	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Si
5	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Si
6	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Si
7	Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	A veces	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Si
8	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Nunca	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Siem
9	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siem
10	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siem
11	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siem
12	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siem
13	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siem
14	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siem
15	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siem
16	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	A veces	Casi Siempre	Casi Si
17	Casi Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siem
18	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siem
19	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	A veces	Siem
20	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siem
21	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Siem
22	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siempre	Siempre	Siem
23	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Siempre	Casi Si

BASE DE DATOS - AGUIRRE HARO Y CENTURION FERNANDEZ (1) - Excel

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	1. ¿Su jefe inmediato le comunica	2. ¿Sus aportes y sugerencias son considerados por	3. ¿Su jefe inmediato coordina	4. ¿Su jefe inmediato motiva constantemente	5. ¿Su jefe inmediato está interesado en que	6. ¿Se siente motivado por su jefe inmediato?	7. ¿Su jefe inmediato sabe dirigir los equipos	8. ¿Su jefe inmediato permite la mejora de las	9. ¿Su jefe inmediato logra que el personal	10. ¿Eres responsable de las actividades que te	11. ¿Cuándo realizas un buen trabajo, obtienes	12. ¿Eres
4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
6	4	3	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4
7	3	3	4	3	3	2	4	4	5	3	4	4
8	2	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
10	3	4	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
12	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
13	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
15	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3
16	4	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	5
17	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5
18	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5
19	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
20	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5
21	4	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5
22	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5
23	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4

Anexo 8

Tabla

Comparación de antecedentes Internacionales, Nacionales y Locales

Autor	País / Ciudad	Correlación
Villaroel (2020)	Bolivia	$p = 0.000$; rho Spearman = 0.820
Gómez (2021)	México	r Pearson= 0.762
Geoconda (2023)	Ecuador	$p = 0.000$; r Pearson = 0.878
Castillo y Santa Cruz (2020)	Perú	r Pearson= 0.661
Chavez y Vidal (2022)	Trujillo	$p = 0.002$; rho Spearman = 0.582
Damian (2022)	Trujillo	$p = 0.000$; r Pearson= 0.623
Cruzado (2020)	Trujillo	$p = 0.000$; rho Spearman = 0.694

Fuente: Elaboración Propia