



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa
Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chavez Perez, Lucy Yanet (orcid.org/0000-0002-1163-9534)

Vidal Rengifo, Deysi Marisol (orcid.org/0000-0001-9004-2578)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

CO - ASESORA:

Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros (orcid.org/0000-0002-2720-6602)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis va dedicada a Dios quien me guía por el buen camino para mantenerme con salud, tranquilidad y firmeza en el cumplimiento de mis objetivos y metas; a mis padres el sr. Juan pepito, Chavez Rodríguez y a la Sra. Rosa, Perez García que me brindan su constante apoyo el cual son mi fortaleza y mis ganas de salir adelante, que con sus esfuerzos me inculcaron el ejemplo de responsabilidad, persistencia y superación.

Lucy Yanet Chavez Perez

A Dios por creer fidedignamente en él y acompañarme hasta culminar mi vida universitaria, a mis padres: Francisco Evelio Vidal Valverde y Mirza Azucena Rengifo Piña porque son los pilares de la familia, demostrando su apoyo incondicional en los momentos de adversidad, cariño, sacrificio y ejemplo para poder guiarme y seguir adelante; asimismo, a mis hermanos: Miguel Ángel, Juan Carlos, Wilmer Alfredo, Luis Enrique por formar parte de mi vida en acompañarme, motivarme y brindarme su confianza.

Deysi Marisol Vidal Rengifo

Agradecimiento

A Dios por permitirme realizar esta tesis; a mi asesora la Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragón, por su enseñanza, dedicación y guía profesional a lo largo de este desarrollo del proyecto de investigación; a mis padres y hermanos por motivarme, apoyarme y acompañarme siempre en mi formación profesional, también en el cumplimiento exitoso de esta meta.

Lucy Yanet Chavez Perez

Agradecer a Dios por guiarme hasta este momento brindándome con salud, trabajo y amor. Agradecer a mis padres, hermanos, sobrino, cuñadas, familiares y amigos por a ver creído en mí en esta etapa de mi vida. A mi asesora Dr. Nancy Deifilia Aguilar Aragón por su apoyo, dedicación, enseñanza y el ímpetu de guiarnos para culminar con esta investigación en mi formación profesional con éxito.

Deysi Marisol Vidal Rengifo

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen:	vi
Abstract:	vii
I. INTRODUCCIÓN:	1
II. MARCO TEÓRICO:	5
III. METODOLOGÍA:.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	18
3.5. Procedimientos:	19
3.6. Método de análisis de datos:	19
3.7. Aspectos éticos:	19
IV. RESULTADOS:	21
V. DISCUSIÓN:	29
VI. CONCLUSIONES:.....	34
VII. RECOMENDACIONES:	35
REFERENCIAS:	36
ANEXOS:	43

Índice de tablas

Tabla 1. Estilos de liderazgo en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.....	21
Tabla 2. Características que resaltan de los estilos de liderazgo según la varianza.	22
Tabla 3. Variable satisfacción laboral en los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.	23
Tabla 4. Relación estilo de liderazgo autocrático y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.	24
Tabla 5. Relación estilo de liderazgo democrático y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.	25
Tabla 6. Relación entre relación estilo de liderazgo liberal y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.	26
Tabla 7. Análisis correlacional para determinar la relación liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo.	27

RESUMEN

El presente estudio se realizó en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo y satisfacción laboral. Así mismo, la metodología utilizada fue de tipo aplicada y el estudio fue de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo agrupada por 25 técnicos del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. de la ciudad de Trujillo, se aplicó dos cuestionarios con escala de Likert. Los resultados mostraron que el estilo que más predomina es el liderazgo democrático con un 68%; asimismo, el 68% de los colaboradores se encontraron satisfechos con la empresa. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman dio como resultado 0,582 lo que significa que la correlación es positiva moderada. Así mismo, se muestra un nivel de significancia de 0,002 $p < 0,05$; es decir que la relación entre las variables liderazgo y satisfacción laboral es significativa; por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

This study was carried out in the technical area of the company Violeta E.I.R.L. of the city of Trujillo, with the general objective of determining the relationship between leadership and job satisfaction. Likewise, the methodology used was of the applied type and the study was of a non-experimental cross-sectional design. The sample was grouped by 25 technicians from the technical area of the company Violeta E.I.R.L. from the city of Trujillo, two questionnaires with a Likert scale were applied. The results showed that the most prevalent style is democratic leadership with 68%; likewise, 68% of employees were satisfied with the company. Spearman's Rho correlation coefficient resulted in 0.582, which means that the correlation is moderately positive. Likewise, a significance level of $0.002 p < 0.05$ is shown; that is, the relationship between the variables leadership and job satisfaction is significant; therefore, the research hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership, job satisfaction, working conditions.

I. INTRODUCCIÓN:

Hoy en día, todo negocio necesita de un correcto liderazgo en su área, que garantice una mejor operatividad de la organización y por ende la satisfacción laboral.

Toda empresa en el mundo merece un líder que dirija y apoye bien a su equipo para que alcancen el éxito. Sin embargo, muchas organizaciones internacionales están atravesando una crisis de liderazgo llevándole a varios problemas. Acerca de la satisfacción laboral, Randstad, una empresa líder en soluciones de RR.HH. en España, nos indica que el 81% de los jóvenes que trabajan, se encuentran satisfechos y/o contentos con las condiciones en las que laboran, esta es una categoría de satisfacción mayor al de los otros países europeos. Espinoza (2018).

Reátegui y Suárez (2019). Se quiere que el líder sea capaz de entender, así también conocer bien a su grupo que está formado por colaboradores, ya que le servirá para asignar tareas y proyectos, con el objetivo que se consiga mejores resultados.

Duche y Rivera (2019). En China, mientras más grandes sean los niveles de satisfacción de trabajo y de estima, más fuerte será el bienestar laboral del personal.

A nivel nacional, las organizaciones públicas, así como privadas, en el ambiente de trabajo de los empleados es relacionada por el liderazgo aplicada en ellos, de manera directa por los superiores, dado que, en distintas situaciones, viene hacer directo del empleado a empresa. Núñez (2019).

Existen empresas PYMES con dificultades de liderazgo y satisfacción laboral, porque no le brindan la importancia al tema. Los trabajadores son el capital primordial dentro de las empresas y, actualmente, se les considera talento humano. Entonces, se alega que un buen líder conduciría a su equipo al alcance de sus objetivos. El problema es que estas empresas no utilizan el liderazgo como debe ser, por consecuencia, no poseen cultura, ni un buen clima laboral, ni mucho menos la satisfacción laboral. Espinoza (2018).

Aldape et al., (2011). La presente investigación sobre liderazgo y satisfacción laboral es importante, por ello las empresas deben tener en cuenta el potencial que tiene cada persona que puede ser beneficioso siempre y cuando se le considere su participación. Es necesario conocer, escuchar e interpretar los deseos y opiniones de los trabajadores para conocer su nivel de satisfacción. En el Perú, las organizaciones necesitan capacitados para gestionar con eficacia el talento humano, con ello generar un buen clima organizacional que repercute mayor producción y garantice el cumplimiento de metas de la organización. Gonzales (2019).

Este estudio es fundamental porque analizaremos el liderazgo como también la satisfacción en el trabajo con respecto a los trabajadores de la organización privada en construcciones y electrificaciones, teniendo como finalidad mejorar su liderazgo en los supervisores y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores.

La empresa Violeta E.I.R.L es un negocio con sede en Trujillo dedicado al rubro de construcción y electrificación, cuyo inicio de actividades se da en el año 2020. En la empresa se logra detectar la ausencia del liderazgo, afectando de manera directa a la empresa, debido a que se genera falta de compromiso, incumplimiento de objetivos y malos resultados.

Por un lado, el liderazgo en la empresa, presenta la ausencia de integrar, participar o involucrar a sus colaboradores de su área ya que los supervisores toman decisiones individualmente, asimismo el control al subalterno es hostigante generando la falta de desenvolvimiento en los colaboradores debido a las supervisiones constantes y exageradamente, asimismo dirigen verticalmente que las actividades se realicen y se cumplan, es decir: no están al pendiente de las necesidades de los colaboradores ni brindándoles los materiales o herramientas como prioridad y ejecutar con los objetivos de la empresa, así también carece de motivación y estimulación en los subordinados porque no incentiva a la participación de grupo, no aplican mecánicas de juegos, ni existen programas y eventos de integración, tampoco existe la toma de decisiones horizontal; ya que, los supervisores no consideran ni tienen presente las propuestas del colaborador y así mejorar sus funciones, así también delega

autoridad en varias ocasiones a los trabajadores esto quiere decir que, carece de falta de responsabilidad y compromiso en sus funciones por parte del supervisor, tampoco hay delegación de funciones porque existe la falta de interés al no guiar al colaborador y carece de coordinación en las funciones por parte del supervisor. Y, por último, la falta de apoyo a sus subordinados, al no brindarles la información necesaria a tiempo para que la operación se realice, no ayuda de manera presencial ni brinda soluciones efectivas ante el problema. Del mismo modo para la satisfacción laboral la empresa carece de relaciones interpersonales, ya que existe mala comunicación, conflictos, errores continuos y los equipos trabajan en desacuerdo; asimismo hay ausencia de supervisión, porque los superiores no realizan una observación, un registro y una revisión constante de sus actividades de los trabajadores; además cuenta con malas condiciones de trabajo, ya que no hay buenas distribuciones de ambientes, horarios flexibles, información suficiente, espacios amplios ni materiales necesarios; también existe falta de reconocimiento, puesto que sus jefes no le consideran y no le brindan incentivos monetarios como: aumento de sueldo y comisiones. Tampoco incentiva con respecto a motivar como: resaltar los méritos y mencionar al trabajador sobresaliente de dicho período; y por último posee mal compromiso, porque sus jefes no les invitan a sentirse parte de la empresa, a identificarse con los objetivos y a ser responsables en su desempeño de actividades.

Por este motivo, se formula el presente problema de estudio: ¿Cuál es la correlación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022?

Seguidamente, se expone los siguientes criterios de justificación pertinentes a la investigación:

Por tanto, la investigación es muy conveniente, porque sirve para apoyar a la empresa Violeta E.I.R.L. en el área técnica de operaciones, y así puedan llevar un mejor liderazgo, información ordenada y verídica, tener trabajadores más comprometidos y una buena comunicación. Logrando minimizar errores, conflictos entre equipos, información deficiente y trabajadores insatisfechos. Además, las preguntas de esta investigación si se adecuan a las respuestas.

Asimismo, por relevancia social, la investigación posee una marca positiva, ya que ejecuta compromiso social, donde se beneficiarán los colaboradores de la empresa Violeta E.I.R.L., porque tendrán trabajadores motivados, comunicativos, contentos, que tomen decisiones y resuelvan problemas, logrando una buena y mejor satisfacción laboral.

De igual manera, tiene implicaciones prácticas la investigación, porque permitirá resolver un problema que afecta a la empresa Violeta E.I.R.L., para que así mediante un adecuado liderazgo se evite rotación de personal, estrés, baja productividad y pérdida de talento, de ese modo incrementar la estabilidad laboral y crecimiento profesional (satisfacción laboral).

Como justificación teórica, la investigación refuerza la teoría ya existente de dichas variables del liderazgo con la satisfacción laboral, incluyendo sus dimensiones que serán de utilidad como antecedentes para futuros investigadores.

Por otro lado, se tiene el objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022. Como objetivos específicos: Identificar los estilos liderazgo en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022. Evaluar la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022. Evaluar la relación que existe entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo.

Además, como hipótesis de investigación se tiene que los estilos de liderazgo tienen relación directa con la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para comenzar tenemos los antecedentes nacionales siendo mencionados:

Leyva y Chunga (2021). Tuvo como propósito qué correlación hay del liderazgo con satisfacción laboral en las enfermeras de la red de Trujillo. Asimismo, se utilizó una metodología de tipo correlacional, la población de estudio se realizó a las enfermeras de la red de Trujillo, teniendo una muestra de 51 enfermeras. Según los resultados de las encuestas indicaron que el 60.8 % de las enfermeras tienen una excelente relación de capacidad de liderazgo y regular un 39.2 %. Posteriormente, un 70.6 % de enfermeras lograron tener excelente satisfacción laboral y regular un 29.4 %. Concluyendo, una correlación significativa siendo la variable del Liderazgo entre el Nivel de Satisfacción Laboral ($p < 0,01$).

Bazalar y Choquehuanca (2020). Siendo el objetivo establecer la correlación que existe del ambiente laboral con satisfacción en el trabajo de los colaboradores nombrados de la UNAC, el método utilizado fue correlacional descriptivo, la población fue a los trabajadores nombrados de la UNAC. Teniendo como muestra 101 trabajadores nombrados de UNAC. Obteniendo como resultado, que el 53.5 % de los trabajadores administrativos observan que existe un excelente ambiente laboral con satisfacción laboral, siendo el porcentaje más alto con 68.3% de aprobación. Concluyendo que hay una correlación significativa del ambiente con satisfacción laboral.

Quijano y Tejada (2020). Teniendo como finalidad la correlación de los estilos del liderazgo con satisfacción laboral de enfermeros, de dicho nosocomio. El método aplicado fue correlacional siendo de enfoque cuantitativo. Tuvo como población a sus enfermeros del hospital regional Virgen de Fátima, Perú. Su muestra fue de 72 enfermeros, correspondiendo el 100%, Utilizando un método hipotético- deductivo. Como resultado se comprobó que las encuestas realizadas a los enfermeros expusieron que los superiores y encargados del área de enfermería realizan un estilo de liderazgo transaccional (50%) constatando el más predominante y de los enfermeros encuestados con respecto a la satisfacción laboral indicaron sentirse poco satisfecho (44%). Así también comparando estas variables mencionadas, se descubrió que el 25% de

los encuestados se encontraron satisfechos con respecto al estilo de liderazgo transaccional. Finalizando así que hay una correlación significativa de los estilos de liderazgo con satisfacción laboral.

Como antecedentes internacionales se han considerado los siguientes:

Fleming (2019). Siendo su objetivo, analizar la correlación de los comportamientos por el liderazgo de servicio del superintendente y la satisfacción laboral de los directores. El método utilizado fue correlacional descriptivo. La población incluyó a todas las escuelas públicas principales en el estado. El tamaño de la muestra consistió en 312 directores. Los resultados indicaron la correlación significativa por comportamiento de liderazgo de servicio del superintendente y satisfacción laboral del director. Concluyendo una correlación del liderazgo general de servicios con la satisfacción laboral.

Charles, et al. (2021). Siendo su objetivo fue comprobar los grados de satisfacción laboral entre emprendedor y operario. Su método fue logit estructurado usando como variable dependiente el valor de satisfacción laboral. La muestra está conformada por 24,440 colaboradores, por lo cual 18,325 son subalternos y 61,155 son innovadores, se obtuvo como resultado, que los individuos emprendedores posean 4.07% más posibilidades de sentirse muy complacidos con su situación de labor. En conclusión, la huella del oficio consiste en ser precursor en el análisis de los franquiciadores en contacto con su comodidad parcial en México.

Beltrán, et al. (2018). Tuvieron como propósito establecer los estilos de liderazgo incurren en la acogida de sucesiones de invento al interno de las PYMES de la comuna 11 de Medellín. El método posee un enfoque cuantitativo. Su población está compuesta por 386 colaboradores de las organizaciones medianas y pequeñas de la comuna once (Laureles) pertinentes a las siguientes zonas: Tecnología, transporte, alimentos, educación, hoteles. La muestra fue de 174 varones semejante al 45% de la población y 212 damas parejo al 55%. Como resultado, el a prohijamiento de etapas para meter datos nuevos gana un buen reforzamiento, pues tres variables (incitación del ingenio, concepción de información y usanza de instrumentos) exceden el 50% conforme al modo que

el jefe provee gesto y genio con el motivo de predominar en sus aliados, así emplear convicciones originales en una compañía. Se concluye que los estilos participativos son los que promueven el avance de los prójimos; lo que realza la eficacia, producción y descubrimiento organizacional.

Segundo (2021). Siendo como objetivo saber la categoría de influencias que el estilo de liderazgo de los inspectores del departamento de operación goza en la satisfacción laboral de las envasadoras en una empresa mercantil de despacho directo. El método es aplicado porque busca solucionar problemas por medio de sabiduría básica presente, igualmente es cuantitativa puesto que las variables se muestran numéricamente y se cuantifican. La población son 132 surtidoras que representan el 92% de la planilla de los empleados. Y la muestra figura el 74% de ello, en resultado, enseñan que el liderazgo más conveniente es el encaminado a la obtención, dado a la reacción efectiva que le da. Finalmente se concluyó que el liderazgo es un tema imprescindible que se implanta en las empresas.

Haz Y Fierro (2017). Tuvo como propósito estudiar el liderazgo y su correlación con la satisfacción, de manera teórico por medio de un marco conceptual. Empleó el método cuantitativo y cualitativo, se descubrió que hay una estrecha correlación en el agrado y el método de dirigir, al adaptarlos se lograra una superioridad comparativa. En conclusión, lo que les interesa a los trabajadores es que lo inviten a ser partícipes en los programas que se lleva a cabo, esperando que sus superiores alienten a apoyarse en equipo y a fomentar buenísima comunicación de compañeros, de la misma manera que tomen en cuenta su ambiente donde laboran.

Parra, et al. (2018). Siendo así su objetivo fue determinar en qué medición la administración al consumidor concede que los clientes tomen una aptitud de delectación y aprobación, mediante de un estudio de la calidad de servicio, con la finalidad de proveer ideas excelentes acerca de la representación corporativa, que incorporan la parte del comercio, teniendo el método cuantitativo. Dichos resultados ayudaron a perfeccionar el modelo de un reciente progreso de 8, 292 domicilios que en el periodo de investigación estaban en la fase de planes. En conclusión, las empresas tienen que atender a los empleados como un

comprador íntimo a quienes deben satisfacerlas cumpliendo con sus expectativas y necesidades. La clave del triunfo ya no es vender servicios/productos sino, conservar a la clientela feliz, confirmando una cantidad de bienes lucrativos de larga duración.

La investigación como primera variable tiene al liderazgo y los siguientes autores lo definen así:

Medina (2021). Afirma que el liderazgo es aquella persona que posee el talento de predominar en la mente del individuo, atraer y relacionarse; además de incentivar, gestionar y evaluar a un grupo, motivándolo para alcanzar una meta. Esto indica que el liderazgo influye en las personas con el fin de poder alcanzar un objetivo. Además, Cosme (2018). Señala que el liderazgo es un fenómeno que se manifiesta dentro de los grupos al ser un hecho social, esto se observa como un conjunto de conductas en la cual precisa el rol desarrollado por un individuo o entidad. Esto nos dice que el liderazgo es un conjunto de comportamientos desarrollados las características que posee una persona. Por otro lado, Robbins (2018). Define como el procedimiento de guiar a un equipo de individuos para alcanzar sus objetivos. (p.555). Se entiende por liderazgo un pilar fundamental que tienen algunas organizaciones para impulsar a un equipo logrando resultados exitosos.

Seguidamente se presenta las características referentes a la primera variable según el autor:

El liderazgo se caracteriza por madurez emocional, habilidad de comunicación, flexibilidad de cooperación mental, inteligencia y autoconfianza. Hiriyappa (2018). De acuerdo a lo expuesto por el autor podemos decir que el liderazgo es la habilidad innata de un líder que influencia en la toma de decisiones en su entorno laboral que le permitirá motivar, inspirar y coordinar a sus colaboradores.

Seguidamente se presentan los estilos de liderazgo según los diversos autores que a continuación se detallan: Rodríguez et al, (2017). Se refiere a los modelos de comportamiento que observan las demás personas, además de la

perspectiva del líder con respecto a su postura y acción, esto hace que los integrantes del grupo ejecuten las funciones que se les indica.

Liderazgo autocrático según Koontz, et al. (2017). Establece y ordena, es dogmático y positivo, dirigiendo a través de su talento o capacidad para otorgar, negar castigos y recompensas. Asimismo, Robbins y Coulter (2018). Define que el liderazgo autocrático exige y asigna procedimientos de sus funciones, tomando decisiones parciales limitando la participación de los trabajadores participen. Por último, Rodríguez (2018). Sostiene que el liderazgo autocrático es dominador, centrándose en tareas y eficiencia, nunca incentiva a la integración de sus trabajadores, son arbitrarios, controladores orientados hacia el poder. Estos autores coinciden que el liderazgo autocrático ignora la opinión de los colaboradores en la organización, limitándose a la participación y desarrollo profesional dentro de la empresa.

A continuación, detallaremos los indicadores de la dimensión liderazgo expuesto por estos autores: Koontz, et al. (2017).

Toma de decisiones individualmente: comprende el centro de la planeación, definiendo como una elección de varias alternativas, no pudiendo decir que exista un plan salvo que hayan elegido una decisión.

Controla al subalterno: no escucha idea, actúa de manera amenazante a los empleados, no estimula al grupo liderado a la realización de sus metas y logros, supervisión exagerada en el ambiente laboral son características de un líder que actúa de manera autocrática.

Dirige verticalmente: el líder se encuentra supervisando a los empleados, pero no precisamente estar al pendiente de sus necesidades, sino supervisar detalladamente de como el subordinado ejecuta sus funciones laborales.

Liderazgo democrático según Koontz, et al. (2017). Define que informa a sus empleados de las actividades, acciones y decisiones planteadas e incentiva la colaboración. Este líder va desde el empleado que no lleva a cabo la acción sin consultar a los subordinados antes de realizarla. Asimismo, Murillo y Herrera (2017). Establece una relación orientada hacia la persona a toma de decisión con el equipo en el cual reparte o se divide los compromisos. Teniendo como

desafío de equipo en compartir los diferentes perfiles de acuerdo a la profesión y enriquecerlo. Finalmente, Rodríguez (2018). Este autor afirma que este tipo de líder ayuda a incentivar a sus trabajadores, así como cooperar en tomar decisiones, este líder algunas veces se designa estilo de líder participativo. Este tipo de líder colabora, informa y delega. De acuerdo a lo fundamentado podemos decir que este estilo de liderazgo democrático permite expresar la opinión de los colaboradores promoviendo la iniciativa y creatividad del personal contratado, creando un vínculo entre el líder y empleado.

A continuación, diferentes autores definen los indicadores de la dimensión liderazgo democrático: Koontz, et al. (2017).

Motiva y estimula a los subalternos: Con el liderazgo encaminado a los individuos, está completamente orientado en organizar, hacer de soporte y ayudar a crecer motivando a sus equipos de trabajo, promoviendo la participación en ellos y reconociendo el esfuerzo de los mismo en sus actividades laborales.

Toma decisiones horizontalmente: liderazgo orientado a las funciones, promueve tomar acciones en unión para abordar una tarea de la manera integral posible, comunica el propósito a todas las áreas relacionadas hacia un objetivo común, llegando a cumplir las metas.

Liderazgo liberal según Koontz, et al. (2017). Este líder usa su poca autoridad otorgando a los empleados independencia en sus labores. Este líder está sujetado a sus empleados para determinar objetivos y ser un medio para así lograr dicho fin. Asimismo, Robbins y Coulter (2018). Manifiesta que el liderazgo liberal facilita que el equipo tome las decisiones y realice las actividades de manera más conveniente. Por último, Toala, et al. (2017). Sostiene que el líder liberal no ejerce supervisión, además otorga varias funciones, esto quiere decir que los empleados estarán saturados con las actividades laborales, obteniendo ineficientes resultados, prevaleciendo el individualismo y la falta de respeto a sus superiores. Con lo mencionado por los autores podemos afirmar que el liderazgo liberal ofrece libertad absoluta al momento de realizar las actividades,

la cual se mantiene al margen y/o no interviene, esto deja que los empleados realicen sus funciones libremente sin ninguna supervisión constante.

A continuación, diferentes autores definen los indicadores de la dimensión liderazgo liberal: Koontz, et al. (2017).

Delega autoridad: el líder liberal pocas veces usa su poder; y otorga a los subordinados libertad en sus operaciones. Estos líderes acuden a los empleados determinando sus metas, recursos y así lograrlas, considerando su función de participante en las actividades por sus empleados, siendo su función en calidad de informador y contacto con el ambiente externo.

Delega funciones: este estilo de líder se caracteriza por ser descuidado y dar rienda suelta a sus empleados, permitiendo que los miembros del grupo tomen decisiones.

Apoyo a sus subordinados: este estilo de líder poco coopera al no incluirse lo suficiente en la consecución de las actividades siendo su supervisión muy alejada.

La segunda variable es satisfacción laboral, y a continuación la definen diversos autores:

Álvarez, et al. (2019). Afirman que, es un conjunto de emociones beneficiosas y dañinas por medio de ellos los colaboradores valoran su oficio, generándose de manera positiva beneficios como: Productividad en las empresas, mantener una buena salud mental, perfeccionamiento en la economía y las reacciones malas son: La inasistencia y el grado de cambio. Por su parte Boada (2019). Sostiene que, es el interés frente a sus funciones, basado en valores y creencias positivas, en la cual fueron ocasionadas en las costumbres laborales. Por otro lado, es considerada como una respuesta sentimental o afectiva a su trabajo como un todo, Pujol (2018). Asimismo, lo conceptualiza como un reflejo de los estados de bienestar y vida de los individuos que trabajan en una empresa. Chocano y Pacheco (2021). Frente a lo antes expuesto por los autores, se puede opinar que es una agrupación de aptitudes buenas o malas desarrolladas por los colaboradores hacia su trabajo, dentro de una empresa.

Seguidamente se presenta las características referentes a la segunda variable según autores:

La satisfacción laboral se caracteriza por tener características personales y organizacionales, tales como: La actividad realizada, la remuneración, la seguridad, las relaciones con los jefes, la estabilidad del empleo y las condiciones ambientales, Sánchez, et al. (2017). Teniendo en cuenta a los autores, se rescata que la satisfacción laboral es una pieza clave dentro de las organizaciones, ya que ésta va a permitir tener trabajadores muy satisfechos y productivos en su empleo.

La primera dimensión es Factores de Higiene están vinculados con la insatisfacción, se ubican en los condicionantes y ambiente en que realizan sus labores, donde se encuentran las políticas organizacionales, el monitoreo, las relaciones entre trabajadores, remuneraciones y la seguridad en el ambiente. Toro (2020). En base al autor se puede decir que los factores de higiene se encuentran en el lugar donde los trabajadores ejecutan sus funciones de acuerdo a los reglamentos de la empresa, y están relacionados con la insatisfacción laboral.

A continuación, diversos autores definen los indicadores de la dimensión Factores de Higiene:

El Indicador Relaciones Interpersonales según Castro (2021) manifiesta que son agrupaciones que surgen entre las personas y pueden ser fugaces o permanecer con el tiempo. Además, resalta que las buenas relaciones interpersonales son de gran importancia en el ámbito personal y empresarial. Con ello los autores quieren decir que se debe tener una buena comunicación con otra persona dentro de una institución, ya que cuando existen relaciones positivas se promueve la eficiencia y disfrute en el desempeño de tareas.

El Indicador Supervisión se puede definir como el procedimiento encargado de registrar y observar las actividades avanzadas en un programa o proyecto, lo cual es viable dirigir, estar al pendiente y dar seguimiento a las necesidades que haya en la organización. Serrano (2021). De acuerdo a lo antes expuesto se puede decir que la supervisión debe ser constante en los trabajadores, con el

fin de potenciar esfuerzos hacia obtener más grandes y máximas respuestas en las empresas.

El indicador Condiciones de Trabajo es un grupo de elementos que establecen la situación en la que el personal lleva a cabo sus funciones, donde ofrece: Correctas distribuciones de ambientes, horarios flexibles, contenido disponible, servicios de bienestar social, amplios espacios, privacidad y seguridad que facilita el buen desempeño de los trabajadores, haciéndoles más efectivos y eficientes. Ocsa y Huayra (2017). En base al autor se puede decir que las condiciones de trabajo son las comodidades y ambiente donde realizan sus labores los colaboradores.

La segunda dimensión es Factores de Motivación en donde los autores Manjarrez, et al. (2020). Mencionan que están conectados con los contenidos del área de trabajo, las ocupaciones y misiones enlazados con dicho puesto, donde contiene: Independencia para disponer como efectuar un encargo, delegación de responsabilidad, aprovechamiento completo de las competencias propias, posibilidad de ascenso, formulación de propósitos y valuación unida con los mismos, expansión o progreso de la posición. Estos factores motivacionales crean resultados durables de satisfacción. De acuerdo a los autores se puede decir que se relacionan directamente con los encargos que realiza el personal en la empresa, además impulsan impresiones involucradas con desarrollo y crecimiento de los colaboradores, con el objetivo que la empresa marche convenientemente y los trabajadores se sientan más satisfechos.

Y en cuanto a los indicadores referentes a la dimensión Factores de Motivación se encuentran los siguiente:

El indicador Reconocimiento es definido como una práctica que se usa para reforzar la motivación, el aprecio y fortalecer la conducta de los ayudantes, con la voluntad de animarlos en su sitio de trabajo y mostrar su rendimiento y resultados positivos. Sordo (2021). Respecto al autor se puede decir que las empresas deben valorar a sus colaboradores ya que, esta herramienta puede enriquecer el compromiso de los empleados, aumentar la productividad,

propicia la colaboración entre equipos y reduce la rotación, asegurando el triunfo de las organizaciones.

El indicador Compromiso según Vega (2020). Expresa que es el poder de caracterización del trabajador con la empresa, aceptando la visión, valores y objetivos de la misma, teniendo disponibilidad para hacer un esfuerzo en beneficio de la institución, ofreciendo un buen desempeño y eficacia en sus funciones que realizan. En base al autor se puede decir que el compromiso es una responsabilidad que los trabajadores tienen con la empresa, donde se identifican compartiendo actitudes, creencias, acciones e intenciones, dándole una visión integral a la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación

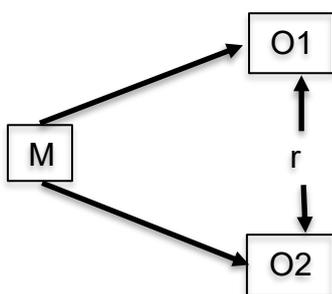
El estudio fue tipo aplicada, dado que se centró de solucionar inconvenientes de forma práctica de las variables liderazgo y satisfacción laboral de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, se eligió una decisión asertiva y conveniente. Comunidad Institucional.

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, donde se observó fenómenos reales ocurridas en el ámbito natural para posteriormente ser analizados. En el estudio no se manipula voluntariamente las variables para crear efecto sobre las otras variables. Es empírica y sistemática. El investigador no inventa situaciones, sino que mira lo que existe. Rodríguez (2020).

El diseño transversal se enfocó en recolectar y analizar información de las variables en un determinado momento. Morales (2020).

El tipo de diseño descriptivo es un análisis de fenómenos de situaciones de la vida real, donde expone de manera puntual las características del individuos, grupos o situaciones específicas mediante el uso. Grove y Gray (2019).



Dónde:

M: Colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

O1: liderazgo

O2: satisfacción laboral

R: relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual:

Comprende aquella persona que tiene la habilidad en influir las mentes de los individuos, atraer, relacionarse; además de incentivar, gestionar y evaluar a un grupo, motivándolo para alcanzar una meta. Medina (2021).

Definición operacional:

Se midió la variable del liderazgo, mediante una encuesta a los técnicos de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, por medio del uso de un cuestionario con escala Likert, elaborado por Reátegui y Suárez (2020), bajo los fundamentos teóricos de Koontz, et al. (2018).

Indicadores:

Toma de decisiones, controla al subalterno, dirige verticalmente, motiva y estimula a los subalternos, toma decisiones horizontalmente, delega autoridad, delega funciones, apoyo a sus subordinados.

Escala de medición:

Se midió con una escala ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Álvarez, et al. (2019). Afirman que, es un grupo de emociones beneficiosas y perjudiciales mediante los cuales los colaboradores consideran su empleo, generando de manera positiva beneficios como: Productividad en las empresas, mantener una buena salud mental, mejora en la rentabilidad y los efectos negativos son: El ausentismo y el nivel de rotación.

Definición operacional:

Para la variable satisfacción laboral se midió mediante una encuesta a los técnicos de la Empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, usando un cuestionario con escala Likert, elaborado por Toro (2020).

Indicadores:

Relaciones interpersonales, supervisión, condición de trabajo, reconocimiento y compromiso.

Escala de medición:

Se empleo con una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis:**Población:**

Comprende aquel grupo de objetos y personas con características de variables en estudio. Shukla (2020).

La población estuvo compuesta de 25 colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo.

Muestra:

La muestra está conformada por la selección de un equipo en específico, del cual se recogerá información para ejecutar una investigación. Bhandari (2020).

La muestra del trabajo de investigación se constituyó por 25 técnicos de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, se determinó una muestra censal.

Muestreo:

Según Hernández, et al. (2013). La muestra será censal por conveniencia, se debe incluir a personas, animales, plantas, etc., de la población, evitando así que las personas consideradas dentro de la población piensen que su opinión es excluida.

Unidad de análisis:

Son las que tienen características similares y se encuentran en un espacio determinado. Se puede decir que empíricamente son las cualidades o características de las personas, propiedades, hechos o fenómenos las cuales se usan en los instrumentos para poder medir las variables en investigación. Ñaupas, et al. (2018).

Fueron cada uno de los técnicos de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

Al estudiar el liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la organización Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022, se empleó la técnica de la encuesta, ya que se proporcionó información útil para dichos análisis.

Instrumento de recolección de datos:

Se usó un cuestionario creado por el autor Reátegui y Suárez (2020) para el liderazgo, bajo los fundamentos teóricos de Koontz, et al. (2018) y la variable satisfacción laboral un cuestionario del autor Toro (2020) apoyado en nuestros indicadores, donde se recolectaron datos precisos a través de preguntas que pertenecieron a los objetivos presentados de la investigación.

El cuestionario estuvo formado por 35 ítems: 15 ítems orientados en la variable liderazgo estructurado en 3 dimensiones elaborado por Reátegui y Suárez (2020), bajo los fundamentos teóricos de Koontz, et al. (2018), liderazgo autoritario (preguntas 1,2,3,4,5,6), liderazgo democrático (ítems 7,8,9,10), liderazgo liberal (ítems 11,12,13,14,15) y 20 ítems en la variable satisfacción laboral organizados en 2 dimensiones elaborado por Toro. (2020): factores de higiene (ítems 6,7,8,9, 10,14,15,16,17,18,19, y 20) y factores de motivación (ítems 1,2,3,4,5,11,12 y 13).

3.4.1. Validación y confiabilidad:

Se comprobó una muestra donde se aplicó cuestionarios, siendo de escala de Likert, a 25 colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022 en la cual son los mismos atributos de dicha población. Después de procesar la información se calculó la fiabilidad, arrojando un alfa de Cronbach 0,9377 del cuestionario liderazgo (15 preguntas) y 0,9725 del cuestionario satisfacción laboral (20 pregunta) para su confiabilidad se concluyó excelentes instrumentos para dicha recolección de datos.

3.5. Procedimientos:

El procedimiento metodológico usado en el estudio es la identidad del problema mediante el uso de la técnica encuesta, en otras palabras, el estudio del estado en la que se encontró la empresa Violeta, también saber las preferencias e inquietudes de su personal.

Por lo tanto, respecto a la pandemia en todo el mundo, se ejecutó la encuesta de manera virtual, a través de una aplicación de Google drive y para el análisis el programa SPSS. Igualmente, para este análisis se efectuaron solo preguntas cerradas a los técnicos el cual tienen particularidades en común, donde se obtuvo la relación que se ve evidenció en las variables ya mencionadas.

La encuesta se ejecutó el día 18 de setiembre del 2022 a 25 técnicos, las cuales tuvieron valides de experimentados, quienes contestaron de acuerdo a su criterio personal y todos estos datos ayudarán como referencias de información para el logro de respuestas, para estar al tanto de sus precedentes, el modo de cómo está el funcionamiento de sus tareas actualmente.

3.6. Método de análisis de datos:

Aplicó encuestas a su personal técnico de la empresa Violeta, tomando una parte de la población, los resultados obtenidos se analizarán a través del uso de la estadística descriptiva, Microsoft Excel la cual se muestra una base de datos donde se obtiene los valores de las respuestas de los encuestados en el campo de investigación, posteriormente pasarán a ser tabulados. Asimismo, se utilizará el programa estadístico SPSS v25 para la interpretación y análisis que será presentada en gráficos.

El estudio inferencial, se empleó el estadístico de Rho de Spearman para contrastar la hipótesis de investigación la cual se midió la correlación de las dos variables.

3.7. Aspectos éticos:

El presente estudio sobre liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, se elaborará conforme los requisitos que solicita la facultad, donde muestra información propia, confidencial, fidedigna, con valores éticos y se ha respetado la cultura, voluntad, principios morales y

consentimiento de todos sus trabajadores de dicha organización, para su procedimiento y exposición del proyecto. Por ello, los datos encontrados, separados serán estudiados y examinados por especialistas en el tema que lo validarán. Además, se aplicará el reglamento internacional de normas APA, por lo que pasará por una etapa de validación dado en la plataforma Turnitin, considerado este como el detective de similitud de porcentaje de concordancias con otros fundamentos bibliográficas. Con el propósito de que aporte al crecimiento y mejora de la población.

IV. RESULTADOS

4.1. Objetivo específico 1: Identificar los estilos liderazgo en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

En la tabla 1, se hizo un estudio descriptivo para identificar los estilos liderazgo en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

Tabla 1. Estilos de liderazgo en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.

Variable	Estilos	fi	%
Liderazgo	Autocrático	3	12
	Democrático	17	68
	Liberal	5	20
	Total	25	100

Nota: Información recolectada del periodo setiembre del 2022 a los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L.

Interpretación: En la tabla 4.1 se analizó los estilos de liderazgo en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022, se muestra que el estilo que más predomina es el liderazgo democrático con un 68%; por lo tanto, significa que los líderes democráticos reconocen y recompensan el buen trabajo del personal técnico aceptando propuestas innovadoras de los colaboradores para el beneficio de la empresa. Asimismo, un 20% de los colaboradores indican que el liderazgo liberal les permite a los colaboradores libertad de proponer soluciones y delegar independientemente a los colaboradores demostrar sus conocimientos y habilidades en el área de trabajo.

En la tabla 2, se realizó el análisis descriptivo de las Características que resaltan de los estilos de liderazgo según la varianza.

Tabla 2. Características que resaltan de los estilos de liderazgo según la varianza.

Estilos	Varianza	Características
Democrático	1,40	07. Con qué frecuencia, el supervisor acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo del personal técnico.
	1,39	10. El supervisor pide propuestas innovadoras de trabajo al personal técnico.
	1,12	8. Con que frecuencia, el supervisor realiza capacitaciones al personal técnico.
Liberal	1,85	15. Si al personal técnico se le presenta un problema, cuenta con la guía del supervisor de la empresa Violeta E.I.R.L.
	1,76	14. El supervisor delega funciones tomando en cuenta los conocimientos y habilidades del personal.
	1,71	12. El supervisor confía que cada colaborador del equipo se autogestione en el día a día.
Autocrático	1,92	01. El supervisor asigna constantemente las funciones que deben realizar el personal técnico.
	1,37	02. El supervisor dirige personalmente el trabajo del personal técnico que tiene a su cargo.
	1,10	05. El supervisor exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.

Nota: Varianza extraída de la data procesada del SPSS.

Interpretación: En la tabla 2, se visualizó que la varianza que más predomina en el estilo democrático es la p07, ya que la mayoría de trabajadores respondieron que su supervisor acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo del personal técnico. Asimismo, la varianza que más influye en el estilo liberal se encuentra en la p15, porque su supervisor apoya o guía en la solución del problema que se presente en dicha área. Además, la varianza que más prevalece en el estilo autocrático está en la p01, puesto que les asignan constantemente las funciones que deben realizar el personal técnico.

4.3. Objetivo específico 2: Evaluar la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.

Tabla 3, se ejecutó descriptivo para evaluar la Variable satisfacción laboral en los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

Tabla 3. Variable satisfacción laboral en los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

Variable	Nivel	fi	%
Satisfacción laboral	Muy satisfecho	4	16
	Satisfecho	17	68
	Insatisfecho	4	16
Total		25	100

Nota: Información recolectada del período de setiembre del 2022 a los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L.

Interpretación: En la tabla 4.3, el 68% se encontraron satisfechos en la empresa. Tomando como referencia a la teoría de Chocano y Pacheco (2021), los colaboradores tienen satisfacción cuando en la empresa hay un buen clima laboral, trabajo en equipo, horarios flexibles, incentivos, material e información necesaria y línea de carrera.

4.4. Objetivo específico 3: Evaluar la relación que existe entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo.

Tabla 4. Relación estilo de liderazgo autocrático y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.

			Liderazgo autocrático	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coefficiente de correlación	1,000	0,516
		Sig.(bilateral)		0,008
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,516	1,000
		Sig.(bilateral)	0,008	
		N	25	25

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

Nota: Información recolectada del período de setiembre del 2022 a los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L.

Interpretación: De acuerdo al análisis de correlación de Rho de Spearman, debido a la normalidad de dichas variables, su coeficiente de correlación fue 0.516 moderada, en la cual nos indicó una correlación directa entre estilo liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral. Con respecto al nivel de significancia es de $\rho < 0.05$; lo que permitió establecer una relación positiva, por ello existe, una relación directa significativa entre el estilo liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo.

Tabla 5. Relación estilo de liderazgo democrático y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.

			Liderazgo democrático	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coefficiente de correlación	1,000	0,512
		Sig.(bilateral)		0,009
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,512	1,000
		Sig.(bilateral)	0,009	
		N	25	25

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

Nota: Información recolectada del período de setiembre del 2022 a los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L.

Interpretación: El análisis de correlación de Rho de Spearman, siendo la normalidad dichas variables de estudio, el coeficiente de correlación fue 0.512 moderada, la cual significa una correlación directa entre estilo liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral. Con respecto al nivel de significancia es de $\rho < 0.05$; afirmando así una relación es positiva, como consecuencia, hay una relación directa significativa del estilo liderazgo democrático con la variable satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo.

Tabla 6. Relación entre relación estilo de liderazgo liberal y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022.

		Liderazgo liberal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo liberal	1,000	0,423
		Sig.(bilateral)	0,035
	N	25	25
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral	0,423	1,000
		Sig.(bilateral)	0,035
	N	25	25

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

Nota: Información recolectada del período de setiembre del 2022 a los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L.

Interpretación: De acuerdo al análisis de correlación de Rho de Spearman, la normalidad de dichas variables de investigación, tuvo un coeficiente de correlación de 0.423 moderada, lo que significa una correlación positiva o directa del estilo liderazgo liberal y la variable satisfacción laboral. Con respecto al nivel de significancia es de $p < 0.05$; permitió establecer que hay una relación positiva; por lo tanto, existe una relación directa significativa del estilo liderazgo liberal y la variable satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo.

4.7. Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre liderazgo con la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

Tabla 7. Análisis correlacional para determinar la relación liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo.

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	1,000	0,582
		Sig.(bilateral)	0,002
		N	25
	Satisfacción laboral	0,582	1,000
		Sig.(bilateral)	0,002
		N	25

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

Interpretación: En cuanto al análisis de correlación de Rho de Spearman es 0,582 moderada, significa una correlación positiva de la variable liderazgo y la variable satisfacción laboral. Con respecto al nivel de significancia es de $p < 0.05$; indica una relación directa del liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, 2022.

4.7. Contrastación de hipótesis

Se planteo lo siguiente:

El liderazgo tiene relación directa con la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

Los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,582 lo que significa que la correlación es positiva moderada. Así también, se muestra un nivel de significancia de $0,002 < 0,05$; es decir que afirma una relación directa entre las variables liderazgo y satisfacción laboral; por tanto, nos confirma que a mejor liderazgo mejor satisfacción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis de estudio.

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general, era determinar la relación que existe entre liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022, Se realizó una prueba de hipótesis en donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,582 moderada, la cual significa una correlación positiva con respecto a la variable liderazgo y la variable satisfacción laboral. Con respecto al nivel de significancia es de $p < 0.05$; indica una relación directa del liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, 2022. Por consiguiente, hay una relación significativa del liderazgo y la satisfacción laboral; es decir, cuanto mejor liderazgo, mejor satisfacción en los trabajadores. En tal sentido se corrobora con autores como Leyva y Chunga (2021). Quienes en su investigación *Leadership capacity and job satisfacción in nurses of the Trujillo network* o Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red de Trujillo, determinan que hubo una relación significativa de la variable capacidad de Liderazgo y el Nivel de Satisfacción Laboral ($p < 0,01$). De igual manera los autores Duche y Rivera (2019). En su estudio *Job Satisfaction and Happiness in Peruvian Nurses* o Satisfacción y Felicidad Laboral en Enfermeras Peruanas, consumaron que mientras más grandes sean los niveles de satisfacción de trabajo y de estima, más fuerte será el bienestar laboral del personal. No obstante, los autores Haz y Fierro (2017). En su investigación *Leadership and Job Satisfaction: An Analysis of Previous Studies* o Liderazgo y Satisfacción Laboral: Una investigación de estudios Previos, determinaron que no hay efectos de liderazgo y satisfacción por ello lo que les interesa a los trabajadores es que lo inviten a ser partícipes en los programas que se lleva a cabo, esperando que sus superiores alienten a apoyarse en equipo y a fomentar buenísima comunicación de compañeros, de la misma manera que tomen en cuenta su ambiente donde laboran.

Con respecto al objetivo 1, el cual consistía en Identificar los estilos liderazgo en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022. Se efectuó un análisis descriptivo y se encontró el estilo más predominante es el liderazgo democrático con un 68%; por lo tanto, significa que los líderes democráticos

reconocen y recompensan el buen trabajo del personal técnico aceptando propuestas innovadoras de los colaboradores para el beneficio de la empresa. Asimismo, un 20% de los colaboradores indican que el liderazgo liberal les permite a los colaboradores libertad de proponer soluciones y delegar independientemente a los colaboradores demostrar sus conocimientos y habilidades en el área de trabajo. Por ende, esto muestra que en el área técnica hay un estilo de liderazgo adecuado. Este estudio lo sostiene el autor Rodríguez (2018). En su indagación *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*, Fundamenta que este tipo de líder informa, delega e incentivar a sus trabajadores, así como cooperar en tomar decisiones, este líder algunas veces se designa estilo de líder participativo. Además, Se relaciona con la investigación los autores Quijano y Tejada (2020). *Leadership styles and job satisfaction of nurses, Virgen de Fátima Regional Hospital, Perú* o Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de enfermeras, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú, decretan un estilo más sobresaliente es el liderazgo transaccional con un (50%) en los superiores y encargados del área de enfermería.

Por otro lado, se ejecutó un análisis descriptivo y se obtuvo que la varianza que más predomina en el estilo democrático es la p07, ya que la mayoría de trabajadores respondieron que su supervisor acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo del personal técnico. Asimismo, la varianza que más influye en el estilo liberal se encuentra en la p15, porque su supervisor apoya o guía en la solución del problema que se presente en dicha área. Además, la varianza que más prevalece en el estilo autocrático está en la p01, puesto que les asignan constantemente las funciones que deben realizar el personal técnico. En consumación las características mayores tienen una varianza alta. Por lo tanto, se confirma con los autores Charles, et al. (2021). En su investigación *Job satisfaction of entrepreneurs in México, challenges and benefits* o Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios, establecen que mientras se les reconozca, tome en cuenta sus ideas innovadoras, capacite y recompense tendrán más posibilidades de sentirse muy complacidos con su trabajo.

En lo referente al objetivo 2, se basó en Evaluar la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022. Se hizo un análisis descriptivo donde se obtuvo que el 68% están satisfechos en la empresa. Tomando como referencia a la teoría de Chocano y Pacheco (2021), los colaboradores tienen satisfacción cuando en la empresa hay un buen clima laboral, trabajo en equipo, horarios flexibles, incentivos, material e información necesaria y línea de carrera. En consecuencia, los trabajadores tienen un nivel alto de satisfacción. A esta investigación lo respalda el autor Boada (2019). En su tesis *Job satisfaction and its relationship with job performance in a security services SME in Perú* o La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una PYME de servicios de seguridad en Perú, muestra que los trabajadores se encuentran satisfechos cuando hay respeto con el jefe y compañeros, motivación constante, comunicación formal y fluida, liderazgo, trabajo en equipo, buenas condiciones de trabajo, seguridad y programas de capacitación y educación.

Acerca del objetivo 3, que se centró en Evaluar la relación que existe entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo. Según el análisis de correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0.516 moderada, esto significa una correlación positiva o directa del estilo liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral. Con respecto al nivel de significancia es de $\rho < 0.05$; permitiendo confirmar una relación positiva. Así que, se afirma una relación directa significativa del estilo liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo. Esta indagación coincide con la investigación de los autores López y Magallanes (2017). Que en su tesis *Estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa manuelita Fyh, ubicada en el distrito de los Aquijes-Ica, 2016. Puntualizan* que hay una correlación positiva significativa de los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral, en la cual nos indica que hay mayor influencia del estilo autocrático que el democrático y liberal. Sin embargo, el autor Gómez (2021). En su investigación *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*, difiere de

nuestro resultado ya que *precisa que* una correlación bilateral positiva significativa con un p_value de 0.000 tanto para el Estilo de Liderazgo Impositivo ($r=0.762$), como para el Liderazgo transaccional ($r=0.688$). El Estilo de liderazgo Laissez-Faire no mostró correlación con la satisfacción laboral.

De acuerdo al análisis de correlación de Rho de Spearman se encontró que el coeficiente de correlación de 0.512 moderada, lo cual significa una correlación positiva o directa del estilo liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral. Con respecto al nivel de significancia es de $p < 0.05$; por ello permite confirmar que la relación es positiva. Esto significa que hay una relación directa significativa del estilo liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo. Estos resultados se relacionan el autor Vilca (2019). Quien en su investigación *Liderazgo y la productividad laboral del personal contratado administrativo de servicios de la Policía Nacional del Perú, Rímac, 2019*, comprobó una relación positiva regular del liderazgo democrático y la productividad laboral del personal bajo el régimen Contrato Administrativo de Servicios de la Dirección de Administración de la Policía Nacional del Perú. Prevalciendo una mayor relación con Rho Spearman = 0, 264 y un valor $p = 0, 003$.

Según el análisis de correlación de Rho de Spearman se logró que el coeficiente de correlación de 0.423 moderada, esto significa que la correlación es positiva o directa del estilo liderazgo liberal y la variable satisfacción laboral. En relación al nivel de significancia es de $p < 0.05$; la cual se afirmar una relación positiva. En terminología hay una relación directa significativa del estilo liderazgo liberal y la variable satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo. El autor Rodríguez (2018). Quien en su investigación "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Setam E.I.R.L de villa maría del triunfo", lo ampara porque consiguió un Rho de Spearman 0.799, con un p valor de 0.000, se concluyó que existe una correlación buena entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa SETAM EIRL – Villa María del Triunfo. Además, el autor Núñez, G. (2019). En su investigación *Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del mercado municipal*

minorista n° 1, lima – 2018. Contradice nuestro resultado puesto que determina que no existe una relación significativa entre el liderazgo liberal y satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista No1, Lima 2018.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al estilo que más predomina en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo es el liderazgo democrático con un 68%; por lo tanto, significa que los líderes democráticos reconocen y recompensan el buen trabajo del personal técnico aceptando propuestas innovadoras de los colaboradores para el beneficio de la empresa. Asimismo, un 20% de los colaboradores indican que el liderazgo liberal les permite libertad de proponer soluciones y se les delega actividades que les permite demostrar sus conocimientos y habilidades en el área de trabajo.
2. Se estableció que el 68% de los colaboradores se encontraron satisfechos en la empresa. Tomando como referencia a la teoría de Chocano y Pacheco (2021), los colaboradores tienen satisfacción cuando en la empresa hay un buen clima laboral, trabajo en equipo, horarios flexibles, incentivos, material e información necesaria y línea de carrera.
3. Se determinó con el coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0,512 para el estilo democrático, estilo liberal 0,423 y estilo autocrático 0,516 lo que explica que existe una relación directa con la variable satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo; con una evidencia estadística que tiene un nivel de significancia de $p < 0.05$.
4. El análisis según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,582, nos explica una relación positiva moderada entre ambas variables. Con respecto al nivel de significancia de $p < 0.05$; indica que tiene una relación significativa entre el liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores del área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, 2022. por lo tanto, se confirma que a mejor liderazgo mayor satisfacción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis de estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General, implementar un taller que esté a cargo de expertos en el cual se prepare a los supervisores del área técnica en el tema de desarrollo del liderazgo democrático tanto de manera teórica como práctica, ya que es el estilo aceptado por los trabajadores, y sus resultados contribuyen con el bienestar de ellos y de la empresa.
2. Se recomienda a los Supervisores del Área Técnica, hacer de forma más didáctica las reuniones y/o presentaciones usando aplicaciones web como (canva, prezi, PowToon), y las evaluaciones mediante (google forms, encuesta.com, questionPro), para que sea más comunicativo, entendible y rápido.
3. Se recomienda al Jefe de Logística, proporcionar para el área administrativa equipos como (escritorios, computadoras, estantes, teléfonos), y para el área técnica abastecer con herramientas como (escaleras, EPPS, pértiga, etc), para que el personal realice sus funciones cómodamente con el material y herramientas necesarias puesto que, si tuvieran mejores condiciones de trabajo, podrían desempeñarse mejor y ser más productivos.
4. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos, analizar, revisar y proponer al gerente general una nueva política salarial. Con la finalidad de que los colaboradores se mantengan reconocidos, apreciados y motivados.

REFERENCIAS

- Aldape, et al. (2011). *Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en la estación de servicio Primax, estación España, del Distrito de Trujillo en el Año 2018*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26955/Portilla_ne.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, et al. (2019). *Job satisfaction in a human care organization in the Bay of Guayaquil* [Satisfacción laboral en una organización de atención humana en la Bahía de Guayaquil]. *PODIUM*, 6 (35), 87-96. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322>
- Bhandari, P. (2020). *Population vs sample: What's difference* [Población vs muestra: ¿Cuál es la diferencia?]. *Scribbr*. <https://www.scribbr.com/methodology/population-vs-sample/>
- Bazalar, M Y Choquehuanca, C. (2020). *Organizational climate and job satisfaction of the workers of the National University of Callao* [Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao]. *Research and technology magazine*, 1(2), 18-51. <https://lamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/12>
- Beltrán, et al. (2018). *Relationship between leadership and innovation in SMEs in the eleventh district of Medellín* [Relación entre liderazgo e innovación en las pymes del distrito once de Medellín]. *Clio America Magazine*, 12 (23), 52–61. <https://www.proquest.com/docview/2282098156/2E24218FA2704716PQ/15?accountid=37408>
- Boada, N. (2019). *Job satisfaction and its relationship with job performance in a security services SME in Perú* [La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una PYME de servicios de seguridad en Perú]. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>

- Castro, N. (2021). *Interpersonal relationships in teaching job performance* [Las relaciones interpersonales en el desempeño del trabajo docente]. *Latin Science Multidisciplinary Scientific Journal*, 5 (4), 6184-6196.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/766/1045>
- Charles, et al. (2021). *Job satisfaction of entrepreneurs in México, challenges and benefits* [Satisfacción laboral de los emprendedores en México, retos y beneficios]. *Accounting and Administration*, 66 (3), 1-20.
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85099837811&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Satisfaccion+laboral&nlo=&nlr=&nls=&sid=eafdaabcd489276c25350c1a67697202&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct&sl=35&s=TITLE-ABS-KEY%28Satisfaccion+laboral%29&relpos=29&citeCnt=1&searchTerm=&featureToggle=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1
- Chocano, M Y Pacheco, C. (2021). *Job satisfaction and sociodemographic variables in workers of a railway company in the city of Arequipa* [Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en trabajadores de una empresa ferroviaria de la ciudad de Arequipa]. *Rev. Psicol*, 10 (2), 57-75.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUCSP_694bc00eb206888fa33eb672aadafaad
- Comunicación Institucional.(2020). *What is applied research and what are its main characteristics?* [¿Qué es la investigación aplicada y cuáles son sus principales características?]. *Ibero*.
<https://blogposgrados.tijuana.ibero.mx/investigacion-aplicada/>
- Cosme, J. (2018). *Leadership* [Liderazgo]. *Elearning*, 7-104.
https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=lid+erazgo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=liderazgo&f=true
- Duche, A Y Rivera, G. (2019). *Job Satisfaction and Happiness in Peruvian Nurses* [Satisfacción y Felicidad Laboral en Enfermeras Peruanas]. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, 18 (2), 353 – 373.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063883018&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&st1=La+satisfacci%c3%b3n+laboral++en+peru&sid=bd6cb8358d90a9e382834c81](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43665/Espinoza_DGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, G. (2018). *Liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores del Restaurant Alert del Perú S.A. – Lima Metropolitana, 2018*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43665/Espinoza_DGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fleming, B. (2019). *The relationship between superintendent servant leadership behavior and principal job satisfaction in iowa* [La relación entre el comportamiento de liderazgo de servicio del superintendente y la satisfacción laboral del director en iowa]. *The Requirements for the Degree of Doctor of Education*. <https://www.proquest.com/docview/2270141891?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>

Gonzales, P. (2019). *El liderazgo y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Instituto Nacional de Rehabilitación “Dra. Adriana Rebaza Flores”, Lima 2019*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47584/Gonzales_EP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grove Y Gray. (2019). *Investigación en enfermería. 7 edición* https://books.google.com.pe/books?id=OKiDwAAQBAJ&pg=PA122&dq=investigacion+descriptiva+2017&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwic6eiSo_L3AhU_IbkGHecUBzAQ6AF6BAqIEAI#v=onepage&q=investigacion%20descriptiva%202017&f=false

Haz, I Y Fierro, I. (2017). *In their study, Leadership and Job Satisfaction: An Analysis of Previous Studies* [En su estudio, Liderazgo y Satisfacción Laboral: Un Análisis de Estudios Previos]. *Podium*, 29-40. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/75>

Hernández Sampieri, R, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2013). *Metodología de Investigación. (6ta ed.)*. México, Distrito Federal: Interamericana Editores S.A.

Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*. <https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&pg=PT35&dq=atributos+del>

[+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwik1qe04Nv3AhVbHLkGHZxxD-M4UBDoAXoECAkQAq#v=onepage&q=atributos%20del%20liderazgo&f=true](#)

Koontz, et al. (2017). *Señala que Administración: una perspectiva global y empresarial (Decimoquinta edición ed.). (J. Mares, Ed.) México, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.*

Leyva, F Y Chunga, J. (2022). *Leadership capacity and job satisfaction in nurses of the Trujillo network* [Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red de Trujillo]. *SCIENDO*, 25 (1), 53 – 59.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4284/4758>

Manjarrez, et al. (2020). *Motivation in the Work Performance of Employees of Hotels in the Canton of Quevedo, Ecuador* [Motivación en el Desempeño Laboral de Empleados de Hoteles del Cantón Quevedo, Ecuador]. *Scientific Journal of the University of Cienfuegos*, 12(1), 359-365.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Medina, M. (2021). *Leadership for the 21st century* [Liderazgo para el siglo XXI]. *Letrame*.
https://books.google.com.pe/books?id=oqFQEAAAQBAJ&pg=PT138&dq=robbins+,liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiZ_4jS19P3AhWeDbkGHskjAhsQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=robbins%20%2Cliderazgo&f=false

Morales, F. (2020). *Transversal study* [Estudio transversal]. *Economipedia*.

<https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>

Murillo, D Y Herrera, I. (2017). *El liderazgo en los entornos sanitarios formas de gestión*.
<https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=go eman+estilos+de+liderazgo+2018&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjJydz36tf3AhVmJrkGHZkdC1wQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q&f=false>

Núñez, G. (2019). *Liderazgo y Satisfacción Laboral en la Oficina de Administración del Mercado Municipal Minorista n° 1, Lima – 2018*. [El Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
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%20MUNICIPA

[L%20MINORISTA%20N%C2%B0%201%2C%20LIMA~1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Ñaupas, et al. (2018). *Metodología de la investigación*. 5 edición
<https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&pg=PA326&dq=concepto+de+unidad+de+análisis+en+metodología&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjTic62sPL3AhUEA9QKHjTA4I4ChDoAXoECAYQAg#v=onepage&q&f=false>

Ocsa, C Y Huayra, Y. (2017). *Condiciones de Trabajo del Personal del Área de Mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parra, et al. (2018). *Job satisfaction and its effect on customer satisfaction, a theoretical analysis* [La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico]. *INNOVA Research Journal*, 3 (8), 140-146.

<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>

Pujol, L. (2018). *Job satisfaction: a review of the literature about its main determinants* [Satisfacción laboral: una revisión de la literatura sobre sus principales determinantes]. *Studies Managerial*, 34 (146), 3-18.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Quijano, E Y Tejada, S. (2020). *Leadership styles and job satisfaction of nurses, Virgen de Fátima Regional Hospital, Perú* [Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de enfermeras, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú]. *SCIENTIFIC JOURNALS UNTRM*, 3(1), 9 – 15.

<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>

Reátegui, J Y Suárez, N. (2019). *Liderazgo y su relación con el clima laboral de los colaboradores en la empresa Home Centers Peruanos Oriente SAC, Tarapoto, 2019*. [Tesis para Obtener el Título Profesional de: Licenciado en Administración. Universidad

- César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53893/Re%c3%a1tegui_RJ.%20Su%c3%a1rez_ZN%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S Y Coulter, M. (2018). *Administración. México. (Decimotercera edición). Pearson educación México, S.A de CV.*
- Rodríguez, et al, (2017). *La relación entre los “estilos de liderazgo” y el desempeño de los equipos de dirección interna: un estudio exploratorio desde Chile. Revista Contabilidad y Negocios, 12(23), 1-18.*
<https://www.redalyc.org/pdf/2816/281653630010.pdf>
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación.*
https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAQBAJ&pg=PA25&dq=investigaci%C3%B3n+no+experimental&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiT663Rm_L3AhW3CrkGHXK5BSU4HhDoAXoECAkQAq#v=onepage&q=investigaci%C3%B3n%20no%20experimental&f=false
- Rodríguez, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano.*
<https://books.google.com.pe/books?id=mpyDwAAQBAJ&pg=PA27&dq=tipos+de+liderazgo++2017&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjN3ebY4Nf3AhWPBbkGHcjtDR4Q6AF6BAqCEAI#v=onepage&q=tipos%20de%20liderazgo%20%202017&f=false>
- Sánchez, et al. (2017). *Organizational Characteristics of Job Satisfaction in Spain [Características organizativas de la satisfacción laboral en España]. Rev. Adm. Empres, 54 (5), 537-547.*
<https://www.scielo.br/j/rae/a/4JLfsp7hpbbZVqptQT8jvzC/?lang=es>
- Segundo, L. (2021). *En su tesis, El estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en personal operativo de una empresa comercializadora. Un acercamiento mediante el modelo camino-meta. [Trabajo Terminal de Grado para Obtener el Grado de Maestra en Administración de Recursos Humanos. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.*
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/110484>
- Serrano, V. (2021). *Supervisión [Supervisión]. Entrepreneur's Guide.*
<https://guiadelempresario.com/administracion/supervision/>

Sordo, A. (2021). *Work recognition: why you should practice it today* [Reconocimiento laboral: por qué deberías practicarlo hoy]. *Hubspot*.

<https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral>

Shukla, S. (2020). *Concept of population and sample* [Concepto de población y muestra]. *ResearchGate*.

https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE

Toala, et. al, (2017). *Práctica de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones – modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*.

<https://books.google.com.pe/books?id=p5oFDgAAQBAJ&pg=PA36&dq=LIDERAZGO+LIBERAL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiMtqOJINj3AhX9CrkGHQP3DSw4FBD0AXoECAoQAq#v=onepage&q=LIDERAZGO%20LIBERAL&f=false>

Toro, J. (2020). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores del área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC – Chiclayo*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57888/Toro_SJH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, J. (2020). *The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation and performance in agribusiness* [La influencia del compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje sobre la innovación y el desempeño en los agronegocios]. *SPACES Magazine*, 41 (17), 29.

<http://w.revistaespacios.com/a20v41n17/20411729.html>

Westreicher, G. (2021). *Sampling* [Muestreo]. *Economipedia*.

<https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

ANEXOS:

Anexo01: Matriz de operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Estilos	Indicadores	Escala de medición
Estilos de liderazgo	Se refiere a los modelos de comportamiento que observan las demás personas, además de la perspectiva del líder con respecto a su postura y acción, esto hace que los integrantes del grupo ejecuten las funciones que se les indica. (Rodríguez et al, 2017).	Para medir la variable de liderazgo, se realizará a través de una encuesta a los técnicos de la Empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, por medio del uso de un cuestionario con escala Likert, elaborado por Reátegui y Suárez (2020).	Autocrático	Toma de decisiones Controla al subalterno Dirige verticalmente	Ordinal
			Democrático	Motiva y estimula a los subalternos Toma decisiones horizontalmente	
			Liberal	Delega autoridad Delega funciones Apoyo a sus subordinados	
Satisfacción laboral	Álvarez, et al. (2019). Afirman que, la satisfacción laboral es un grupo de emociones beneficiosas y perjudiciales mediante los cuales los colaboradores consideran su empleo, generándose de manera positiva beneficios como: Productividad en las empresas, mantener una buena salud mental, mejora en la rentabilidad y los efectos negativos son: El ausentismo y el nivel de rotación.	Para medir la variable de Satisfacción laboral se llevará a cabo mediante una encuesta a los técnicos de la Empresa Violeta E.I.R.L Trujillo, usando un cuestionario con escala Likert, elaborado por Toro (2020).	Factores de higiene	Relaciones interpersonales Supervisión Condiciones de trabajo Reconocimiento	Ordinal
Factores de motivación	Compromiso				

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos de la variable Liderazgo.

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación. Acepto llenar el cuestionario.

Buenos días.

Esta encuesta tiene como objetivo medir el liderazgo, ya que dichos datos servirán para recopilar información acerca de la variable liderazgo de mi proyecto de investigación. De antemano le agradezco mucho por su colaboración, comprensión y tiempo brindado.

INSTRUCCIONES: Marque con una (x) la respuesta que considere conveniente, únicamente puede marcar una opinión por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y se presentarán de forma anónima.

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
	1	2	3	4	5				
N°	Indicador:				Respuestas				
	Toma de decisiones individualmente				1	2	3	4	5
01	El supervisor toma decisiones, sin consultar con el personal técnico.								
02	El supervisor toma en cuenta las sugerencias del personal técnico para la toma de decisiones								
N°	Indicador: Controla al subalterno				Respuestas				
03	El supervisor asigna constantemente las funciones que deben realizar el personal técnico.								
04	Considera usted que el supervisor controla constantemente las labores del personal técnico.								
N°	Indicador: Dirige verticalmente				Respuesta				
05	El supervisor exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.								
06	El supervisor dirige personalmente el trabajo del personal técnico que tiene a su cargo.								
N°	Indicador: Motiva y estimula a los subalternos				Respuestas				
07	¿Con qué frecuencia el supervisor acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo del personal técnico?								
08	¿Con que frecuencia el supervisor se preocupa por mantener contentos y motivados al personal técnico?								

N°	Indicador: Toma decisiones horizontalmente	Respuestas				
09	El supervisor permite la creatividad del personal técnico para realizar sus respectivas actividades.					
10	El supervisor pide propuestas innovadoras de trabajo al personal técnico.					
N°	Indicador: Delega autoridad	Respuesta				
11	El supervisor ofrece diferentes soluciones para ser elegidas por el personal técnico.					
12	El supervisor indica a cada miembro del personal técnico lo que tiene que realizar diariamente.					
N°	Indicador: Delega funciones	Respuesta				
13	El supervisor confía plenamente en el cumplimiento de funciones del personal técnico.					
14	El supervisor, revisa el trabajo constante que realiza el personal técnico.					
N°	Indicador: Apoyo a sus subordinados	Respuesta				
15	Si el personal técnico presenta deficiencias en su trabajo, el supervisor le guía para mejorar.					

Instrumento de recolección de datos de la variable Satisfacción laboral

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación. Acepto llenar el cuestionario.

Buenos días.

Esta encuesta tiene como objetivo medir el liderazgo, ya que dichos datos servirán para recopilar información acerca de la variable liderazgo de mi proyecto de investigación. De antemano le agradezco mucho por su colaboración, comprensión y tiempo brindado.

INSTRUCCIONES: Marque con una (x) la respuesta que considere conveniente, únicamente puede marcar una opinión por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y se presentarán de forma anónima.

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

N.º	Indicadores	Respuestas				
		1	2	3	4	5
Relaciones Interpersonales						
01	¿Existe buena comunicación en su grupo de trabajo?					
02	¿Es agradable la relación con sus compañeros de trabajo en la empresa Violeta E.I.R.L?					
03	¿Su relación con su jefe inmediato es de confianza y apoyo recíproco?					
04	¿La información que le brindan sus superiores es suficiente y adecuada para realizar bien su trabajo?					
05	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones dentro de su grupo de trabajo en Violeta E.I.R.L?					
Supervisión		Respuestas				
06	¿Está satisfecho con las políticas de supervisión que la empresa Violeta E.I.R.L ejerce sobre usted?					
07	¿Está de acuerdo con la forma en que sus supervisores evalúan su tarea?					
08	¿Se siente conforme con la frecuencia con la que es supervisado?					
Condiciones de trabajo		Respuestas				

09	¿La empresa Violeta E.I.R.L le brinda los recursos necesarios para realizar adecuadamente su trabajo?					
10	¿La empresa Violeta E.I.R.L cuenta con un ambiente (ventilación e iluminación) adecuado?					
11	¿La empresa Violeta E.I.R.L le brinda la tecnología adecuada para el desarrollo de sus actividades de trabajo?					
12	¿La infraestructura de la empresa Violeta E.I.R.L es adecuada para el desarrollo de sus funciones?					
Reconocimiento						
13	¿Está satisfecho con la remuneración que percibe?					
14	¿Considera usted, que tiene posibilidades de desarrollo personal, dentro de la empresa Violeta E. I.R.L?					
15	¿Violeta E.I.R.L ofrece incentivos para aumentar su desarrollo laboral?					
16	¿Considera usted que existe equidad dentro de su grupo de trabajo en la empresa Violeta E.I.R.L?					
17	¿El esfuerzo que realiza para alcanzar los objetivos de la empresa es reconocida por sus supervisores?					
Compromiso		Respuestas				
18	¿Se siente identificado con la empresa Violeta E.I.R.L?					
19	¿Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige?					
20	¿Está satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa Violeta E.I.R.L?					

Anexo 03:

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				1. Nunca 2. Alguna vez 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Liderazgo	Liderazgo autocrático	Toma de decisiones individualmente	1. El supervisor toma decisiones, sin consultar con el personal técnico.												
			2. El supervisor no toma en cuenta las sugerencias del personal técnico para la toma de decisiones.												
		Controla al subalterno	3. El supervisor asigna constantemente las funciones que deben realizar el personal técnico.												
			4. El supervisor controla constantemente las labores del personal técnico.												
		Dirige verticalmente	5. El supervisor exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.												
			6. El supervisor dirige personalmente el trabajo del personal técnico que tiene a su cargo.												
	Liderazgo democrático	Motiva y estimula a los subalternos	7. Con qué frecuencia, el supervisor acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo del personal técnico.												
			8. Con que frecuencia, el supervisor realiza capacitaciones al personal técnico.												
		Toma decisiones horizontalmente	9. El supervisor permite la creatividad del personal técnico para realizar sus respectivas actividades.												
			10. El supervisor pide propuestas innovadoras de trabajo al personal técnico.												
	liderazgo liberal	Delega autoridad	11. El supervisor acepta que el personal proponga soluciones.												
			12. El supervisor confía que cada colaborador del equipo se autogestione en el día a día.												
		Delega funciones	13. El supervisor confía plenamente en el cumplimiento de funciones del personal técnico de la empresa Violeta E.I.R.L.												
			14. El supervisor delega funciones tomando en cuenta los conocimientos y habilidades del personal.												
			Poco apoyo a sus subordinados	15. Si al personal técnico se le presenta un problema, cuenta con la guía del supervisor de la empresa Violeta E.I.R.L.											

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo: $\alpha = 0,93773844$

		16. Considera usted, que existe equidad en las remuneraciones de la empresa Violeta E.I.R.L.															
		17. El esfuerzo que realiza para alcanzar los objetivos de la empresa, es reconocido por sus supervisores de la empresa Violeta E.I.R.L.															
	Compromiso	18. Se siente identificado con la empresa Violeta E.I.R.L.															
		19. Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige.															
		20. Está satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa Violeta E.I.R. L															

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral: $\alpha = 0,9724996$



Doctora, Ximena Milagros Álvarez Silva
DNI N° 18199843

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

OBJETIVO: Medir la relación que existe el liderazgo y satisfacción laboral.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la empresa Violeta E.I.R.L

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Ximena Milagros Álvarez Silva

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctora



DNI N° 18199843

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

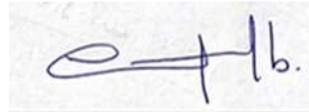
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1. Nunca 2. Alguna vez 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo	Liderazgo autocrático	Toma de decisiones individualmente	1. El supervisor toma decisiones, sin consultar con el personal técnico.		X		X		X		X			
			2. El supervisor no toma en cuenta las sugerencias del personal técnico para la toma de decisiones.		X		X		X		X			
		Controla al subalterno	3. El supervisor asigna constantemente las funciones que deben realizar el personal técnico.		X		X		X		X			
			4. El supervisor controla constantemente las labores del personal técnico.		X		X		X		X			
		Dirige verticalmente	5. El supervisor exige que sus instrucciones se cumplan al pie de la letra.		X		X		X		X			
			6. El supervisor dirige personalmente el trabajo del personal técnico que tiene a su cargo.		X		X		X		X			
	Liderazgo democrático	Motiva y estimula a los subalternos	7. Con qué frecuencia, el supervisor acostumbra a reconocer y recompensar el buen trabajo del personal técnico.		X		X		X		X			
			8. Con que frecuencia, el supervisor realiza capacitaciones al personal técnico.		X		X		X		X			
		Toma decisiones horizontalmente	9. El supervisor permite la creatividad del personal técnico para realizar sus respectivas actividades.		X		X		X		X			
			10. El supervisor pide propuestas innovadoras de trabajo al personal técnico.		X		X		X		X			
	liderazgo liberal	Delega autoridad	11. El supervisor acepta que el personal proponga soluciones.		X		X		X		X			
			12. El supervisor confía que cada colaborador del equipo se autogestione en el día a día.		X		X		X		X			
		Delega funciones	13. El supervisor confía plenamente en el cumplimiento de funciones del personal técnico de la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
			14. El supervisor delega funciones tomando en cuenta los conocimientos y habilidades del personal.		X		X		X		X			
		Poco apoyo a sus subordinados	15. Si al personal técnico se le presenta un problema, cuenta con la guía del supervisor de la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo: $\alpha = 0,93773844$

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				1. Nunca 2. Alguna vez 3. Regularmente 4. Casi siempre 5. Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Satisfacción laboral	Factores de Higiene	Relaciones Interpersonales	1. Existe buena comunicación en su grupo de trabajo de la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
			2. Es agradable la relación con sus compañeros de trabajo en la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
			3. La relación con su supervisor inmediato es de confianza y apoyo recíproco en la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
			4. La información que le brindan sus superiores es suficiente y adecuada para realizar bien su trabajo en la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
			5. Le resulta fácil expresar sus opiniones dentro de su grupo de trabajo en Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
		Supervisión	6. Está satisfecho con las políticas de supervisión que la empresa Violeta E.I.R.L. ejerce sobre usted.		X		X		X		X			
			7. Está de acuerdo con la forma en que sus supervisores evalúan su tarea en la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
			8. Se siente conforme con la frecuencia, con la que es supervisado en la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X			
		Condiciones de Trabajo	9. La empresa Violeta E.I.R.L. le brinda los recursos necesarios para realizar adecuadamente su trabajo.		X		X		X		X			
			10. La empresa Violeta E.I.R.L. cuenta con un ambiente (ventilación e iluminación) adecuado.		X		X		X		X			
			11. La empresa Violeta E.I.R.L. le brinda la tecnología adecuada para el desarrollo de sus actividades de trabajo.		X		X		X		X			
			12. La infraestructura de la empresa Violeta E.I.R.L. es adecuada para el desarrollo de sus funciones.		X		X		X		X			
	Factores de motivación	Reconocimiento	13. Está satisfecho con la remuneración que percibe.		X		X		X		X			
			14. Considera usted, que tiene posibilidades de desarrollo personal, dentro de la empresa Violeta E. I.R.L.		X		X		X		X			
			15. La empresa Violeta E.I.R.L. paga las horas extras.		X		X		X		X			

		16. Considera usted, que existe equidad en las remuneraciones de la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X		
		17. El esfuerzo que realiza para alcanzar los objetivos de la empresa, es reconocido por sus supervisores de la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X		
	Compromiso	18. Se siente identificado con la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X		
		19. Está dispuesto a hacer un esfuerzo extra si la situación lo exige.		X		X		X		X		
		20. Está satisfecho con el trabajo que realiza dentro de la empresa Violeta E.I.R.L.		X		X		X		X		

Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral: $\alpha = 0,9724996$



MG. CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO
DNI N° 18070929

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

OBJETIVO: Medir la relación que existe el liderazgo y satisfacción laboral.

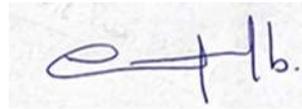
DIRIGIDO A: Los trabajadores de la empresa Violeta E.I.R.L

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



DNI N° 18070929

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 04:

Prueba de confiabilidad

Variable 01: Liderazgo

k	15
Vi	21,082
Vt	168,95
α	0,9377

Variable 02: Satisfacción laboral

k	20
Vi	17,5008
Vt	229,8944
α	0,9725

Tabla Confiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	Cantidad de preguntas
Liderazgo	0,9377	15
Satisfacción laboral	0,9725	20

Nota: Elaboración propia.

Anexos 05: Autorización de la organización para publicar su identidad en

LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20605743561
Construcciones y Electrificaciones Violeta E.I.R.L	
Nombre del Titular o Representante legal: Diane Beatriz Canchanya Rojas	
Nombres y Apellidos Diane Beatriz Canchanya Rojas	DNI: 47449872

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L Trujillo 2022	
Nombre del Programa Académico: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN	
Autor: Nombres y Apellidos Chavez Perez, Lucy Yanet Vidal Rengifo, Deysi Marisol	DNI: 71663998 45201779

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo, 31 de mayo de 2022.



Diane B. Canchanya Rojas
REPRESENTANTE LEGAL
CONSORCIO VIOLETA

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 06: Base de datos de la variable liderazgo

Técnico	Liderazgo autocrático						Liderazgo democrático				Liderazgo liberal				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	3	4	3	4	5	4	2	3	2	4	3	3	2	3
2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	5	3	4	4	5	4
3	5	3	5	4	3	3	2	3	4	2	5	4	4	5	4
4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	2	3	4	3	3	3
5	4	5	3	3	5	2	3	5	3	5	2	3	4	5	4
6	5	3	5	3	4	3	5	3	4	5	2	5	5	5	5
7	3	5	4	3	4	3	4	2	1	3	4	4	4	4	1
8	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5
9	3	5	2	3	4	5	3	2	4	3	5	5	5	5	5
10	4	5	3	3	2	5	2	3	4	3	1	1	1	1	1
11	4	3	2	3	3	5	2	3	4	3	2	1	2	2	1
12	4	2	3	2	4	5	5	4	2	5	2	2	1	2	1
13	4	5	2	3	3	5	5	1	3	4	1	1	2	1	2
14	1	3	1	1	4	3	2	1	4	3	5	5	4	5	1
15	5	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	4	1
16	4	2	4	3	5	3	4	3	3	2	2	2	3	2	1
17	3	5	3	2	4	2	3	3	4	2	5	4	4	4	2
18	1	3	2	3	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2
19	1	2	4	3	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2
20	5	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3
21	4	5	3	4	3	3	2	4	1	3	3	4	2	3	3
22	5	2	4	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	2	2
23	2	3	4	3	3	5	2	4	5	2	2	3	2	4	3
24	5	2	5	3	2	3	1	4	3	1	2	3	2	4	3
25	1	2	3	1	5	2	4	2	4	3	2	1	2	2	1

Base de datos de la variable satisfacción laboral

Técnicos	Factores de higiene												Factores de motivación							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	2	3	3	5	5	5
2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	1	4	1	3	2	3	2	3
3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	1	1	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	3	4	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5
7	1	5	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1
8	3	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4
9	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4
11	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
12	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
13	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4
14	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4
15	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
16	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
17	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
18	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
19	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
20	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
24	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3

Anexo 07:





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y satisfacción laboral en el área técnica de la empresa Violeta E.I.R.L. Trujillo 2022", cuyos autores son VIDAL RENGIFO DEYSI MARISOL, CHAVEZ PEREZ LUCY YANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:52:42

Código documento Trilce: TRI - 0489848