



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los
colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR(ES)

Benedetti Caro, Guillermo Alfonso
Villena Roque, Manuel Orlando

0000-0003-0159-0578
0000-0002-7971-6110

ASESOR(ES)

Quispe Farfan, Percy Hugo

0000-0002-8921-486X

Lima, 24 de agosto de 2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por su amor y sabiduría, por darme fuerza y valor necesarios para culminar esta meta. A mis Padres y mi familia por ser mi motor y motivo en esta vida, ayudarme en todo momento durante esta etapa de investigación. A mis Hermanos de comunidad por sus oraciones y sostenerme en momentos difíciles.

Guillermo Benedetti Caro

Dedico este trabajo a mis abuelos, que me guían desde el cielo, a mi padre por su soporte moral sin excusas, en especial a mi madre Mery Roque Ortega quien siempre me motiva y apoya en cada paso que doy en el camino de mi éxito personal y profesional.

Manuel Villena Roque

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis asesores académicos, el Profesor Javier Salinas y el Profesor Percy Quispe cuya exigencia y motivación permitió desarrollar y culminar exitosamente este trabajo de investigación. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más las necesitábamos; por estar allí cuando nuestras horas de trabajo se hacían confusas. Gracias por sus orientaciones.

Agradezco a mi compañero de tesis, porque este camino fue largo, pero hoy podemos decir que somos victoriosos. Gracias por las largas horas de trabajo, por su confianza y apoyo continuo.

RESUMEN

Considerando la gran importancia que tiene para los cargos gerenciales el estilo de liderazgo a aplicar en sus colaboradores, la presente investigación pretende analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas de construcción de Lima. La presente tesis es de tipo correlacional, de corte transversal y diseño no experimental, es decir, no manipulará las variables. La población estuvo constituida por 828 empresas de construcción ubicadas en Lima y los 109 286 colaboradores que la componen. Al aplicar la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple se seleccionó una muestra de 227 empresas y 383 colaboradores. Para medir el grado de correlación de las variables se utilizó el coeficiente de Pearson y el valor obtenido fue de 0,975 y el nivel de significación fue de $0,000 < 0,05$, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa propuesta, lo que confirma que el estilo de liderazgo está relacionado con la satisfacción laboral entre los trabajadores de la industria de la construcción de Lima Metropolitana en Quito. Se concluye que, entre más apropiado sea el estilo de liderazgo, mejores van a ser los niveles de satisfacción laboral, además se comprobó que los estilos de liderazgo democrático y timonel son los estilos que elevan los niveles de satisfacción de los colaboradores de las empresas de construcción en Lima.

Palabras clave: Estilos de liderazgo; Satisfacción laboral; Colaboradores; Empresas de construcción.

ABSTRACT

Considering the great importance for management positions of the leadership style to be applied to their collaborators, this research aims to analyze the relationship between leadership styles and job satisfaction of the collaborators of construction companies in Lima. The present thesis is of a correlational, cross-sectional and non-experimental design, that is, it will not manipulate the variables. The population consisted of 828 construction companies located in Lima and 109,286 employees. By applying the simple random probability sampling technique, a sample of 227 companies and 383 employees was selected. To measure the degree of correlation of the variables, Pearson's coefficient was used and the value obtained was 0.975 and the level of significance was $0.000 < 0.05$, which means that the null hypothesis was rejected and the proposed alternative hypothesis was accepted, confirming that leadership style is related to job satisfaction among workers in the construction industry of Metropolitan Lima in Quito. It is concluded that the more appropriate the leadership style is, the better the levels of job satisfaction will be, and it was also proved that democratic and helmsman leadership styles are the styles that increase the levels of satisfaction of the collaborators of the construction companies in Lima.

Keywords: Leadership styles; Work satisfaction; Collaborators; Construction companies.

Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	<1%
7	biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Centurion, Erika Cinthya Leon-Ravinez. "Calidad en el Servicio del Autoservicio Mayorista en la Provincia de Lima.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 Publicación	<1 %
12	repositorio.eiposgrado.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.esup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Geli Pautt Torres, Carlos Arturo Contreras M.. "Factores que influyen en el liderazgo de los gerentes del sector bancario en la ciudad de Cúcuta-Norte de Santander", Revista EAN, 2013 Publicación	<1 %

18	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	Mejia Alvites, Carlos Enrique. "El Modelo de Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción del Perú entre 1992 y 2015.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2020 Publicación	<1 %
20	Alvarez, Cesar Halley Limaymanta. "Factores Asociados a la Satisfacción Laboral del Profesorado de una Universidad Pública y una Privada de Lima Metropolitana", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Perú), 2022 Publicación	<1 %
21	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Isla Alvarez, David Rogelio Ordinola Rugel, Boris Basilio Rondan Nolasco, Jesus Teodomiro Villalba Matamoros, Jose Daniel.	<1 %

"Satisfacción laboral de las mujeres ejecutivas", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2021

Publicación

-
- 26** Estrella, Rosalyn Vega. "Estilo de liderazgo del director de los programas académicos de enfermería y su relación con el compromiso organizacional y satisfacción laboral de la facultad en instituciones de educación superior en Puerto Rico", Universidad Ana G MÃ©ndez - Gurabo, 2023 **<1%**
Publicación
-
- 27** "Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 **<1%**
Publicación
-
- 28** Alfaro Salazar, Ronald | Leyton Giron, Sara | Meza Solano, Antonio | Saenz Torres, Ivonne. "Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2021 **<1%**
Publicación
-
- 29** repositorio.ucsp.edu.pe **<1%**
Fuente de Internet
-
- 30** Submitted to Universidad Nacional del Centro del Perú **<1%**

Trabajo del estudiante

31 repositorio.autonoma.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

32 www.repositorio.autonomadeica.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

33 Almeyda Munoz, Martin Ernesto.
"Determinantes de la satisfaccion laboral de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021
Publicación

34 Nursaid Nursaid, Nurul Qomariah, Yoangga Muhammad Jakfar Sidik. "Motivasi dan Budaya Organisasi: Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Disiplin Kerja", BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting, 2023
Publicación

35 Submitted to Universidad Católica San Pablo <1 %
Trabajo del estudiante

36 Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola <1 %
Trabajo del estudiante

37 Alicea Salgado, Rene J.. "Percepcion De Los Decanos De Una Universidad Privada Sobre El Liderazgo Instruccional y La Inteligencia <1 %

Emocional: Una adaptacion Del Modelo
McEwan Para El Liderazgo Instruccional.",
Universidad Ana G Mendez - Gurabo, 2021

Publicación

- 38 Barreto, Jorge Luis Gómez | Jorge, Luis Edwin
Gonzales | Martínez, Armando Vicente
Verástegui. "Work Engagement y Satisfacción
Laboral, Y su Correlación con la Intención de
Rotación Laboral de Teleoperadores",
Pontificia Universidad Catolica del Peru
(Peru), 2022
- <1 %
- Publicación

- 39 REINGENIERIA EN GESTION AMBIENTAL
S.A.C.. "PAMA de la Planta de Elaboración de
Harinas Proteicas para Alimento Balanceado
para Animales Piensos-IGA0006808", R.D. N°
00990-2019-PRODUCE/DGAAMI, 2020
- <1 %
- Publicación

- 40 repositorio.ucsg.edu.ec
- Fuente de Internet
- <1 %

- 41 repositorio.upla.edu.pe
- Fuente de Internet
- <1 %

- 42 Baez Pacheco, Nelson | Esquivel Laurente,
Jorge Luis | Nunez Bueno, Victor Alfredo |
Rojas Marroquin et al. "Influencia Del Clima,
motivacion y La satisfaccion Laboral En La
rotacion Laboral De La generacion "Y" En Las
Entidades Bancarias De La Ciudad Del Cusco",
- <1 %

Pontificia Universidad Católica del Perú -
CENTRUM Católica (Peru), 2021

Publicación

43

SERV. GENERALES INGENIEROS
CONSTRUCTORES CONSULTORES PERU
SOCIEDAD ANONIMA CERRADA-SEICO PERU
S.A.C.. "PAP de la Línea de Transmisión 60 kV
Zapallal - IPEN-IGA0014189", R.D. N° 0159-
2021-MINEM/DGAAE , 2022

<1%

Publicación

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment
template

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 20 words

Tabla de Contenido

RESUMEN	IV
ABSTRACT.....	V
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	21
1.1. Antecedentes.....	21
1.1.1. Antecedentes Internacionales	21
1.1.2. Antecedentes Nacionales.....	26
1.2. Planteamiento de Problema de Investigación	29
1.3. Objetivo de Estudio.....	35
1.3.1. Objetivo General.....	35
1.3.1. Objetivos Específicos	35
1.4. Justificación Del Problema De Investigación.....	36
1.4.1. Justificación Teórica	36
1.4.2. Justificación Practica.....	37
1.5. Preguntas De Investigación	39
1.5.1. Problema Principal.....	39
1.5.2. Problemas Específicos	39
1.6. Hipótesis	40
1.6.1. Hipótesis General.....	41
1.6.2. Hipótesis Específicos	41
1.7. Marco Teórico	41
1.7.1. Liderazgo.....	43
1.7.2. Satisfacción Laboral.....	54
1.7.3. La industria de la construcción en el Perú.....	66

1.8.	Definición de Términos.....	76
1.9.	Limitaciones del Estudio	78
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....		80
2.1.	Estilos de Liderazgo.....	82
2.1.1.	Resumen histórico.....	82
2.1.2.	Principales hallazgos.....	84
2.2.	Satisfacción Laboral.....	85
2.2.1.	Resumen Histórico.....	86
2.2.2.	Principales Hallazgos	88
2.3.	Investigaciones que Correlacionan ambas Variables.....	89
2.4.	Conclusiones.....	91
CAPITULO III: METODOLOGÍA		92
3.1.	Diseño de Investigación	92
3.1.1.	Tipo de Investigación.....	92
3.1.2.	Enfoque de investigación	93
3.1.3.	Diseño de Investigación	93
3.1.4.	Alcance de la Investigación.....	94
3.2.	Población	94
3.3.	Muestra.....	95
3.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos	97
3.4.1.	Técnicas.....	97
3.4.2.	Instrumentos	97
3.5.	Recopilación de la Información.....	100
3.6.	Análisis de la Información	101
3.7.	Confiabilidad del Instrumento	101

CAPITULO IV: RESULTADOS.....	103
4.1. Resultados descriptivos	103
4.1.1. Análisis descriptivo.....	103
4.1.2. Análisis de la Media y Desviación Estándar	135
4.1.3. Análisis por niveles y rangos.....	137
4.2. Resultados Inferenciales.....	139
4.2.1. Análisis de Confiabilidad	139
4.3. Validez del Instrumento	142
4.3.1. Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	143
4.3.2. Validez de contenido.....	145
4.3.3. Análisis de consistencia interna.....	148
4.4. Prueba de normalidad.....	149
4.5. Prueba de Hipótesis.....	151
4.5.1. Prueba de hipótesis general	151
4.5.2. Prueba de hipótesis específica 1	152
4.5.3. Prueba de hipótesis específica 2	153
4.5.4. Prueba de hipótesis específica 3	154
4.5.5. Prueba de hipótesis específica 4	155
4.5.6. Prueba de hipótesis específica 5	156
4.5.7. Prueba de hipótesis específica 6	157
4.6. Discusión	157
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	164
5.1. Conclusiones.....	164
5.2. Recomendaciones	167
REFERENCIAS	169

ANEXOS	189
Anexo 1. Cuadro de Cuartiles de los artículos revisados (Q1-4).....	189
Anexo 2. Matriz de consistencia	193
Anexo 3. Matriz operacional de variable estilos de liderazgo	199
Anexo 4. Matriz operacional de variable satisfacción laboral	217
Anexo 5. Instrumentos para evaluar los Estilos de Liderazgo	228
Anexo 6. Instrumento para evaluar la variable satisfacción laboral.....	237
Anexo 7. Validación de jueces para el instrumento de la variable Satisfacción Laboral..	241

Lista de Tablas

Tabla 1 Antecedentes nacionales de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral	27
Tabla 2 Definiciones de liderazgo según autores	43
Tabla 3 Estilos de liderazgo según Botha (2021)	46
Tabla 4 Características de los líderes con inteligencia emocional según Goleman (1999) ...	49
Tabla 5 Diferencias entre el comportamiento del líder y del director.....	54
Tabla 6 Dimensiones e ítems de la Escala General de Satisfacción	64
Tabla 7 Factores que influyen en la satisfacción laboral según Camacaro (1999).....	66
Tabla 8 Número de empresas de Lima Metropolitana, según actividad económica, 2021 – 2022.....	71
Tabla 9 Número de empresas de Lima Metropolitana, según su constitución, 2022	72
Tabla 10 Resultados de la búsqueda de fuentes en las bases de datos.....	80
Tabla 11 Diagrama de flujo del proceso de selección de fuentes	81
Tabla 12 Número de empresas del sector construcción de Lima Metropolitana en el 2021 – 2022.....	95
Tabla 13 Dimensiones e ítems del Cuestionario de Estilo de Liderazgo adaptado por Acevedo (2021).....	98
Tabla 14 Dimensiones e ítems de la Escala de Satisfacción Laboral	99
Tabla 15 Fiabilidad de los ítems del Cuestionario de Estilo de Liderazgo	101
Tabla 16 Fiabilidad de los ítems del Cuestionario de Satisfacción Laboral.....	102
Tabla 17 Relación entre la empresa – género del encuestado	103
Tabla 18 Relación entre la empresa – edad del encuestado	111
Tabla 19 Relación entre la empresa – nivel de instrucción del encuestado	118
Tabla 20 Relación entre la empresa – cargo que ocupa el encuestado	125
Tabla 21 Media y desviación estándar de la variable independiente: Estilos de liderazgo..	136

Tabla 22 Media y desviación estándar de la variable dependiente: Satisfacción laboral.....	137
Tabla 23 Frecuencia de niveles y rangos de la variable independiente: Estilos de liderazgo	138
Tabla 24 Frecuencia de niveles y rangos de la variable independiente: Satisfacción laboral	138
Tabla 25 Alfa de Cronbach del instrumento estilos de liderazgo	140
Tabla 26 Alfa de Cronbach del instrumento estilos de liderazgo y sus dimensiones	140
Tabla 27 Alfa de Cronbach del instrumento satisfacción laboral	141
Tabla 28 Alfa de Cronbach del instrumento satisfacción laboral y sus dimensiones	141
Tabla 29 Análisis factorial de la variable estilo de liderazgo	143
Tabla 30 Resultado del análisis factorial de los estilos de liderazgo	144
Tabla 31 Análisis factorial de la variable satisfacción laboral	144
Tabla 32 Resultados del análisis factorial de la variable satisfacción laboral.....	145
Tabla 33 V de Aiken para la variable estilos de liderazgo y sus ítems	146
Tabla 34 V de Aiken para la variable satisfacción laboral y sus ítems	147
Tabla 35 Consistencia interna del instrumento de estilos de liderazgo.....	148
Tabla 36 Consistencia interna del instrumento de satisfacción laboral	149
Tabla 37 Prueba de normalidad utilizando el Test Kolmogorov-Smirnov.....	150
Tabla 38 Correlación de las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral	151
Tabla 39 Correlación dimensión estilo de liderazgo visionario y variable satisfacción laboral	152
Tabla 40 Correlación dimensión estilo de liderazgo coaching y variable satisfacción laboral	153
Tabla 41 Correlación dimensión estilo de liderazgo afiliativo y variable satisfacción laboral	154

Tabla 42 Correlación dimensión estilo de liderazgo democrático y variable satisfacción laboral.....	155
Tabla 43 Correlación dimensión estilo de liderazgo timonel y variable satisfacción laboral	156
Tabla 44 Correlación dimensión estilo de liderazgo autoritario y variable satisfacción laboral	157

Lista de Figuras

Figura 1 Elementos de la definición de liderazgo según Lussier y Achua (2011)	45
Figura 2 Estilos de liderazgo según Bass (1985).....	48
Figura 3 Estilos de liderazgo según Goleman (2002)	53
Figura 4 Pirámide de las necesidades humanas según Maslow (1943)	59
Figura 5 Pirámide de las necesidades humanas de Maslow en el entorno laboral	60
Figura 6 Los cuatro cuadrantes de la teoría de los dos factores de Herzberg (1966)	62

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Según Arias (2012), en todo trabajo de investigación, el apartado de antecedentes representa el progreso y el estado actual del conocimiento en un campo determinado y actúa como modelo o paradigma para futuras investigaciones en el sentido de que el contexto es el conocimiento nacional e internacional obtenido de investigaciones previas relevantes para el problema de investigación.

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Figura 1

Variables que influyen en el liderazgo y satisfacción laboral



Nota. La figura muestra las relaciones entre los componentes del liderazgo y la satisfacción laboral. Adaptado de “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los empleados: el papel mediador del clima de relaciones con los empleados y el papel moderador del género subordinado”, por Ahmad et al. (2021), Bakotic y Bulog (2021), Haji et al. (2021), Akan y Kilin (2021), Cheng et al. (2022), Dababneh et al. (2022) y Katircioglu et al. (2022). [10.3390/ijerph19010233](https://doi.org/10.3390/ijerph19010233)

Las variables liderazgo y satisfacción laboral han sido estudiadas desde hace más de tres décadas y diversos investigadores han reportado una serie de factores que impactan en la relación, tales como la cultura nacional (Ahmad et al., 2021), la justicia organizacional

(Bakotic & Bulog, 2021), la calidad de vida laboral (Haji et al., 2021), la motivación (Akan & Kilic, 2021), los rasgos de personalidad (Dababneh et al., 2022), el capital psicológico, las relaciones laborales y el género de los subordinados (Cheng et al., 2022).

Según el artículo publicado por Ahmad et al. (2021) titulado “Cultura nacional, estilos de liderazgo y satisfacción laboral”, el propósito de un estudio realizado en los Emiratos Árabes Unidos fue determinar la influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral del personal académico en universidades públicas. El estudio utilizó un enfoque descriptivo cuantitativo para analizar la relación entre la cultura nacional, la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo transaccional, laissez-faire y transformacional. Encontró una correlación entre los diferentes estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral informado por los profesores universitarios. Específicamente, el liderazgo transaccional, el liderazgo de laissez-faire y el liderazgo transformacional tuvieron diferentes relaciones con la satisfacción de los docentes entrevistados. Finalmente, este estudio en los Emiratos Árabes Unidos proporciona evidencia de que el estilo de liderazgo utilizado por las instituciones educativas puede tener un efecto positivo o negativo en la satisfacción laboral del personal académico reclutado en las universidades públicas.

Así mismo, el artículo titulado “Investigación de la relación entre el liderazgo auténtico de los administradores escolares, la motivación de los profesores y la satisfacción laboral” elaborado por Akan y Kilic (2021), realizó un estudio en Turquía para investigar el impacto del liderazgo en la satisfacción laboral y la motivación de los maestros de escuela en el país. El estudio es una investigación aplicada con métodos cuantitativos, alcance descriptivo y diseño no experimental. Tras el análisis estadístico de los datos recopilados, el estudio concluyó que existe una correlación moderada entre variables como el liderazgo, la motivación y la satisfacción laboral. Sin embargo, encontramos una relación positiva y significativa de que el estilo de liderazgo se asoció con mayores niveles de motivación y satisfacción docente.

De la misma manera, Bakotic y Bulog (2021), en su artículo de investigación titulado “La Justicia Organizacional y la Orientación al Comportamiento de Liderazgo como Predictores de la Satisfacción Laboral de los Trabajadores: Evidencia de Croacia” examinó la influencia de la justicia organizacional y la orientación del liderazgo sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de ese país. La metodología fue de enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y tipo aplicada. Los resultados encontraron que tanto la percepción de justicia como los estilos de liderazgo de los directivos se relacionan con la satisfacción. Específicamente, liderazgos que promueven relaciones sinceras, entornos agradables y motivadores se asocian a mayor satisfacción del personal. En síntesis, este estudio en Croacia destaca la importancia para los líderes de gestionar con justicia, brindar apoyo y motivar a los colaboradores, con el fin de mejorar su bienestar y satisfacción en el trabajo.

Igualmente, como menciona Cheng et. al. (2022), en su artículo de investigación “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los empleados: El papel mediador del clima de relaciones laborales y el papel moderador del género de los subordinados” que examinó el efecto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral entre 211 empleados, que conformaron la muestra. Se guiaron bajo un enfoque cuantitativo y se aplicaron las encuestas pertinentes para indagar y evaluar la hipótesis del estudio. Se encontró que el estilo de liderazgo transformacional se asoció positivamente con una mayor satisfacción a través de la influencia del clima relacional en el lugar de trabajo. Es decir, este tipo de liderazgo promueve un ambiente laboral favorable que, a su vez, incrementa la satisfacción de los trabajadores. Además, se halló que esta relación es más significativa en el caso de los hombres encuestados en comparación a las mujeres.

Además, se encontró que los rasgos de personalidad son factores importantes para evaluar la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo (Dababneh et al., 2022). Así lo describe en su trabajo de investigación publicado “El efecto mediador del estilo de liderazgo

transformacional en los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral en el ámbito educativo en Jordania” que propone investigar los efectos de los estilos de liderazgo transformacional en la personalidad en relación con los rasgos de objetivos y el trabajo. satisfacción. El estudio se realizó utilizando un enfoque cuantitativo; los datos así obtenidos indicaron que el estilo de liderazgo transformacional tiene un papel mediador en la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral; además, el estudio encontró que la personalidad extrovertida tuvo un impacto en la satisfacción y rotación de los empleados.

Además, el artículo publicado por Guo (2022), que lleva por título “La relación entre el liderazgo ético y la satisfacción laboral de los trabajadores: El papel mediador de la riqueza mediática y la transparencia organizativa percibida” analizó la conexión entre el liderazgo ético y la complacencia laboral en el sector servicios de Macao. La indagación se realizó con una metodología cuantitativa no experimental, aplicando encuestas a los empleados. Los hallazgos señalan la presencia de una asociación positiva entre las variables, es decir, se observa que el liderazgo ético se vincula fuertemente a mayores niveles de satisfacción del personal.

De igual importancia fue el aporte de Haji et. al. (2021), en su publicación científica titulada “El efecto del liderazgo de servicio, la satisfacción laboral y la calidad de la vida laboral en el comportamiento de ciudadanía organizacional” quien identificó la relación entre el liderazgo, la satisfacción laboral y la calidad de vida laboral y su impacto en el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados. El estudio fue guiado por un enfoque descriptivo no experimental cuantitativo. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo tuvo un efecto positivo y significativo en el comportamiento y la satisfacción de los compañeros de trabajo, lo que significa que los compañeros de trabajo creían que sus jefes les proporcionaban una sensación de seguridad y paz en el trabajo.

De la misma forma, la información publicada por Katircioglu et.al. (2022), en su publicación titulada “El papel del liderazgo ético en el capital psicológico y la satisfacción

laboral de los empleados inmigrantes: Evidencia de la industria hotelera de Chipreel” el objetivo fue determinar la influencia del liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral y el capital psicológico de los empleados. El método se basa en un enfoque descriptivo no experimental cuantitativo. Los resultados confirmaron la relación entre las variables mencionadas, traduciendo la importancia del efecto moderador del liderazgo moral sobre el liderazgo psicológico y la satisfacción laboral, y revelaron que los participantes estaban de acuerdo con la idea de trabajo igualitario. factores de la gestión ética.

Ahora, la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral es objeto de estudio en diferentes partes del mundo, por ejemplo, en Latinoamérica, en un estudio realizado por Anaya et al. (2020), en México se pretendió analizar el liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral a través de una investigación descriptiva de tipo documental. Los resultados mostraron que el liderazgo y la satisfacción están íntimamente relacionados, además se conoció que el liderazgo en la gestión de recursos humanos es una forma de generar cambios en las dinámicas organizacionales que se encargan de promover el desarrollo y la satisfacción de los empleados. Por último, se concluye que ambas variables son necesarias en la administración actual que influyen en la satisfacción y repercuten en el éxito económico de una empresa, sino que en el desarrollo del siglo XXI existe un emergente interés por el ser humano.

El investigador Gómez (2021), publicó su trabajo titulado “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” El objetivo es evaluar la satisfacción y los estilos de gestión en el ámbito administrativo de las instituciones públicas. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un alcance apropiado y nuevamente los participantes fueron evaluados utilizando los siguientes instrumentos: Cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ) de Bass (1990), Cuestionario de estilos de liderazgo de Joan Payer (2004) y Encuesta de satisfacción laboral de Warr, etc. (1979). Los resultados indicaron una relación bidireccional positiva entre

la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo transformacional, pero por lo demás ninguna relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo laissez-faire. Por último, los niveles de satisfacción dentro de la organización son altos puesto que satisfacen las necesidades intrínsecas y extrínsecas de sus trabajadores.

Por último, el artículo titulado “Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral”, realizado por Añazco et al. (2018), en el país de Ecuador, tuvo como propósito investigar la influencia del liderazgo en la satisfacción del trabajador. Para ello se estableció que sería un estudio descriptivo de tipo documental. Se seleccionaron y procesaron las lecturas correspondientes, los resultados muestran que un estilo de liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral. La conclusión es que la variable liderazgo está cobrando importancia en el campo actual de la gestión de RRHH, porque es energía que contribuye a una alta satisfacción laboral entre los empleados de las pequeñas empresas, medianas o grandes; privadas o públicas; de diferentes sectores y en los países de Latinoamérica, por ello es necesario seguir ampliando las investigaciones sobre ambas variables.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

En el Perú se han publicado diversas investigaciones sobre la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral, pero no toda información es válida ni aceptada, puesto que cuentan con poco rigor científico, son obsoletas por tener una antigüedad mayor a 7 años o reflejan debilidades en la metodología aplicada; sin embargo, la literatura revisada aporta resultados significativos sobre las variables mencionadas en diferentes áreas o rubros laborales, tales como, restaurantes (Espinoza, 2018), hospitales (Moreno & Padilla, 2019), empresas de servicios eléctricos (Albino, 2019), de gestión comercial (Ponce, 2020) y servicios automotrices (Castillo & Santa Cruz, 2020). Para organizar y facilitar la lectura de los

antecedentes regionales y locales, se realiza una tabla resumen, mostrando los siguientes detalles:

Tabla 1

Antecedentes nacionales de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

Autor	Año	Título de la investigación
Espinoza	2018	Liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores del Restaurant Alert del Perú S.A. – Lima Metropolitana, 2018
Moreno y Padilla	2019	Tipos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadía Essalud- La Oroya, 2018
Albino	2019	Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de servicios Eléctricos y Electrónicos—Lima, 2019
Ponce	2020	Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país
Castillo y Santa Cruz	2020	Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte S.R.L, Cajamarca 2020

Nota. Datos tomados de Espinoza (2018), Moreno y Padilla (2019), Albino (2019), Ponce (2020) y Castillo y Santa Cruz (2020). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43665>

En este sentido, Espinoza (2018), publicó su trabajo titulado "Liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores del Restaurant Alert del Perú S.A. – Lima Metropolitana, 2018" que tuvo como objetivo evaluar la relación entre la gestión y la satisfacción laboral entre los trabajadores de restaurantes. Para este propósito, se desarrollaron métodos cuantitativos, descriptivos y de rango de correlación. La intención de evaluar a la muestra compuesta por 169 colaboradores, se aplicaron dos cuestionarios que evalúa ambas variables compuesto por 20 ítems cada uno y tipo de respuesta Likert. Los resultados indican un índice de correlación alto, determinando una relación positiva y significativa entre las variables, es decir, para aumentar los niveles de satisfacción en el trabajo, el líder deberá de tener las mejores características y demostrar un liderazgo que se acomode a la percepción de los trabajadores.

Posteriormente, Moreno y Padilla (2019), en su estudio que lleva por título "Tipos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadía Essalud-

La Oroya, 2018" pretendieron estudiar la relación que existe entre los tipos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores de un organismo gubernamental de salud. Por ello basaron su estudio en una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y alcance correlacional. Para evaluar las variables se utilizaron la Escala de Liderazgo Organizacional de Sonia Palma y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Confirman que existe una relación directa y relativa entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral, pero el estilo de liderazgo, las decisiones y las actitudes del líder son indicativas de la satisfacción de sus subordinados.

Así también, en el año 2019 se publicó "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de servicios Eléctricos y Electrónicos—Lima, 2019" por el autor Albino (2019) buscó evaluar el estilo de liderazgo del gerente y su impacto en la satisfacción laboral de los empleados. Para lograr esto, se utilizaron métodos cuantitativos con dimensiones laterales apropiadas. El Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Kurt Lewin y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma se administraron a la muestra. Los resultados del estudio mostraron que existe una correlación positiva entre las variables analizadas. Específicamente, el liderazgo *laissez-faire* tuvo la correlación más alta con la satisfacción. Además, se encontró que factores como la importancia de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento social y los beneficios estaban asociados con niveles más altos de satisfacción.

Un año más tarde el investigador Ponce (2020), publica su estudio titulado "Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país" indagó los estilos de liderazgo y su impacto en la productividad de los trabajadores. La investigación fue cuantitativa con alcance correlacional-transversal. Se aplicaron cuestionarios sobre liderazgo y productividad a la muestra conformada por colaboradores del sector ventas. Los hallazgos evidenciaron una asociación positiva entre las

variables, donde los estilos democrático y coaching presentaron mayor correlación con la productividad laboral.

Por último, dentro del marco nacional, Castillo y Santa Cruz (2020), publicaron su investigación que lleva por título "Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte S.R.L, Cajamarca 2020" y tiene por objetivo analizar la conexión entre liderazgo y satisfacción del personal en una compañía automotriz de Cajamarca. El estudio descriptivo y transversal evaluó a 18 empleados con cuestionarios estandarizados. Los resultados muestran que el estilo de gestión afecta la satisfacción laboral, lo que determina que predomine un enfoque transaccional, aumentando así la satisfacción de los empleados.

1.2.Planteamiento de Problema de Investigación

El problema de investigación consiste en describir de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen, relaciones e incógnitas por responder (Arias, 2012).

En el mundo, las organizaciones necesitan emplear estrategias para asegurar su supervivencia y marcar la diferencia sobre sus principales competidores. Se ha determinado que, por un lado, el impacto económico y social de la pandemia COVID – 19 en los últimos tres años generó grandes retos en el área empresarial puesto que obligó a los líderes de las empresas a enfocarse en las herramientas para retener a su personal y brindarle un trabajo seguro y estable (Valencia & Gamboa , 2022). Por otro lado, el avance tecnológico ha generado nuevos sistemas y procesos en el cual la producción y gestión en una entidad empresarial son cada vez más eficientes y efectivas, impulsando a las empresas a un crecimiento exponencial en el manejo de su capital humano. Toda empresa necesita actualizar sus tecnologías, en este caso constructivas, pero, además, debe invertir en la preparación de su líderes y jefes para mantenerse actualizados y con cierto nivel de competencia dentro del mercado laboral actual.

Además, se resalta la idea que las empresas de construcción tienen objetivos que se cumplen a corto plazo, lo que dificulta invertir en el mejoramiento de su personal. Entonces, si se invirtiera en especialistas que enseñen estrategias para un mejor desenvolvimiento del líder, se obtendrían mejores niveles de satisfacción, repercutiendo positivamente en el aspecto económico y social del colaborador y la empresa. Por ello es necesario conocer la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los miembros de las empresas de construcción, superando las barreras post COVID – 19 y aprovechando el avance tecnológico para lograrlo.

Como se conoce, en Europa, Oceanía y Norteamérica, las entidades empresariales reconocen el valor de los estilos de liderazgo, afirmando que el líder necesita adaptar sus métodos de acuerdo con la entidad en que se encuentre ya que se han realizados estudios en los que se ha corroborado que el liderazgo se encuentra relacionado con la satisfacción del trabajador, es decir, ambos factores se encuentran apuntando a la misma dirección (Añazco et al., 2018). En este sentido, se debe tomar como guía el interés de los países de potencia mundial en el estudio de ambas variables y replicarlos en los países subdesarrollados con el fin de buscar la mejora en la calidad de líderes que se encuentran guiando las empresas y cómo su función impacta en el desempeño, motivación y satisfacción del colaborador, porque como indicó Guerrero, et. al. (2018) la efectiva administración de los directivos a través de la motivación y su estilo de liderazgo aumentará el grado de satisfacción.

Por otro lado, un deficiente estilo de liderazgo en una entidad empresarial puede generar dudas en los colaboradores o poca credibilidad en la empresa, incentivando un comportamiento inestable que aleja a los colaboradores del cumplimiento de los objetivos institucionales (Bernal & Lucio, 2018). Además, como indicaron Chiang et al. (2014), existen diversos indicadores que influyen en la satisfacción laboral, son el clima laboral, la cultura organizacional, las funciones del puesto, el crecimiento dentro de la empresa y las

características del líder o supervisor, este último indicador se refiere al estilo de liderazgo que utiliza para manejar a su equipo de trabajo.

Con respecto a las estadísticas existentes, la encuestadora Tendencias Globales del Capital Humano indagó sobre la percepción del liderazgo dentro de las empresas en Latinoamérica. Se conoció que, del total de encuestados, un 85% piensan que “el estilo de liderazgo que sigue mi supervisor es un tema muy importante para mí”, además un 81% de la muestra afirmó que “los líderes actuales se enfrentan a grandes retos debido a los constantes avances tecnológicos que los ponen en la línea de competencia con otras empresas de su rubro”. Así mismo, con relación a los pagos y sueldos, un 11% de los entrevistados afirman que su “nivel de satisfacción con su puesto de trabajo disminuye cuando percibo que mi sueldo es inferior en relación a los objetivos trazados por la empresa” (Kaji & Hurley, 2019). Estos datos son relevantes para entender la visión de los estilos de liderazgo a nivel Latinoamérica, como menciona el estudio, se debe hacer uso de las tecnologías emergentes para mejorar la percepción de liderazgo por parte de los subordinados y aumentar el nivel de satisfacción empleando estrategias de gestión del capital humano. Además, estos resultados son relevantes ya que ponen atención al impacto de los factores extrínsecos e intrínsecos y cómo influye en el nivel de satisfacción del colaborador (Herzberg, 1966).

En Latinoamérica, la disminución de puestos de trabajo por pandemia afecta significativamente en la satisfacción del personal y en el consumo de bienes y servicios por parte de los clientes, lo que repercute grandemente en la continuidad y supervivencia empresarial (Salazar et al., 2021). En el Perú, el sector construcción tiene implicaciones directas en la economía, se ha evidenciado un crecimiento acelerado de puestos de trabajo, lo cual ha servido para dinamizar la demanda interna y ser fuente de trabajo, de igual forma, son fuentes de ingreso para las arcas del estado a través de los impuestos. Según el estudio realizado por Saavedra y Delgado (2020) establece que un 76% de los trabajadores del sector

construcción no son felices en sus centros laborales y lograron identificar que uno de los factores de esta percepción se ve relacionada con la presencia de los jefes y su estilo de liderazgo, estableciendo que no existe una presencia de liderazgo en la institución, por otro lado, un 93% de los encuestados percibe que sus funciones son de vital importancia en la institución donde laboran (Saavedra & Delgado, 2020).

Los datos obtenidos por Saavedra y Delgado (2020), son base para indagar acerca de la motivación humana y su influencia en la satisfacción del trabajador, ya que Maslow (1943), propone que para que un individuo se encuentre motivado requiere saciar una serie de necesidades, dentro de ellas, la de estabilidad laboral. Además, se entiende la necesidad de disminuir el porcentaje de trabajadores insatisfechos con su trabajo a consecuencia del estilo de liderazgo deficiente utilizados por sus superiores.

De la misma manera, las investigaciones indican que los líderes son responsables del adecuado funcionamiento de la empresa, sobre todo del personal, por ello, una de las principales herramientas y funciones que debe prevalecer en las entidades empresariales es el liderazgo que se conceptualiza como la capacidad de motivar y saber conducir al equipo que se le ha encargado a fin de cumplir con los objetivos institucionales (Builies, 2016).

Se conoce que, el sector construcción está conformado por diferentes empresas que forman una alianza con dos objetivos; primero, objetivos de proyectos compartidos y segundo, objetivos organizacionales individuales (Gutierrez, 2013). En muchos casos, estos objetivos planteados por la gran industria no se alinean con los objetivos personales de los colaboradores, poniendo al trabajador en una posición incómoda y de conflicto interno donde se le exige que hacer sin preguntarle sus deseos (Dainty et al., 2007). En este sentido, el liderazgo de un superior o supervisor inmediato es importante porque ofrece estrategias para mejorar la gestión del capital humano porque, como se mencionó anteriormente, existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral (Anaya et al., 2020). Para establecer esta relación directa

entre las variables, es primordial reconocer las necesidades de la fuerza de trabajo. El ingreso económico por la jornada laboral realizada es un factor que solo puede satisfacer las necesidades básicas como alimentación, servicios y movilidad, pero, existen otras necesidades a cubrir como el tiempo de trabajo, las relaciones interpersonales, la motivación por la tarea, los planes personales y laborales a largo plazo, entre otras; entonces el líder no solo buscará satisfacer las necesidades de orden básico, sino de complejidad mayor como la necesidad de éxito personal o autorrealización. De esta manera, las empresas que desean un crecimiento organizacional deben tener el objetivo de satisfacer las necesidades internas, como resultado, los colaboradores satisfechos se relacionan mejor con sus compañeros y jefes, que se traduce en un ambiente laboral satisfactorio (Ramirez, 2018). Por ello, es necesario reconocer a los líderes dentro de la empresa y determinar cuál es el estilo de liderazgo que aplica con su grupo de trabajo, de esta manera será mucho más claro el panorama del problema y una posible intervención educativa para ellos (Olcer, 2015).

La literatura existente retrata estudios que se basan en los clásicos estilos de liderazgo propuestos Lewin (1939), esta teoría pionera determina dos estilos de liderazgo, el autocrático y democrático, pero basado en el mundo cambiante de los negocios y las organizaciones, esta teoría está dejándose de lado (Añazco et al., 2018). Así mismo, otros estudios indican otros estilos de liderazgo, como lo propuesto por Bass (1985), como son el liderazgo ausente, que es la falta de contacto del líder con su grupo de trabajo; también el liderazgo transaccional, entendido un trabajo cooperativo entre el líder y el trabajador donde cada uno busca su propio beneficio; y por último, el liderazgo de tipo transformacional donde el líder motiva e inspira a sus trabajadores a lograr mayor productividad y alcanzar el éxito. Por último, se puede citar a Botha (2021), que representa al liderazgo en tres estilos; directivo, aquel estilo donde el líder da indicaciones de lo que se debe hacer y el trabajador obedece; el liderazgo participativo, donde se toma en cuenta al colaborador para la toma de decisiones, y el liderazgo de apoyo,

donde el líder tiene una relación más directa con el colaborador y se enfoca en su crecimiento y formación.

Por lo tanto, es necesario implementar un adecuado estilo de liderazgo, que tenga resultados positivos en la entidad y que permita al líder generar en sus colaboradores sentimientos de pertenencia y confianza. Ese estilo de liderazgo debe estar enfocado en un trato horizontal del jefe con su colaborador, donde se dé a conocer que el colaborador es importante para la organización, de esta manera, sus niveles de compromiso, motivación y satisfacción se elevarán (Anaya et al., 2020). Entonces, la teoría de estilo de liderazgo apegada a la vertiente humanista es la Teoría de Daniel Goleman y sus estilos de liderazgo de tipo visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario (Goleman et al., 2002) que se enfoca en el crecimiento y desarrollo de sus trabajadores, promueve la participación grupal y permite la autorrealización. Cabe resaltar que no todos los estilos de liderazgo se usan en una organización y que el efecto de cada estilo dependerá del compromiso de cada líder con su equipo de trabajo. Por último, según González (2001), los estudios previos que se han realizado bajo los supuestos teóricos de Goleman et al. (2002), han colaborado en el desarrollo y mejora de la gestión de recursos humanos donde el líder apoya el crecimiento individual del colaborador sintiéndose satisfecho con lo recibido, y este, realiza sus actividades con eficacia y eficiencia, generando beneficios a la empresa.

En conclusión, en el sector de la construcción en Lima, la satisfacción laboral de los empleados es determinante para lograr el éxito empresarial. La presencia de indicadores de ausentismo, rotación o baja productividad se relaciona directamente con la insatisfacción del trabajador e impide el crecimiento de la empresa, lo cual afecta directamente la economía de la organización (Gutierrez, 2013). Es fundamental construir una interacción positiva y gratificante entre líderes y colaboradores en las compañías del rubro construcción, a fin de prevenir problemas como la falta de compromiso y la alta rotación. Con este propósito, resulta

necesario analizar la vinculación entre los estilos de dirección gerencial y la complacencia de los empleados en este sector, para discernir aquellas formas de liderazgo que contribuyen o entorpecen la satisfacción del personal. Al comprender los tipos de gestión que optimizan el bienestar y conformidad de los equipos de trabajo, las organizaciones constructoras podrán promover relaciones laborales más armónicas y un clima de mayor realización para sus integrantes. Por consiguiente, el estudio de este tema es clave para instaurar dinámicas positivas entre mandos y colaboradores.

1.3.Objetivo de Estudio

1.3.1. Objetivo General

Analizar la influencia de los diferentes estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

1.3.1. Objetivos Específicos

- Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo visionario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo coaching y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo timonel y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

1.4. Justificación Del Problema De Investigación

1.4.1. Justificación Teórica

En las organizaciones del nuevo milenio se pretende optimizar las fortalezas, vencer las limitaciones y proponer y alcanzar nuevas metas, estas características describen a una empresa exitosa. La empresa logrará estos resultados siempre y cuando gestione adecuadamente sus recursos humanos y construya un equipo de trabajo motivado, confiable y satisfecho, dispuesto a asumir la misión de la empresa y cumplir con los objetivos organizacionales (Etkin, 2003).

El texto académico que se presenta se realizará con el propósito de generar conocimiento relativo a dos conceptos estudiados en gran medida en los últimos años, como es: los estilos de liderazgo; se entienden como las relaciones mutuas que se dan entre el jefe y el equipo de trabajo con el objetivo de aumentar la eficiencia y la satisfacción de los empleados (Remandeeep et al., 2016) y satisfacción laboral, percibida como la comodidad que experimentan los empleados en su entorno de trabajo (Boada & Tous, 1993).

Además, en la búsqueda de información en las bases de datos, resultó difícil encontrar información actualizada de las variables en el sector construcción. Un estudio reciente de la Cámara Chilena de la Construcción (2023) reveló que el 63% de los trabajadores del sector percibe que su jefe tiene un estilo de liderazgo autoritario. Por otro lado, una encuesta de la consultora Gallup indicó que la satisfacción laboral en el sector de la construcción tiene un índice de 65 puntos en una escala de 0 a 100, ubicándose por debajo del promedio nacional que es de 71 puntos. Esto demuestra la necesidad de que los líderes de la industria adopten estilos de gestión más participativos y democráticos (Muguirra, 2022).

Por ello, se pretende indagar el efecto de los estilos de liderazgo en el grado de satisfacción de los 383 colaboradores que pertenecen a una muestra de 227 empresas del sector construcción; es decir permitirá entender su asociación. Mediante el estudio e indagación científica a través de los cuestionarios seleccionados por sus niveles de validez y confiabilidad,

se obtendrán resultados para valorar y diferenciar el grado de satisfacción laboral que perciben los colaboradores como consecuencia de los estilos de liderazgo usado por sus superiores. Estos resultados serán sistematizados con la finalidad de agregar conocimiento importante a las ciencias administrativas; es decir, se podrá tener un texto de referencia para futuros estudiantes del tema.

Por último, el trabajo presentado tiene el valor teórico y práctico para usarse en cualquier empresa del rubro de construcción enfocada en aumentar la satisfacción de su personal a cargo, para ello se desarrolla la teoría de estilos de liderazgo de Goleman et al. (2002), enfocada en una visión humanista y centrado en la inteligencia emocional del líder; pues según Gómez (2021), un liderazgo con falta de inteligencia emocional genera un grupo de trabajo con inflexibilidad para los cambios, falta de visión a futuro, niveles bajos de productividad, motivación y satisfacción. De hecho, un estudio de la Cámara Chilena de la Construcción (2023) indicó que el 82% de los empleados encuestados afirmó que el tipo de liderazgo de su jefe directo impacta fuertemente en su satisfacción laboral. Asimismo, otro estudio de la López y Lozano (2021) revelaron que implementar programas de entrenamiento en habilidades blandas y emocionales para mandos medios del sector construcción, logró aumentar la satisfacción de sus colaboradores en un 36% en promedio.

1.4.2. Justificación Practica

Se conoce históricamente que el trabajo es visto como un “mal necesario” que nos impulsa a cumplir con una jornada laboral a cambio único de un pago económico (Navarro, 2008), es decir, el ser humano tiene la necesidad de ganar dinero con la intención de solventar sus necesidades fisiológicas como alimentación y servicios básicos. Agregado a esto, se conoce que una persona pasa alrededor de 10 a 12 horas diarias en el trabajo siendo esta una actividad agotadora física, mental y emocionalmente (Weinert, 1985). Estos conceptos otorgan una visión negativista del trabajo posicionando al colaborador como un ser que no busca utilidad

en su actividad laboral, y esta interpretación podría ser la idea más clara de los bajos niveles de satisfacción laboral.

Por ello, el texto académico que se presenta, pretende ser guía técnica y profesional para indagar acerca del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral del sector construcción. En otras palabras, los resultados obtenidos por medio de la comprobación de la asociación mencionada, tiene la intención de mejorar la realidad social corporativa al reconocer el estilo de liderazgo que mejor relación estadística tiene con los niveles de satisfacción del colaborador para aplicarla dentro de la empresa; además, busca concientizar a los altos mandos de las empresas de construcción sobre la importancia de aplicar un estilo de liderazgo que aumente los niveles de satisfacción del colaborador reflejándose en el aumento significativo de la eficiencia corporativa y de los indicadores económicos de la empresa. De hecho, Larrea et al. (2021) revelaron que implementar un estilo de liderazgo orientado a las personas en empresas constructoras aumentó la satisfacción de los empleados en un 29% y la productividad en un 23%. Asimismo, otra investigación de la Cámara Chilena de la Construcción (2023) mostró que aquellas compañías cuyos líderes adoptaron estilos participativos tuvieron un crecimiento promedio de sus utilidades de un 15% anual.

Por último, los resultados sirven como base para la toma de decisiones de los directivos y tomar en consideración lo relevante que es la aplicación de un adecuado estilo de liderazgo creando una ventaja competitiva. Esto con la finalidad de fomentar un grupo de trabajo comprometido, competitivo, que alcanza sus objetivos y lleva a la empresa al éxito (Arízaga & Borja, 2022). Asimismo, López y Lozano (2021) determinaron que las constructoras cuyos jefes adoptaron un estilo de liderazgo transformacional tuvieron un crecimiento en ventas un 16% mayor y una reducción de costos administrativos del 12%, en comparación a empresas donde prevaleció un estilo de liderazgo transaccional. Asimismo, un análisis de mercado de IPSOS (2022) reveló que el 68% de los trabajadores de la construcción considera que el estilo

de liderazgo de sus gerentes es esencial en la competitividad de la organización frente a sus pares en la industria.

1.5.Preguntas De Investigación

La investigación que se presenta procura aportar información teórica confiable para aumentar el conocimiento sobre la problemática existente con respecto a los altos índices de insatisfacción laboral, cuyo origen está relacionado con los estilos de liderazgo aplicado por el supervisor o jefe inmediato en la muestra los empleados de las empresas de construcción de Lima en el año 2022. Cada pregunta formulada es importante porque actualmente existe un alto interés por parte de las organizaciones en el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (Gargallo, 2008) y la implementación de una gestión del talento humano centrándose en el rendimiento del colaborador el cual es consecuencia de la satisfacción o insatisfacción laboral (Gemma, 2023), según como retratan la investigaciones, es consecuencia de un estilo de liderazgo deficiente (Bernal & Lucio, 2018).

Con cada pregunta específica se pretende determinar si existe un estilo de liderazgo, o varios de estilos, que impacten de manera positiva en los niveles de satisfacción de los 383 entrevistados. El resultado de cada pregunta contribuye a la resolución del problema de investigación. Para evaluar la relación entre las variables y sus dimensiones se hace uso de una metodología cuantitativa de tipo correlacional - descriptiva a través del procesamiento de los datos con los siguientes estadísticos: la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y el coeficiente de correlación de Spearman.

1.5.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, en el año 2022?

1.5.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo visionario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo coaching y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo timonel y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?

1.6.Hipótesis

Las propuestas de hipótesis redactadas en el siguiente apartado fueron establecidas en la medida en que existe material bibliográfico que ha comprobado la relación entre ambas variables entre los cuales resaltan los autores Abu et al. (2023), Ahmad (2021), Albino (2019), Bakotic y Bulog (2019), Bakotic y Bulog (2021),Castillo y Santa Cruz (2020), Cheng et al. (2022), Chiang et al. (2014), Dababneh et al. (2022), Espinoza (2018), Guerrero et al. (2018), Moreno y Padilla (2019), Nguyen et al. (2022) Paltu y Brouwers (2020), Pino et al. (2020), Puni et al. (2018) y Remandeeep et al. (2016); sin embargo, no existe material teórico extenso que indique que se hayan estudiado las variables estilo de gestión y satisfacción laboral de quienes laboran en el sector de la construcción de la metrópoli Lima en el año 2022, por lo que es necesario analizar la relación de estas variables con la muestra seleccionada, que se realizará a través de pruebas de hipótesis utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para probar estas relaciones.

1.6.1. Hipótesis General

Los estilos de liderazgo tienen una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

1.6.2. Hipótesis Específicos

- Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo visionario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022
- Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo coaching y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022
- Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo timonel y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.
- Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

1.7.Marco Teórico

Este apartado presenta los aportes teóricos y estudios previos relacionados con el liderazgo y la satisfacción laboral para estudiar su impacto en los empleados de las empresas de construcción de Lima, en el año 2022.

En primer lugar, se toma como referencia a la teoría de los estilos de liderazgo postulado por el psicólogo Goleman et al. (2002) su teoría defiende dos postulados principalmente: primero, identifica seis estilos de liderazgo entre ellos, visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario. Segundo, se afirma que cada estilo de liderazgo afecta la motivación y la satisfacción de los trabajadores.

Otra teoría necesaria de citar en la presente investigación es la relacionada con la variable motivación junto a Maslow y su teoría de la Jerarquía de la Necesidades de 1943. Él señala que el ser humano tiene una secuencia de necesidades que guardan relación con la satisfacción en el trabajo, tales como necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y autorrealización.

Seguidamente, se visualizan los estudios realizados por el psicólogo Frederick Herzberg y su teoría de los dos factores, propuesta en el año 2003. Su postulado principal radica en la idea de la satisfacción en el trabajo se relaciona con factores intrínsecos y extrínsecos, y que ambos factores impactan en la motivación de los trabajadores. Esta teoría es interesante de citar puesto que se relaciona con la teoría de Maslow.

De la misma manera, se revisan los postulados teóricos de John Locke y su teoría de la satisfacción laboral postulada en 1976, siendo esta teoría de gran valor e importancia investigativa hasta la actualidad. Como menciona, la satisfacción laboral se relaciona con la percepción del colaborador sobre su trabajo, es decir, si este cumple con sus expectativas y necesidades.

En síntesis, la literatura previa sustenta una conexión entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Por ejemplo, Bass en 1985 halló que el estilo transformacional tiene una influencia

positiva en la satisfacción, al fomentar el desarrollo personal y profesional. Otros estudios también han revelado asociaciones entre distintos enfoques de liderazgo y el bienestar o actitudes de los empleados.

En conjunto, las teorías e investigaciones existentes sobre estas variables sirven como base para examinar la relación específica entre estilos de liderazgo y satisfacción del personal en el contexto actual de las empresas constructoras de Lima. El marco teórico brinda un sustento que guiará el análisis de esta temática en la muestra de interés durante el 2022, con el fin de expandir la comprensión contemporánea del fenómeno en este sector económico.

1.7.1. Liderazgo

1.7.1.1. Concepto de liderazgo

El entorno empresarial actual es competitivo, cambiante y difícil, ya que sin fuertes habilidades de liderazgo es imposible mantener al capital humano a flote. Un líder es aquel que cuenta con un conjunto de valores, actitudes y habilidades que promueven la motivación e influye en su fuerza laboral; también ayudan al cambio y transformación de la empresa.

Diversos autores tratan de definir este concepto que tiene relevancia desde los años 50's, pasando por los años tan cambiantes como los 90's y aterrizando en conceptos más actuales del siglo XXI. Por esta razón, se opta por una tabla organizativa para simplificar este concepto tan amplio y diverso tomado de la investigación realizada por Bani y Alattari (2019).

Tabla 2

Definiciones de liderazgo según autores

Autor	Año	Definición
Black (citado por Bani & Alattari, 2019)	1957	La comunicación personal es base fundamental para saber escuchar a los demás, es por ello si el líder tiene importancia en la opinión del subordinado existirá un clima laboral adecuado, asimismo motivando y aceptando opiniones e ideas.

Zaleznik (citado por Bani & Alattari, 2019)	1977	Los líderes y seguidores son responsables de las organizaciones que se dan, es decir que los líderes son los elementos que se denota como el lema de “hace o deshace
Hassan (citado por Bani & Alattari, 2019)	2004	El liderazgo es una función en conjunto, por consecuencia no puede ser líder sino se trabaja en conjunto cumpliendo objetivos trazados.
Chaleff (citado por Bani & Alattari, 2019)	2009	El liderazgo es la interconexión entre el líder y los subordinados mediante una situación determinada, es el ejemplo del trabajo institucional que pasa por aquellas infraestructuras que no se visualizan.

Nota. Datos tomados de Black (citado por Bani & Alattari, 2019), Zaleznik (citado por Bani & Alattari, 2019), Hassan (citado por Bani & Alattari, 2019) y Chaleff (citado por Bani & Alattari, 2019). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1235236.pdf>

Según las circunstancias, el significado de liderazgo difiere de persona a persona. Así que depende de las perspectivas personales. Por ejemplo, para Enamul y Tasmin (2023) el liderazgo se define como el proceso de orientar a un grupo hacia una finalidad compartida, sin embargo, no se podría cumplir sin la falta del líder. Por lo tanto, es una habilidad y explica como un líder actúa con las personas y como dirige, con el objetivo de lograr sus metas trazadas (Enamul & Tasnim, 2023).

Asimismo, los autores Clipa y Artemizia (2018), describieron al liderazgo en tres definiciones como son: proceso, estado y estructura con respecto a la influencia basado en valores personales, conciencia e inteligencia social, independientemente sobre la posición de autoridad que ejerce en mayor o menor medida entre los colaboradores; con la finalidad de transformar la visión de la organización en una realidad eficaz.

De la misma manera, Northouse (2016), explica una definición más actualizada, entendida como el poder de una persona para movilizar a un grupo de personas para lograr metas.

En consecuencia, para uso exclusivo y mejor entendimiento del presente trabajo, se ha decidido utilizar el siguiente concepto: El liderazgo es el proceso por el cual el líder, influye en los demás a fin de lograr metas y objetivos de las empresas (Lussier & Achua, 2011).

Figura 1

Elementos de la definición de liderazgo según Lussier y Achua (2011)



Nota. La figura muestra los elementos que involucran al liderazgo. De “Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades”, por Lussier y Achua, 2011.

1.7.1.2.Importancia del liderazgo

El líder es un personaje importante en la empresa, ya que tiene los comportamientos referentes de un buen desempeño dentro de la organización. La efectividad del líder genera un impacto positivo en el éxito profesional individual, la mejora del desempeño de un grupo y el surgimiento de nuevos líderes. En el entorno empresarial los líderes son evaluados por su efectividad y se espera de ellos que aumenten las ganancias para la empresa.

Diversos autores han descrito al liderazgo como efectivo, para ello es imposible no contar con la participación, iniciativa y cooperación de los empleados. Sin embargo, los líderes deben tener características humanas como la habilidad de relacionarse para mantener la armonía entre los colaboradores que lo ayudará a solucionar posibles inconvenientes y la empatía para ponerse en el lugar del otro. Por lo tanto, los líderes deben intervenir mediante la acción y no ser ajenos, por lo que en la actualidad los líderes influyen en los retos que se proponen las organizaciones. Por otro lado, el liderazgo mediante una situación de crisis requiere implementar retos, el reconocimiento de las contribuciones que tienen actualmente y una comprensión con optimismo de la realidad ya que finalmente saldremos de las crisis y se podrá volver a un estado normal (Fahlevi et al., 2022).

1.7.1.3. Estilos de liderazgo

Es la forma en que los líderes interaccionan con sus subordinados, son los métodos que el líder usa para motivar, implementar planes y direccionar a su equipo. Existen diversas teorías sobre los estilos de liderazgo, la elección de alguna teoría dependerá del objetivo y cultura de la empresa.

La teoría de Botha (2021), menciona que un estilo de liderazgo retrata un comportamiento eficiente por parte del líder que resulta interesante y modelo a seguir de los colaboradores. Este comportamiento influye en la motivación, satisfacción laboral y ejecución de las funciones de los subordinados. Según lo mencionado, se determinan tres estilos de liderazgo los cuales son: liderazgo directivo, liderazgo de apoyo y liderazgo participativo (Botha, 2021).

Estos tipos de liderazgo generan confianza en el colaborador en la capacidad que tiene para cumplir y alcanzar los objetivos personales y organizacionales. El uso del algún estilo de liderazgo es importante para la gestión de una organización, pues del líder depende planificar y determinar planes y metas a corto, mediano y largo plazo (Botha, 2021).

Por lo tanto, si el líder es capaz de cumplir sus principales tareas y funciones con eficacia, consecuentemente la organización alcanzará los objetivos propuestos (Botha, 2021), es por ello por lo que toda organización necesita de un líder eficaz que con capacidad para influir en su equipo de trabajo.

Tabla 3

Estilos de liderazgo según Botha (2021)

Estilo de liderazgo	Definición
Liderazgo directivo	Es el tipo de liderazgo donde el estilo de comunicación es unidireccional: el líder comunica a su equipo qué hacer, cómo y cuándo. El líder deja muy en claro cuáles son las metas por alcanzar y supervisa de cerca su cumplimiento.

Liderazgo participativo	Este es el tipo de gestión que considera las aportaciones de los miembros del equipo y tienen un papel importante en la toma de decisiones.
Liderazgo de apoyo	Este es el tipo de gestión que se caracteriza por un acercamiento emocional a los socios, enfatiza el uso del tiempo y la capacitación de los empleados. Los empleados se sienten apoyados y alentados para alcanzar sus metas, enfrentar obstáculos y en el ambiente de trabajo.

Nota. La tabla muestra la clasificación del liderazgo. De “The influence of leadership style and motivation on employee performance in the department of transportation, tourism, communication and informatics in Ngada District”, por Botha, 2021. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i3-01>

Sin embargo, otros enfoques actuales acerca del liderazgo se han basado en el modelo de Bass (1985) método por el cual se pretende medir el estilo de liderazgo transformador, sugiriendo que se debe tomar en cuenta la motivación intrínseca y el crecimiento de los empleados. El estilo de liderazgo transformacional se mide evaluando la capacidad de liderazgo y la capacidad de respuesta a problemas a través de nuevas soluciones. Bernard Bass (1985) considera tres tipos de liderazgo asociados con diversos grados de efectividad: liderazgo ausente, liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.

Según lo retratado en la figura 3, el liderazgo ausente se caracteriza porque el líder tiene poca o ninguna conexión con su equipo, este tipo de líder no motiva, decide ni ejerce ningún poder. No se recomienda este tipo de liderazgo porque los empleados carecen de visión y dirección para lograr las metas.

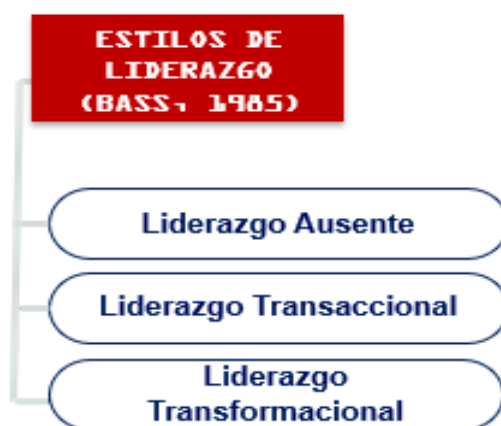
Con respecto al liderazgo transaccional, el líder se caracteriza por realizar “transacciones” con su personal, proceso en el que cada miembro vela por sus propios intereses, convirtiéndose en una relación egocéntrica entre el líder y su colaborador, ya que ambos buscan complacer sus propios deseos.

Por su parte, el tipo de liderazgo transformacional eleva la conciencia de los colaboradores sobre la importancia de las metas organizacionales. Este tipo de líder ayuda a su

equipo a superar intereses personales y los lleva a elegir causas de interés común; es el tipo de liderazgo más positivo. Es aquel líder que predica con el ejemplo.

Figura 2

Estilos de liderazgo según Bass (1985)



Nota. La figura muestra la clasificación del liderazgo. Adaptado de “From transactional to transformational leadership: Learning to share the visión”, por Bass, 1985. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)

Como indican los estudios previos, son diversas las teorías que desarrollan el tema del liderazgo y sus estilos, como la teoría de Lewin et al. (1939) que menciona el liderazgo democrático y autocrático, o la organización propuesta por Botha (2021) con el liderazgo tipo directivo, de apoyo y participativo. También se puede mencionar a los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y ausente de Bass (1985). Todos ellos muy conocidos en la literatura científica. Sin embargo, el presente estudio busca representarse con una teoría de estilos de liderazgo que tenga una mirada más humanista del problema, que ofrezca más de dos alternativas o estilos para representar a los jefes o líderes, que se enfoque en el bienestar psicológico y emocional del colaborador (Anaya et al., 2020), que promueva las relaciones interpersonales dentro de la empresa, que desarrolle la confianza y sentido de pertenencia con la organización, que el líder sea referente de un comportamiento motivador e inspirador y que promueva la relación entre el líder y el colaborador (Añazco et al., 2018) con la intención de

mejorar la eficiencia del trabajador y desarrollar un alto nivel de satisfacción laboral. Por ello, la teoría de los estilos de liderazgo propuesto por Goleman et al. (2002) es la alternativa elegida como base teórica del presente estudio ya que tiene una mirada positiva del liderazgo como la estrategia efectiva que involucra al grupo de trabajo, impulsa al grupo al alcanzar los objetivos, conservar el funcionamiento interno y adecuarse al entorno cambiante de la organización (Goleman et al., 2002).

En este sentido, el liderazgo es dirigido en base a los comportamientos efectivos, ya que es un proceso de influencia con intenciones. Para Goleman et al. (2002) el estilo del liderazgo consiste en las vinculaciones de los líderes hacia las demás personas, sin embargo, el éxito de los líderes dentro de una organización no va a depender de lo que pretender realizar sino como lo realiza, del uso de distintos enfoques mediante intenciones y emociones; esto es importante ya que se considera como característica del líder la inteligencia emocional.

Es por ello, que Goleman y su teoría de las inteligencias múltiples permite relacionar la inteligencia emocional con los estilos de liderazgo. Se entiende por inteligencia emocional a la fuerza o energía que hace feliz al ser humano a través de la autocrítica, la autoconfianza, el autocontrol, la motivación, la empatía, la honestidad, el trabajo en equipo y el sentido comunitario o social (Goleman, 1999).

Dentro de sus años de investigación, Goleman concluye que los líderes más efectivos tienen una característica en común, todos demuestran niveles altos de inteligencia emocional. Además, comprobó que los líderes con inteligencia emocional poseen seis características emocionales que los definen, entre ellas: optimismo, seguridad, integridad y honradez, decisión, riesgo y servicio Ramírez y Fusté (2018), se visualizan en la Tabla 4.

Tabla 4

Características de los líderes con inteligencia emocional según Goleman (1999)

Características	Definición
------------------------	-------------------

Optimismo	Los líderes son optimistas, pero realistas, Si se presenta una situación difícil, imaginan una solución oportuna y hace lo posible por lograrlo. El líder optimista tiene un gran poder de atracción, genera mayor productividad y mejora el ambiente laboral.
Seguridad	Los líderes creen en sí mismos, por ellos demuestran seguridad en su hablar y actuar Si el líder se siente seguro, su equipo también se sentirá seguro.
Integridad y honradez	Los líderes deben practicar los valores de la organización y procurar una conducta ética. Todas sus acciones se basan en la integridad.
Decisión	Los líderes no esperan que las cosas sucedan ni que el tiempo disponga, en cambio, consideran que decidir es mucho mejor que no actuar.
Riesgo	Los líderes asumen riesgos y reflejan en su equipo de trabajo la necesidad de cuestionar las suposiciones y poner en duda las cosas con la finalidad de ser innovadores y crear el pensamiento de que todo puede mejorar.
Servicio	Los líderes siempre están puestos al servicio de su equipo, comparten información y habilidades de manera sencilla y desinteresada. Capacita constantemente a su equipo y se responsabiliza por el bienestar de la empresa.

Nota. Los datos reflejan las características de los líderes con inteligencia emocional. De “La práctica de la inteligencia emocional”, por Goleman, 1999.

Por consecuencia, los líderes actúan en base a seis tipos de liderazgo, y estos son diferentes en cada situación, como son: visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario. Cada estilo de liderazgo tiene ventajas y desventajas, en este sentido, no existe un único o mejor estilo de liderazgo, la elección de alguno de ellos depende de las situaciones o fenómenos que se presenten en la organización.

Para los fines y objetivos del trabajo actual se decidió trabajar con los estilos de liderazgo según la teoría mencionada. Entre ellas resaltan los liderazgos de tipo: visionario, coaching, afiliativo, autoritario, democrático y timonel (Goleman et al., 2002):

- **Estilo de Liderazgo Visionario**

Se define como el intercambio de conocimientos que se pueden observar por la orientación de los individuos hacia una finalidad que incorpora la orientación hacia los objetivos de aprendizaje, además la orientación en mejorar el rendimiento y dirigir la evitación

del rendimiento (Zhou et al., 2021). Asimismo, lo han descrito como la comunicación de una imagen de futuro colectivo para convencer a los demás que faciliten a la realización de ese futuro. Adicionalmente, está asociado con el rendimiento de los seguidores y las percepciones de la eficacia del liderazgo, la confianza colectiva entre los seguidores y el compromiso afectivo de los seguidores (Sasher & Ayub, 2020).

- **Estilo de liderazgo coaching**

El coaching puede promover más directamente el aprendizaje y el desarrollo de guía hacia los empleados a intentar nuevos retos y apoyarlos en reflexionar en base a sus experiencias, además los colaboradores pueden emplear el coaching para ejecutar sus habilidades y autorregular su motivación y comportamiento (Chin et al., 2018).

- **Estilo de Liderazgo afiliativo**

El humor afiliativo, es una técnica amigable para establecer y mejorar las relaciones interpersonales a través de historietas divertidas, chistes y comentarios ingeniosos, este tipo de liderazgo permite establecer relaciones interpersonales de afecto con los seguidores. Asimismo, nutre las relaciones; también brinda la capacidad de persuadir y comunicar a los seguidores algunas peticiones o reglas formales que no están estipuladas explícitamente, pero con ayuda del liderazgo afiliativo los mensajes brindados tienen mayor aceptación (Sebral et al., 2019). Esta función en base a la información del humor es primordial para los líderes con poca experiencia ya que se basan en el humor para ejecutar y asimilar las expectativas laborales y cultura organizacional y elaborar nuevas afiliaciones. Sin embargo, el humor podría ser una herramienta de doble filo para los estilos de liderazgo; las investigaciones muestran que a veces emplear el humor puede ser incoherente con respecto al estilo de liderazgo, es por ello por lo que se trabaja en conjunto mediante estudios de comportamientos de los líderes para proveer dirección y motivar los seguidores.

- **Estilo de Liderazgo autoritario**

Se caracteriza por ejercer control sobre los colaboradores para ejecutar los objetivos del puesto y de la empresa, y de esta manera asegurar un rendimiento óptimo por parte del grupo de trabajo. Este tipo de líder genera en los empleados una impresión de autoridad absoluta y es comúnmente aplicado en la práctica en diferentes situaciones, como son: el deporte, la milicia, las empresas de países orientales y occidentales. El líder autoritario cree que un comportamiento ético en el colaborador es la clave principal para el éxito de las empresas (Zheng et al., 2019).

- **Estilo de liderazgo democrático**

También conocido como el estilo de liderazgo participativo, es aquel que permite elevar los niveles de compromiso con la organización, ya que toma en cuenta a los colaboradores y los involucra la toma de decisiones mediante el diálogo y la repartición de responsabilidades. Además, utiliza la herramienta de retroalimentación para dirigir y corregir errores. Este tipo de líder promueve la integración, trabajo en conjunto. Las investigaciones indican que aplicar el liderazgo democrático o participativo aumenta los niveles de satisfacción del trabajador, promueve el crecimiento personal y profesional (Fierro & Villalba, 2017).

- **Estilo de liderazgo timonel**

El liderazgo timonel se caracteriza por indicar el rumbo y ritmo de trabajo, se centra en el rendimiento de su equipo, este tipo de líder no se enfoca en elevar la motivación del equipo puesto que confía en sus capacidades para el desarrollo de sus actividades. Aplicar este liderazgo en equipos que muestren un alto grado de madurez profesional, es decir, sean muy competentes y estén muy motivados; de lo contrario, generará un efecto negativo en el grupo que conlleve a sentimiento de minusvalía y pérdida de la satisfacción laboral (Mendoza et al., 2012).

Figura 3

Estilos de liderazgo según Goleman (2002)



Nota. La figura muestra los tipos de liderazgo. Adaptado de “Primal leadership learning to lead with emotional intelligence”, por Goleman et al., 2002.

1.7.1.4. Factores que influyen en el liderazgo

Según Torres y Contreras (2012) mencionan que los factores que influyen en el liderazgo están relacionados a la personalidad del líder, la percepción de los seguidores y la cultura organizacional.

Con respecto a la personalidad, se realizaron investigaciones sobre los rasgos de personalidad que distinguen al líder aplicando el Test de los Cinco Factores, determinando que la extroversión es la característica que más se correlaciona con la personalidad del líder (Judge et al., 2002). Otros estudios demuestran que los rasgos que se relacionan con la personalidad del líder están relacionados con la inteligencia emocional e inteligencia interpersonal o social (Chamorro, 2006).

Por otra parte, el factor percepción de los seguidores está determinada por dos teorías; la teoría del intercambio social de Hollander (1978) que indica que el líder de un grupo es la persona que posee mayor autoridad e influencia entre sus compañeros y la teoría del intercambio líder – miembro de Graen (1976) la cual propone que el tipo de relación entre el líder y el subordinado dependerá del desempeño y la satisfacción del empleado.

1.7.1.5. Diferencia entre líder y director

El líder y el director desempeñan un papel importante dentro de la construcción de una organización, sin embargo, ser líder y director no es lo mismo. Si bien es cierto, es esencial para el líder organizacional contar con habilidades gerenciales, hay marcadas diferencias en su comportamiento que se demuestran en la Tabla 5 (Torres, 2021).

Tabla 5

Diferencias entre el comportamiento del líder y del director

Líder	Director
Está centrado en establecer visiones y motiva a su equipo a conseguirlo.	Está centrado en los objetivos de la organización y cumplen estrictamente las tareas y responsabilidades de la organización.
Influyen positivamente en su equipo, centrandolo la atención en el futuro.	Se centran en los objetivos más pequeños y centran su atención en el presente.
Toma riesgos e intentan cosas nuevas	Los gerentes no asumen riesgos, mantienen el status quo y la estabilidad.
Se centra en el largo plazo, las relaciones y el individualismo.	Se centra en el corto plazo, en las estructuras y procesos.
Usan su poder personal para inspiran a las personas a seguirlos.	Utilizan su poder de posición en las partes relevantes y dirigen a las personas a obtener un alto rendimiento.
Crean una cultura basada en valores compartidos.	Mantienen la estructura existente.

Nota. La tabla retrata las diferencias entre el líder y el director. De “Liderazgo y Dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes”, por Torres, 2021. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>

1.7.2. Satisfacción Laboral

1.7.2.1. Concepto de satisfacción laboral

Durante un gran lapso de tiempo, se han planteado muchos conceptos y modelos sobre la satisfacción laboral, existe un concepto en común, es la consecuencia de una evaluación del cumplimiento de las actividades y funciones de los colaboradores, con ello quiere decir que está asociado con las experiencias.

La satisfacción laboral se define como aquel placer o felicidad laboral. Es la forma como se comportan los colaboradores con respecto a las funciones y a las facetas de su empleo, se entiende como la actitud con respecto a su trabajo realizado (Al Yahyae & Mohamad, 2021).

Asimismo, se conceptúa como la determinación que emplea una persona al realizar su trabajo y ello es expresado a través de los sentimientos y las creencias del colaborador. En este sentido el colaborador es evaluado y de los resultados dependerá el sentimiento positivo o negativo que exprese por su puesto de trabajo y la organización (Louis et al., 2019).

Por otro lado, el autor Salahuddin et al. (2022), ha informado que los científicos sociales han realizado investigaciones durante años para formular una definición que explique la naturaleza de la satisfacción laboral, ellos consideran que consiste en los sentimientos de un empleado con respecto a su trabajo y está relacionado con variables como la motivación, contenido y positividad.

Con respecto a los niveles de satisfacción laboral se evalúan dependiendo de las actitudes de un trabajador hacia su centro de trabajo; es por ello por lo que, los niveles más altos de satisfacción implican actitudes positivas, en cambio, niveles más bajo de satisfacción retrata actitudes negativas por parte de los trabajadores (Abu et al., 2023). Asimismo, los autores mencionados precisan que la satisfacción laboral de los empleados se relaciona positivamente con su bienestar, puede estar asociado con la necesidad individual de evaluaciones positivas del desempeño en el trabajo y su estado profesional como un elemento específico importante en el desempeño. Esta investigación también logró determinar que la

naturaleza de las tareas en la que coopera el empleado, la importancia de las tareas asignadas, las responsabilidades y el rango de capacidades que requieren para realizar dichas tareas, la autonomía del empleado y la retroalimentación poseen un fuerte impacto en la satisfacción laboral (Abu et al., 2023).

Por otro lado, se encuentra el concepto de insatisfacción laboral, el cual se define como la percepción negativa de los colaboradores influenciado por diferentes factores asociados al liderazgo y la organización, las cuales provocan intenciones de renuncia del puesto de trabajo. Estos factores son: falta de apoyo, escasez de personal, menor oportunidad del desarrollo profesional, recursos limitados, menor oportunidad educativa y dificultades (Gemma, 2023).

1.7.2.2. Teoría de la Satisfacción Laboral según Locke (1976)

Según la teoría de Locke (1976) define a la satisfacción laboral como un estado emocional positivo que surge cuando el trabajador realiza una valoración favorable de su experiencia en el puesto de trabajo. Es decir, la complacencia en el empleo se manifiesta como una reacción afectiva de felicidad o plenitud derivada de la percepción positiva de las vivencias laborales por parte del individuo (Hannoun, 2011).

La variable satisfacción se ha estudiado desde dos perspectivas, la perspectiva unidimensional, relacionada con el concepto de que la satisfacción se mide desde un solo factor, por ejemplo, el salario percibido (Peiró & Prieto, 1996) y la perspectiva multidimensional que defiende Locke (1996) donde indica que la satisfacción depende de la medición de una serie de factores que el subordinado valora en su trabajo.

La perspectiva multidimensional de la satisfacción laboral evalúa la variable en función de dos factores: factores externos o de satisfacción y condiciones internas o de satisfacción. Sobre los factores externos que permiten la satisfacción laboral, se señalan: el estilo de liderazgo o supervisión; la retribución salarial; la seguridad en el trabajo; servicios médicos;

vacaciones; las relaciones humanas como la comunicación y la amistad con los pares y supervisores; la dirección de la empresa sobre las políticas de retribuciones y los beneficios que brinda la organización. Por otro lado, las condiciones internas que permiten la satisfacción laboral son: la variedad y cantidad de trabajo, las oportunidades de aprendizaje, las posibilidades de éxito, las habilidades técnicas del colaborador, el conocimiento y control de los procedimientos, la transición de puestos de trabajo con mejor remuneración y el reconocimiento a través de elogios o críticas.

Asimismo, la teoría de John Locke defiende la idea de que la satisfacción puede ser percibida de manera general o por facetas por parte de los trabajadores como resultado de la evaluación de los factores internos y externos de la misma. Como se menciona, existe la “satisfacción laboral general”, pero también se conoce el término de “satisfacción laboral por facetas” caracterizado por el sentimiento de bienestar ofrecido por una de las facetas o factores de la satisfacción. Este concepto ayuda a entender el modelo compensatorio propuesto por Locke, ya que un nivel alto de satisfacción en alguna de las facetas o factores es capaz de compensar deficiencias existentes en otros determinados factores; por ejemplo, un alto nivel de satisfacción con los beneficios que brinda la organización puede afectar a la satisfacción con el salario.

Por último, la investigación del autor confirma que una mayor satisfacción laboral se beneficia al reducir el ausentismo y aumentar la retención de empleados, lo que a su vez afecta positivamente los resultados comerciales, como la eficiencia y la productividad (Locke, 1976).

1.7.2.3. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas o Pirámide de

Maslow (1943)

Para que los colaboradores se sientan identificados con la organización, la empresa debe permitirles satisfacer sus necesidades, es decir, permitirle alcanzar sus objetivos y metas personales. En este sentido, se forma una relación bilateral, donde: la empresa necesita un

colaborador que esté comprometido con la consecución de los objetivos organizacionales, y el colaborador apuesta por la organización que le permita satisfacer sus necesidades y expectativas.

Un motivo, es la causa que mueve al ser humano para comportarse de una determinada forma, en consecuencia, la motivación es el impulso o energía que nace de nuestro sistema nervioso y se forja como un mecanismo de supervivencia del ser humano. Se puede afirmar que la motivación es la razón de todos nuestros comportamientos (Ramirez & Fusté, 2018). Así mismo, no se puede igualar los conceptos de motivación y satisfacción, ya que sentirse satisfecho es sinónimo de ausencia de necesidades. Sin embargo, ambos conceptos tienen la misma importancia y debe brindarse la misma atención por parte de los líderes y directivos de una organización. De esta manera se establece la necesidad de indagar sobre la motivación humana y su relación con el liderazgo y la satisfacción.

Entonces, es necesario señalar la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Humanas o Pirámide de Maslow (1943) quien afirma que, el hombre ha demostrado ciertas necesidades en el transcurso de su vida que van desde las más simples, como agua o comida; hasta las más complejas como, el reconocimiento social y el éxito personal. Estas necesidades son escalonadas, significa que mientras vas satisfaciendo las necesidades más simples, otras más complejas entran en juego y de esta manera se va construyendo el comportamiento. Se puede visualizar la jerarquía de las necesidades en la Figura 4.

Figura 4

Pirámide de las necesidades humanas según Maslow (1943)



Nota. La figura muestra las cinco necesidades humanas. De “Una teoría de la motivación humana”, por Maslow, 1943.

Es así como Maslow presenta la pirámide de las necesidades humanas y los categoriza según: las necesidades más altas en la parte superior y las necesidades más bajas en la parte inferior de la pirámide.

Sin embargo, en el mundo de las organizaciones, también se refleja esta pirámide de las necesidades de los trabajadores; porque es responsabilidad del directivo o empresario comprender las necesidades de su personal antes de exigir motivación y productividad (Silva, 2023). Por ello, el economista Jesús Silva ha logrado adaptar las necesidades descritas en la Pirámide de Maslow al mundo laboral, las cuales se pueden observar en la figura 5.

Figura 5

Pirámide de las necesidades humanas de Maslow en el entorno laboral



Nota. La figura muestra las cinco necesidades humanas en el ámbito laboral. Adaptado de “Maslow y la teoría de la motivación: ¿De qué trata esta teoría?”, por Silva, 2023. <https://economia3.com/teoria-motivacion-maslow/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20Maslow%20se%20basa%20en,las%20fisiol%C3%B3gicas%20y%20de%20seguridad.>

Como menciona Silva (2023), dentro de las necesidades de seguridad se encuentra la necesidad de un lugar seguro para trabajar, un clima y condiciones laborales apropiadas, la estabilidad y salarios más elevados. Por consiguiente, al saciar las necesidades de segundo nivel, trabajador se sentirá motivado para realizar sus responsabilidades y por consecuencias, satisfecho con su puesto. En contraparte, una persona con insatisfacción laboral será aquella que se encuentre en situación de desempleo con incertidumbre sobre su futuro.

Por último, Maslow determinó en sus investigaciones que las personas satisfacen sus necesidades de los tres primeros niveles (niveles más bajos) por un impulso motivacional rápido, en actividades como comer, dormir o beber agua. Sin embargo, se ha comprobado que las necesidades del cuarto y quinto nivel requieren de un impulso motivacional

extremadamente largo, por ejemplo, en llegar a ser alguien en la vida. Con estos resultados, los directivos y líderes deben comprender que la mayoría de las necesidades de sus trabajadores se encuentran en la parte media de la pirámide, por ello, deben procurar el crecimiento personal y profesional de su capital humano.

1.7.2.4. Teoría de los dos factores de Herzberg (1966)

Al contrario de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943), que tiene su base en el estudio del ser humano y gracias al paso de los años y las investigaciones en el rubro, se ha podido generalizar al ámbito empresarial; existe una teoría nacida con la intención de aplicarla únicamente en ámbito del trabajo. Estamos hablando de la teoría de los dos factores de Herzberg (1966), la cual afirma que existen dos elementos impactan de manera positiva o negativa en las actitudes de los trabajadores en su puesto de trabajo: los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Se entiende por factores higiénicos a las condiciones físicas con las que interactúa el colaborador mientras trabaja, entre ellas destacan: el salario, las políticas, la supervisión, las condiciones físicas, los beneficios sociales, el clima laboral, las oportunidades de crecimiento, las condiciones ambientales, los reglamentos internos, entre otros. Estas condiciones son las más usadas por las organizaciones para elevar el nivel de motivación en el puesto de trabajo, no obstante, las investigaciones realizadas por Herzberg determinaron que estos factores tienen poca intensidad para influir en la motivación del personal. A su vez, cuando estos factores no se cumplen, contribuyen a la insatisfacción laboral.

Por otro lado, se encuentran los factores motivadores o motivacionales, relacionados al puesto de trabajo, como: las tareas, las funciones y las responsabilidades. También están relacionadas con el desarrollo personal, el reconocimiento en el puesto de trabajo y las necesidades de autorrealización de las tareas asignadas. Este tipo de factor tiene la capacidad

de motivar al colaborador y aumentar su nivel de productividad por excelencia. A diferencia de los factores higiénicos, un déficit en los factores motivacionales no genera insatisfacción.

Gracias a la teoría de los dos factores se puede entender el panorama motivacional de los colaboradores, donde el cruce de los valores alto y bajo determinan cuatro escenarios que posibilitan el entendimiento e intervención colectiva en la satisfacción y rendimiento, así como se observa en la Figura 6

Figura 6

Los cuatro cuadrantes de la teoría de los dos factores de Herzberg (1966)



Nota. La figura muestra la relación entre factores y cuadrantes de la teoría de los dos factores. De “El trabajo y la naturaleza del hombre”, por Herzberg, 1966.

Según Herzberg el escenario más optimista es donde los colaboradores cuentan con los factores de higiene y los factores motivacionales ya que se encuentran niveles altos de motivación, por consecuencia se mostrarán más satisfechos con su puesto de trabajo.

Se puede concluir que, si comparamos la teoría de Maslow con la teoría de Herzberg encontramos la siguiente relación: las necesidades de la parte superior de la pirámide de Maslow corresponden a los factores motivadores de Herzberg y las necesidades inferiores de

la pirámide, corresponde a los factores higiénicos. Por último, se puede afirmar que los factores motivacionales guardan relación con la motivación intrínseca, entendida como aquellos estímulos que provienen del propio ser humano; y los factores higiénicos corresponden a la motivación extrínseca, conceptualizada como los estímulos que provienen del entorno.

1.7.2.5. Medición de la variable satisfacción laboral

La literatura encontrada en diferentes repositorios y buscadores académicos delatan el uso constante de algunas escalas y cuestionarios que miden la variable satisfacción laboral a lo largo del tiempo.

La Escala General de Satisfacción o en su nombre original Overall Job Satisfaction es un instrumento propuesto por Warr et al. (1979) originario del Reino Unido. El instrumento de medición se construyó bajo la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1966) con la finalidad de tener una escala con una cantidad reducida de ítems y de fácil puntuación, es aplicable para todos los trabajadores con o sin formación profesional y para el personal de cualquier puesto dentro de la empresa. La escala está compuesta por 2 dimensiones, y 15 ítems que se visualizan en la Tabla 6.

Tabla 6*Dimensiones e ítems de la Escala General de Satisfacción*

Dimensión	Ítems
Satisfacción intrínseca	1-2-3-4-5-6-7
Satisfacción extrínseca	8-9-10-11-12-13-14-15

Nota. Datos tomados de Escala General de Satisfacción. De “Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being”, por Warr et al., 1979. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Así mismo, en Hispanoamérica toma relevancia el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (2008) originario de España, construido con la finalidad evaluar el nivel de satisfacción laboral en contextos organizacionales. Originalmente, el cuestionario consta de dos partes, primero, recoge los datos descriptivos de los participantes a través de preguntas estructuradas y segundo, el cuestionario compuesto por 23 ítems con tipo de respuesta Likert.

Este cuestionario ha sido relevante y guía a seguir para otros trabajadores, por ejemplo, en México se adaptó el cuestionario original de Meliá y Peiró (2008) y se creó el Cuestionario de Satisfacción laboral del Personal de Salud en el estudio realizado por García et al. (2007). De la misma manera, la investigadora Gallo (2021) adapta el cuestionario de Meliá y Peiró (2008) para su trabajo de Máster en Psicología para evaluar a los miembros de un comercio Hotelero en España.

Por último, en el contexto nacional, contamos con la Escala de Satisfacción laboral SL-SPC realizado por la investigadora Palma (1999) que tiene por objetivo evaluar los niveles de satisfacción de los trabajadores de Lima Metropolitana, el cual consta de 7 dimensiones y 35 ítems. Siendo este instrumento el más adecuado para la presente investigación puesto que se centra en la realidad nacional y las dimensiones e ítems se relacionan con los objetivos del trabajo.

1.7.2.6.Importancia de la variable satisfacción laboral

Actualmente el grado de satisfacción del trabajador depende, no solo del cumplimiento de sus necesidades físicas y psicológicas, sino también influye la calidad de vida dentro del puesto de trabajo y el cumplimiento de sus expectativas laborales. El recurso humano es el bien máspreciado de las organizaciones, es aquel que tiene el potencial para desarrollar las competencias indispensables para la construcción de ventajas competitivas, por ello, es necesario manejar un adecuado nivel de satisfacción laboral, ya que aumenta sus niveles de productividad laboral (Aguilar et al., 2010).

Pues es un elemento clave en el desarrollo de un buen colaborador, puesto que le otorga una estabilidad laboral, económica y emocional (Daza & Porto, 2007). Esta variable no solo beneficia al trabajador, sino también a la empresa porque aumenta el nivel de compromiso y sentido de afiliación con la organización; lo que resulta en un empoderamiento de las propias funciones del empleado (Vecino, 2007).

1.7.2.7.Factores que influyen en la variable satisfacción laboral

Es importante reconocer y mencionar los factores que influyen en la satisfacción laboral, según Camacaro (1999) citado por (Daza & Porto, 2007), hace referencia a la existencia de cinco factores asociados a la variable de estudio: el cumplimiento de necesidades, las discrepancias, la consecución de valores, la equidad y los rasgos de personalidad y genética; los cuales se muestran en la Tabla 7 a continuación.

Tabla 7

Factores que influyen en la satisfacción laboral según Camacaro (1999)

Factores	Descripción
Cumplimiento de Necesidades	El cumplimiento de necesidades influye en la satisfacción laboral por el grado en que la empresa le permita al colaborador cumplir sus necesidades.
Discrepancias	Las discrepancias influyen en la satisfacción laboral por las expectativas cumplidas, las cuales se miden entre lo que el trabajo percibe; por ejemplo, el sueldo.
Consecución de Valores	La satisfacción laboral está influenciada por la percepción del colaborador de que su centro laboral permite el cumplimiento de los valores organizacionales y que estos son importantes para el colaborador.
Equidad	La satisfacción laboral está influenciada por el trato justo a los colaboradores, esta percepción depende de la medición de los resultados de un colaborador y la comparación con los resultados de otro.
Rasgos de personalidad y Genética	La satisfacción laboral está basada los rasgos de personalidad y genética.

Nota. La tabla revela los factores que influyen en la satisfacción laboral. De “Satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo, una aproximación al estudio de la satisfacción laboral del personal civil de la fuerza aérea venezolana”, por Camacaro, 1999.

1.7.3. La industria de la construcción en el Perú

1.7.3.1.El sector construcción en el Perú

En primer lugar, se sabe que la industria de la construcción abarca todas las empresas cuyo objetivo responde a la construcción de edificaciones, obras industriales y obras civiles. Este concepto está relacionado a la ingeniería civil (Ninahuanca, 2021). El sector construcción, el cual ha sido seleccionado como parte del presente estudio, es un factor clave en el desarrollo social, incremento laboral, urbanismo y economía en el Perú. Una de las razones por la cual es un sector muy importante, es su relación con otras industrias de actividades productivas. Además, propone nuevos e importantes proyectos de infraestructura inmobiliaria que mejoran el ornato de la ciudad y propone una mejoría de vivienda para la población. Asimismo, genera aportes significativos al Producto Bruto Interno del País, en un 6,7% que se expresa en un total de US\$ 16,500 millones (Cámara de Comercio de Lima [CCL], 2022); es decir, el sector

construcción tiene un efecto multiplicador, puesto que, la inversión en él tiene una devolución elevada (COMEX, 2022).

Como se puede visualizar en la Figura 7, el efecto de la pandemia también repercutió en el sector construcción, las cifras indican que el aporte del sector a la economía del país decreció durante el segundo trimestre del 2020. Pero los resultados mejoran, a mediados de octubre del 2020 el sector construcción aumentó su aporte al PBI alcanzando un 7,41% al finalizar el año 2021. Esta cifra es reconfortante puesto que al finalizar julio del 2021 el aporte de este sector fue un escaso 2,71% (COMEX, 2022). De acuerdo a cifras del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022), la construcción peruana tuvo una variación porcentual anual de -41,2% en el Valor Agregado Bruto durante el segundo trimestre de 2020. No obstante, para el cuarto trimestre de 2021 esta cifra fue de 18,1%, mostrando signos importantes de recuperación. Asimismo, el número de trabajadores en el sector construcción pasó de una disminución de -55,7% en el segundo trimestre de 2020 a un incremento de 22,4% en el cuarto trimestre de 2021 en comparación al mismo periodo del año anterior.

Figura 7

Evolución del PBI y la participación del sector construcción año 2021



Nota. La figura muestra las cifras de la evolución del PIB. De “El sector construcción registró un crecimiento interanual del 4,9% en abril de 2022”, por Comex Perú, 2022.

<https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-sector-construccion-registro-un-crecimiento-interanual-del-49-en-abril-de-2022>

Según el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI, 2022) las cifras del aporte del sector construcción al PBI crecieron en un 0,24% hasta mayo del 2022, esto surge por el aumento del consumo interno del cemento (1,68%) y de los proyectos de inversión privada en la construcción de edificaciones residenciales y centros comerciales como parte del plan de reactivación económica del país. De acuerdo al INEI (2022), el Valor Agregado Bruto de la construcción en Perú registró un crecimiento de 0,56% en mayo de 2022 respecto al mismo mes del año anterior, explicado principalmente por el avance de 6,2% en las edificaciones y un incremento de 0,9% en otras construcciones. Además, la producción nacional de cemento tuvo un aumento de 4,1% interanual en mayo de 2022, lo que evidencia el mayor dinamismo del sector construcción peruano.

Figura 8

Evolución mensual de la actividad del Sector Construcción en el PBI año 2016-2022

Variación porcentual (%) respecto a igual mes del año anterior												
Año	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
2022	-0.59% ↓	-2.52% ↓	1.36% ↑	4.90% ↑	0.24% ↑							
2021	16.25% ↑	14.85% ↑	134.22% ↑	990.03% ↑	258.13% ↑	90.30% ↑	36.55% ↑	25.17% ↑	13.00% ↑	-2.02% ↓	-5.58% ↓	-8.90% ↓
2020	5.03% ↑	4.84% ↑	-45.48% ↓	-90.27% ↓	-66.81% ↓	-43.96% ↓	-14.15% ↓	-7.80% ↓	2.58% ↑	12.32% ↑	16.28% ↑	23.90% ↑
2019	4.58% ↑	0.90% ↑	-0.23% ↓	5.77% ↑	8.73% ↑	13.63% ↑	0.76% ↑	4.53% ↑	3.84% ↑	1.18% ↑	-3.71% ↓	-9.86% ↓
2018	7.84% ↑	7.92% ↑	0.03% ↑	10.55% ↑	9.92% ↑	2.24% ↑	5.03% ↑	-0.09% ↓	-2.90% ↓	8.71% ↑	13.54% ↑	4.58% ↑
2017	-5.28% ↓	-6.89% ↓	-3.81% ↓	-8.00% ↓	-3.91% ↓	3.49% ↑	3.80% ↑	4.78% ↑	8.94% ↑	14.25% ↑	5.33% ↑	6.62% ↑
2016	-2.67% ↓	5.37% ↑	3.45% ↑	1.36% ↑	5.55% ↑	-3.78% ↓	-7.53% ↓	1.33% ↑	-3.81% ↓	-16.51% ↓	-8.69% ↓	-4.19% ↓

Fuente: INEI / Dirección Nacional de Indicadores Económicos
 Elaboración: MVCS - OGEI - Oficina de Estudios Estadísticos y Económicos

↑ Producción Subió ↓ Producción Bajó = Producción no Varió

Nota. La figura muestra las cifras del PIB del sector de la construcción. De “PERÚ: Evolución Mensual de la Actividad del Sector Construcción (PBI de Construcción): 2016 – 2022”, por INEI, 2022. https://www3.vivienda.gob.pe/Destacados/estadistica/62_PBI-CONSTRUCCION.pdf

Adicionalmente, esta actividad económica generó en el tiempo de reactivación económica, un total de 211 455 puestos de trabajo formal a nivel nacional (Cámara de Comercio de Lima [CCL], 2022). Según estadísticas del Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo (MTPE, 2023), el empleo formal en el sector construcción pasó de 892,800 trabajadores en mayo de 2020 a 1'104,255 trabajadores en mayo de 2022, lo que implica un incremento de 211,455 puestos de trabajo durante la reactivación económica. Esto representa un crecimiento de 23,7% en la generación de empleo formal en el sector construcción peruano. Asimismo, la participación del empleo en construcción sobre el total nacional se expandió de 5,7% en mayo 2020 a 6,3% en mayo 2022.

1.7.3.2.Las empresas de construcción en el Perú

En segundo lugar, se entiende como empresa a la unidad económica organizada que se dedica a diversas actividades, entre ellas: industriales, mercantiles o de prestación de servicios. Es aquella entidad que proporciona bienes o servicios mediante elementos humanos, materiales y/o técnicos a cambio de un intercambio de dinero que servirá para el pago de los materiales empleados y el cumplimiento de los objetivos planteados (García et al., 2000).

Específicamente la empresa de construcción es aquella que realiza actividades de ingeniería civil, como construcción de obras o infraestructuras para el transporte y vivienda del pueblo peruano. Son aquellas empresas que se encargan de urbanizar el espacio para el aprovechamiento de su población, entre algunas construcciones se puede mencionar: vivienda, pistas, carreteras, puentes, represas hidráulicas, alcantarillado, entre otras (Ramirez, 2018). Según el Grupo Casa Lima, en el Perú existen más de 8 mil empresas de construcción, por ello logró hacer un ranking con las 5 mejores empresas de construcción al año 2022, aquellas empresas que cuentan con un grupo calificado de profesionales desarrollan proyectos seguros y sostenibles, hacen uso de materiales de calidad y promueven la gestión de recursos humanos. De acuerdo a estadísticas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2022) operaban 8,542 empresas constructoras formales a nivel nacional. Las 5 principales por monto facturado en 2021 fueron: Cosapi con S/1,130 millones, ICCGSA S/1,054 millones, JJC Contratistas Generales S/1,023 millones, Obrainsa S/918 millones y Sinohydro Corporation

Limited S/872 millones de soles. En cuanto al personal, las constructoras con más trabajadores asegurados en el 2021 fueron: Graña y Montero con 9,834, Cosapi con 7,912 y ICCGSA con 4,321 colaboradores a nivel nacional. Entre las empresas se encuentran:

1. Graña y Montero: Registró ingresos por S/ 4,528 millones de soles y contaba con 9,834 trabajadores en el 2021
2. Grupo Casa Lima: Facturó S/ 1.215 millones
3. COSAPI: Tuvo ventas por S/ 1,130 millones de soles y una fuerza laboral de 7,912 personas en el 2021.
4. Constructora Málaga: Alcanzó ingresos por S/ 532 millones de soles y un personal de 1,821 trabajadores en el periodo anterior.
5. Constructora San Martín: Registró una facturación de S/ 275 millones de soles y contaba con una dotación de 512 empleados el año anterior (Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT], 2023).

También es importante reconocer y conceptualizar la clasificación de las empresas en el Perú. Según la SUNAT la clasificación del tamaño de las empresas se basa en la Ley N° 30056; entre los términos encontramos a: la microempresa, se caracteriza por tener dimensiones reducidas frente a otras empresas, por ello tiene contratados de 1 a 9 trabajadores y registra ventas anuales hasta el monto máximo de 150UIT. Por otra parte, la pequeña empresa tiene contratados de 10 a 49 trabajadores y genera ventas anuales entre 150UIT y 1700UIT. Con respecto a la mediana empresa, es la que tiene contratados de 50 a 199 trabajadores y produce ventas anuales entre 1700UIT y 2300UIT. Por último, la gran empresa es aquella que tiene contratados 200 trabajadores o más y sus ventas superan los 2300UIT (Arbulú & Otoyá, 2006).

Según un análisis realizado por el INEI con la información brindada por parte de la SUNAT se realizó el boletín publicado bajo el título de “Demografía Empresarial en el Perú:

IV Trimestre del 2022” (Herrera & Castillo, 2022), donde se detallan los datos actualizados del número de empresas habilitadas para su funcionamiento en Lima Metropolitana y el rubro al que pertenecen, los cuales se pueden visualizar en la Tabla 8.

Tabla 8

Número de empresas de Lima Metropolitana, según actividad económica, 2021 – 2022

Actividad económica	2021	2022
	IV Trim.	IV Trim.
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	115	198
Explotación de minas y canteras	99	60
Industrias manufactureras	2511	2281
Construcción	851	828
Venta y reparación de vehículos	794	780
Comercio al por mayor	4126	4108
Comercio al por menor	8126	7149
Transporte y almacenamiento	1551	1886
Actividades de alojamiento	101	111
Actividades de servicio de comidas y bebidas	2068	2080
Información y comunicaciones	494	451
Servicios prestados a empresas	2355	2321
Salones de belleza	605	582
Otros servicios	3469	3638
TOTAL	27265	26473

Nota. Datos correspondientes al número de empresas según su actividad económica. De “Reporte de empresas en Lima”, por SUNAT, 2023. <https://e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm>

Se puede afirmar que hasta el IV trimestre del año 2022, existen un total de 26 473 empresas entre Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao. Según los datos obtenidos de SUNAT (2023), respecto a igual periodo del año 2021, la tabla 9 muestra cómo se incrementaron la cantidad de altas de empresas registradas como organizaciones jurídicas (21,8%), sociedad civil (SA) (18,2%) y las empresas individuales de responsabilidad limitada (EIRL) (0,6%).

Tabla 9

Número de empresas de Lima Metropolitana, según su constitución, 2022

Constitución de empresas	2022 IV Trim.
Persona natural	15555
Sociedad anónima SA	5940
Sociedad civil SC	201
Sociedad comercial de responsabilidad limitada SCRL	265
Empresas individuales de responsabilidad limitada EIRL	3715
Asociaciones y otros	797
TOTAL	26473

Nota. Datos correspondientes al número de empresas según su constitución. De “Reporte de empresas en Lima”, por SUNAT, 2023. <https://e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm>

Según lo expuesto, el presente estudio pretende incluir como población las medianas y grandes empresas del rubro de construcción.

1.7.3.3. El factor humano en el sector construcción en el Perú

En tercer lugar, se encuentra el factor humano en el sector construcción, siendo la fuerza humana para la realización de sus actividades. A pesar del avance tecnológico, no existe máquina que pueda reemplazar al ser humano en este proceso que usa métodos de producción difíciles de estandarizar. En este sentido, el rubro de la construcción aporta significativamente al crecimiento del empleo y economía del país porque sus actividades competen explícitamente la mano de obra humana (Gutierrez, 2013).

La contratación del personal que conforma la fuerza de trabajo de las empresas de construcción en el Perú supone un gran costo para la industria, por ello, deciden contratar a una variedad de personas con o sin formación profesional y de distintas culturas ocupacionales, entre ellas: colaboradores no profesionales, colaboradores expertos en el cargo y profesionales administrativos. Esta fuerza laboral es la más inestable del mercado, puesto que labora por

tiempo de obra, con contratos no muy formalizados, con estabilidad laboral temporal y con lugares de trabajos que oscilan entre un lugar y otro (Orihuela, 2000).

Según Serpell (2002), el sector construcción comprende siete grupos de trabajo, que son necesarios en cada proyecto, las cuales se detallan a continuación:

- **Dueños:** Encargados de realizar y modificar los proyectos inmobiliarios, además se encargan de seleccionar el terreno o espacio de trabajo y gestionan y administran los recursos financieros, materiales y humanos.
- **Diseñadores:** Son los profesionales del área, estamos hablando de arquitectos, ingenieros y otros especialistas que trabajan de la mano con las ideas de los dueños. Son los encargados del diseño y perfeccionamiento de los planos. Además de ser diseñadores, también pueden ser constructores.
- **Constructores (contratistas o subcontratistas):** Son especialistas encargados de administrar los recursos materiales y humanos para la realización y puesta en marcha de la obra. Dentro de sus funciones, se encuentra la adquisición de materiales, el seguimiento financiero y supervisión de la edificación. Además, se encargan del equipo de trabajo brindándoles información necesaria y proveyendo los maquinarias, materiales y equipos para la correcta realización de sus labores.
- **Operarios:** conformado por el grupo de maquinistas, gasfiteros, carpinteros, albañiles, pintores, fierros, almaceneros, electricistas y choferes de la obra. Es decir, todos los que tenga una formación técnica en el área.
- **Oficiales:** son los ayudantes de los operarios, conocidos como auxiliares, puesto que no lograron culminar la certificación necesaria para ser operario.
- **Obreros o fuerza de trabajo:** conocido también como Trabajador de Construcción Civil, es aquella persona, en su mayoría del sexo masculino, que realiza labores de forma temporal o eventual del rubro de la construcción para una empresa o persona

jurídica a cambio de un salario mensual. El trabajador de construcción civil es uno de los puestos de trabajo más remunerados económicamente en el Perú, esto dependerá de su formación técnica y conocimientos en el área. Según Manturano (2017) en algunas obras de construcción civil se puede incluir en la fuerza de trabajo a los siguientes operarios o especialistas: operadores de maquinaria, vaciadores, electricistas, pintores, fierros, gasfiteros, soldadores, albañiles, oficiales, carpinteros, peones, etc.

- **Peones:** conformado por la fuerza de trabajo no calificada que se encargan de diferentes funciones en la obra de edificación, de acuerdo les indique su superior.

Se entiende que, poner en marcha una obra de construcción y obtener buenos resultados solo será posible si se involucran las 7 partes que corresponden al capital humano del proyecto, trabajando conjuntamente el grupo administrativo, el grupo profesional o de ingeniería y la fuerza de trabajo (Manturano, 2017). En este sentido, se necesita de personal profesional y personal no calificado para el levantamiento de una obra; los dueños, diseñadores y contratistas se encargan de administrar los recursos financieros y humanos de la obra; y los operarios, oficiales, obreros y peones se encargan de realizar las actividades necesarias para la edificación del proyecto de construcción, por muy pequeño o grande que sea.

Por último, es importante resaltar el aura de convivencia que se forma dentro de los trabajadores de construcción civil, puesto que socializan por más de 8 horas diarias y esto es importante para entender que dentro de la obra civil nos encontramos con personas de diferentes niveles socioeconómicos, culturales y educacionales. Personas formadas profesionalmente como los ingenieros, arquitectos y administrativos, por otro lado, a operarios con conocimientos adquiridos a través de los años de práctica en el oficio; así se entiende que una característica de la industria de la construcción es su pluralidad (Gutierrez, 2013).

1.7.3.4.El proceso constructivo

En cuarto lugar, el proceso de trabajo en el sector construcción compete 4 etapas estandarizadas a través de un acuerdo general del Gremio de Construcción Civil, este se estableció con la finalidad de desarrollar las tareas por etapas, siguiendo un orden secuencial en un tiempo determinado. Estas etapas son: definición del proyecto de construcción, el diseño, la construcción y la puesta en marcha (Ramirez, 2018).

Según el autor Gutiérrez (2013), algunas características del proceso de construcción son las siguientes:

- **El trabajo “nómada”:** El trabajador de construcción civil se acostumbra a un tiempo de trabajo intermitente, que empieza y acaba con las fechas estipuladas en cada proyecto, resultando en la sensación de inestabilidad laboral por parte del colaborador profesional, los obreros calificados y no calificados.
- **El proceso de construcción al aire libre:** Las obras de construcción civil están expuesto diariamente a las condiciones geográficas y climatológicas del lugar donde se encuentre ubicada la obra. En algunos casos, las condiciones climáticas suelen ser estímulos que condicionan la satisfacción del personal y la productividad.
- **Los objetivos son palpables:** Se tiene en claro los objetivos de la obra que se organizan por etapas y se revisan constantemente. Dentro de la obra de construcción se resaltan los avances diarios del proyecto. En proyectos pequeños, el objetivo tangible estimula la satisfacción y motivación del colaborador.
- **El trabajo cambia constantemente:** si bien se ha mencionado sobre los cuatro pasos del proceso de construcción, las actividades del trabajador cambian de acuerdo con cada obra y van transformándose según los avances diarios del proyecto, entonces, el trabajo dentro de la obra no es repetitivo.

- **El lugar de trabajo cambia constantemente:** En la industria de la construcción es obligatorio el movimiento constante del espacio geográfico y de la fuerza laboral, puede que el proyecto sea levantar un edificio en la ciudad o realizar una carretera en provincias. El lugar de trabajo nunca es permanente.
- **El trabajo de construcción es de riesgo:** Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020), el trabajo de construcción civil es considerado como “una de las ramas económicas de más alto riesgo de accidentabilidad” ya que los colaboradores deben aplicar sus destrezas mentales y físicas para cumplir con sus actividades diarias. En algunos trabajadores, la jornada de construcción civil puede resultar agotadora.

1.8. Definición de Términos

La descripción de los términos es esencial ya que ayuda a mejorar la coherencia y comprensión del tema de investigación (Creswell, 2019). Los siguientes términos se asocian significativamente con las investigaciones:

- **Líder:**

Este concepto puede comprenderse como una persona que anima e inspira a los empleados, y es quien debe permitir que los empleados se sientan cómodos y bien, ya sea como empleados y como personas (Zuka, 2016).

- **Liderazgo:**

Es la facultad para influir e involucrar a los colegas para servir en colaboración hacia una visión compartida (Gilster, 2002).

También se entiende como la influencia hacia las personas mediante el establecimiento de objetivos, la orientación, la motivación y la gestión durante el trabajo, con el propósito de que las tareas y objetivos dados sean logrados (Zuka, 2016).

Por su parte, Bass (1990) creía que los líderes se comportaban de cierta manera para elevar el nivel de compromiso de los seguidores, en base a lo cual muestra diferentes estilos según le convenga y casi nunca los componentes transaccionales, con lo que da origen a la "teoría de dos factores" del liderazgo.

- **Seguidores:**

Un seguidor es aquel que se guía bajo la influencia de un líder. El seguidor es la pieza clave en la consecución de los resultados gerenciales, es responsable del 70% al 80% del logro de los objetivos (Lussier & Achua, 2011).

- **Capital humano:**

El término "capital" se asocia al término "valor", es decir, el capital humano es el intelecto y habilidades que disponen los colaboradores y aplican para ser más productivos. Se entiende también, como el crecimiento en la capacidad de producción gracias al mejoramiento de las capacidades, conocimientos y habilidades de los colaboradores (Navarro, 2005).

- **Competencia:**

La competencia se puede definir como el nivel en el que un individuo puede realizar actividades de tareas hábilmente cuando lo intenta (Thomas & Velthouse, 1990).

- **Satisfacción laboral:**

Hace referencia a la actitud que adopta un empleado frente a sus labores. En ella intervienen varios factores como los psicológicos, la personalidad, la percepción y el aprendizaje, que de alguna manera permiten explicar dichas actitudes o comportamientos (Robins & Coulter, 2010).

- **Motivación:**

La motivación tiene estrecha relación con la conducta humana, se entiende como el efecto que causan los factores internos y externos en el individuo para realizar sus actividades, es decir, es una energía que impulsa al colaborador a lograr sus objetivos (Chiavenato, 2000).

1.9.Limitaciones del Estudio

Señalar las limitaciones de un estudio son importantes, necesarias y obligatorias. Estas pueden estar relacionadas con el investigador o ser metodológicas. Exonerarlas de un trabajo investigativo podría dejar fallas ocultas que se podrían repetir en futuras investigaciones, incluso, este apartado pueden ser la inspiración de otro investigador (Avello et al., 2019).

Para el presente trabajo se detallan las siguientes limitaciones:

- **Acceso a la información:**

Puede existir falta de conocimiento por parte de la muestra de estudio, puesto que algunas empresas, específicamente del sector construcción, no brindan capacitación constante sobre estilos de liderazgo o satisfacción laboral.

- **Perfil demográfico de la muestra:**

La muestra evaluada pertenece al sector construcción de Lima Metropolitana, por lo cual se torna difícil universalizar los resultados de la investigación a otros sectores laborales y/o geográficos.

- **Medición transversal:**

El estudio se guía bajo un diseño transversal, ya que se obtendrán los resultados de un momento en particular. Se considera la medición trasversal una limitación porque al elegir un diseño longitudinal se podría obtener datos de las variables en un periodo de tiempo y esto aportaría información que permita sacar conclusiones más generalizables.

- **Obtención de resultados:**

Es esencial considerar que los resultados se basan en encuestas, lo que implica que la información proviene de una muestra representativa de la población estudiada. Si bien las encuestas son una herramienta útil para recopilar datos sobre la opinión de los participantes, es crucial tener en cuenta que los resultados pueden estar sujetos a ciertos sesgos y limitaciones inherentes a este método. Por lo tanto, aunque los resultados del estudio proporcionan una

visión general de la percepción de los encuestados, es necesario reconocer que la ausencia de indicadores de satisfacción específicos de las empresas mencionadas puede limitar la comprensión completa de la satisfacción de los colaboradores con respecto a esas empresas en particular.

El presente estudio tiene como principal limitación el hecho de sustentarse únicamente en los resultados de encuestas realizadas a una muestra de trabajadores del sector construcción. Si bien las encuestas permiten recabar información valiosa sobre las percepciones y opiniones de los participantes, presentan restricciones metodológicas que es importante reconocer.

En primer lugar, los sesgos propios de las encuestas de opinión, como la deseabilidad social o la aquiescencia, pueden influir en las respuestas de los encuestados. Esto quiere decir que los participantes podrían tender a contestar lo que consideran más aceptable socialmente o afirmar aspectos con los que están de acuerdo, más que sus verdaderas opiniones.

En segundo lugar, al no complementar los resultados de las encuestas con indicadores objetivos de satisfacción laboral de las empresas constructoras, como rotación de personal, ausentismo, productividad, entre otros, no es posible contrastar las percepciones subjetivas con métricas concretas provenientes directamente de las compañías.

Por lo tanto, aunque las encuestas aportan una visión general de las opiniones de los trabajadores, es necesario ser cautelosos al extrapolar estos resultados a nivel de las organizaciones específicas.

CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA

En la presente investigación se ha obtenido información fiable a través de investigaciones recientes sobre las variables: estilos de liderazgo y satisfacción laboral, las cuales tratan de responder a la siguiente pregunta: ¿Qué relación estadísticamente significativa existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, en el año 2022?

El procedimiento para la búsqueda de la literatura científica se realizó para hallar fuentes confiables de información. La búsqueda se realizó en las bases de datos Scopus y Web of Science combinando palabras claves enumeradas en la Tabla 10.

Tabla 10

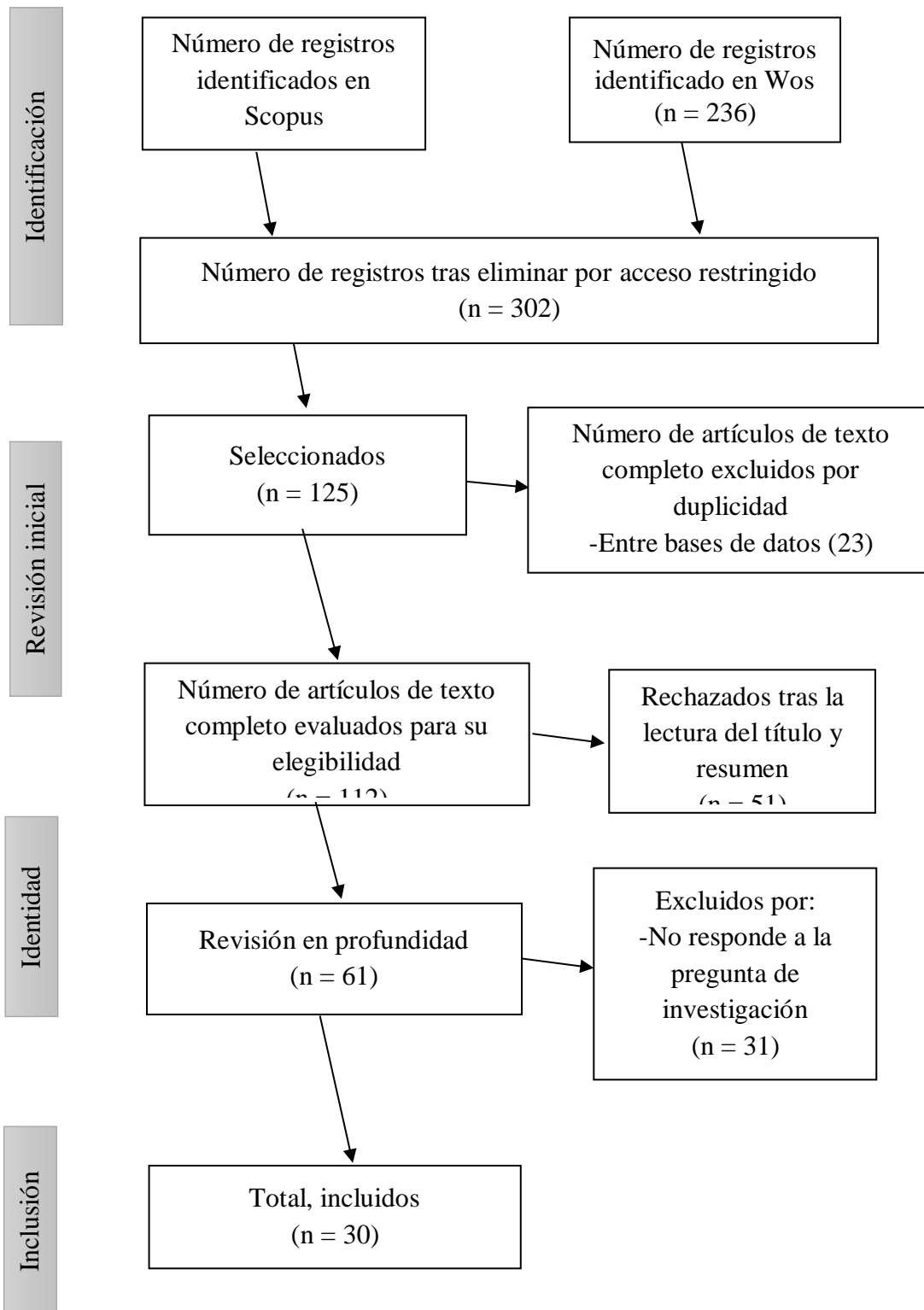
Resultados de la búsqueda de fuentes en las bases de datos

PALABRA CLAVE	SCOPUS	WOS	NÚMERO DE RESULTADOS
Leadership and job satisfaction	119	151	270
The influence of leadership styles	72	85	157
TOTAL	191	236	427

Después de haber obtenido la información sobre la base de datos, se considera algunos criterios para garantizar la calidad de la información obtenida. De tal manera, solo se incluye en la investigación trabajos publicados en las revistas científicas de las bases de datos de Scopus y Web of Science que se encuentran en los principales cuartiles, que respondan la pregunta de investigación, el objetivo del estudio y las variables individuales, y que sean de los últimos 3 años. Por otro lado, se descarta información obtenida de tesis, ensayos y periódicos, de la misma manera se rechazan los artículos que carecen de acceso libre, que sean duplicados y que no estén relacionados al objetivo de la investigación. Este proceso se evidencia en la Tabla 11.

Tabla 11

Diagrama de flujo del proceso de selección de fuentes



2.1. Estilos de Liderazgo

El liderazgo es una definición en constante evolución, según Montañez et. al. (2022) es la capacidad de influir y motivar sobre el grupo para alcanzar objetivos comunes, este es un proceso que ocurre entre los líderes, seguidores y el contexto del proceso.

2.1.1. Resumen histórico

La variable liderazgo ha sido estudiada y correlacionada con otras variables como motivación, cultura organizacional, productividad o desempeño. Cabe resaltar que sea la variable con la que se relacione, el concepto estilos de liderazgo ha sido foco de interés en las organizaciones actuales en la última década, esto debido a que la característica principal de los estilos de liderazgo está relacionada con el líder y sus habilidades para guiar a su equipo de trabajo a través de la gestión y aplicación de un estilo de liderazgo (Escandon & Hurtado, 2016). Es por ello, que un estilo de liderazgo solo puede ser efectivo con la cooperación de los miembros del equipo donde el líder ofrece motivación al personal para trabajar y fomenta las buenas relaciones dentro de la organización.

Hacer uso de los estilos de liderazgo generan resultados positivos en los grupos de trabajo y en el desempeño de la empresa. El líder y el seguidor son los personajes importantes en el éxito de la aplicación de un estilo de liderazgo, ellos tienen una relación dual de acción y cooperación; ya que el líder tiene la capacidad de influir, incidir o inducir a los seguidores de su equipo o una organización para lograr una determinada actuación o comportamiento en favor de alcanzar los objetivos o metas institucionales (Bernasconi & Rodriguez, 2018).

Se ha demostrado que los líderes cambian el rumbo de las organizaciones por la eficiencia y excelencia Nayak et. al. (2018). Por ello, se considera que cada líder debe trabajar bajo un estilo de liderazgo para que influya positivamente en la productividad del personal y así la organización puede elevar sus niveles de efectividad.

Como menciona Saravana y Krishnaraj (2018), los estilos de liderazgo tienen gran valor en la influencia de los trabajadores en todas las organizaciones, analizó la influencia de los estilos de liderazgo en empleados encontró que existe una relación significativa entre las formas de liderazgo de los gerentes y el nivel de satisfacción de los trabajadores. Es decir, según esta investigación, el tipo de gestión ejercido por los jefes se asocia y tiene un efecto en la satisfacción que experimentan los colaboradores de las organizaciones hoteleras estudiadas.

De la misma manera, Campos et al. (2019) menciona que los líderes estructuran su conducta en base al estilo de liderazgo de su elección, y este es ejemplo de comportamiento frente a sus seguidores para que puedan realizar activamente sus funciones. Aplicar un estilo de liderazgo tiene resultados positivos en diferentes áreas de una organización, entre ellas la gestión del capital humano, puesto que afecta en el estado mental de cada colaborador y así fomenta su potencial (Puni et al., 2018). Como menciona Ganga et al. (2020), el comportamiento del líder dentro del grupo de trabajo influye en el desarrollo de futuros líderes, que, bajo constante supervisión y acompañamiento, el nuevo líder eleva sus niveles de responsabilidad y creatividad.

Otras investigaciones han examinado los mecanismos de los estilos de liderazgo que se implementan según los objetivos de los líderes de cada organización, estos mecanismos tienen relación con el compromiso laboral afirmando que los líderes implementan un estilo de liderazgo para perfeccionar las actitudes y resultados de los empleados (Li & Castaño, 2018).

Como menciona la literatura reciente, las empresas abogan por un liderazgo diferente que es capaz de responder a la transición hacia modelos organizativos modernos. Los nuevos modelos están surgiendo en torno a la premisa central de situar los aspectos humanos en primer plano (Arredondo & Maldonado, 2010). Bajo esta premisa, se considera que los estilos de liderazgo tienen la capacidad de influir en las actitudes, comportamientos y suposiciones de los colaboradores para desarrollar una mentalidad que facilite a la organización alcanzar sus metas

y objetivos. Se basa en la una mirada más humana de los colaboradores, tomándolos en cuenta en la toma de decisiones (Ilyas et al., 2021).

Por otra parte, la aplicación de los estilos de liderazgo en el sector de construcción es diferentes que otros sectores, se visualiza en los proyectos que lideran los directivos según las características y ante ello proponen que para cada grupo de trabajo. Podemos decir que un estilo de liderazgo va de la mano con las altas capacidades comunicativas del líder para generar un impacto directo o indirecto en la felicidad de los trabajadores, por ello, el estilo de liderazgo coaching propicia que los entornos sean más seguros para los trabajadores y estén motivados para compartir información (Silva, 2016).

Por último, los estilos de liderazgo se adecuan a los contextos o culturas particulares que presentan los equipos de trabajo de un área u organización. Por lo que muchos estudios se han realizado con la finalidad de proporcionar más y mejores herramientas de gestión del capital humano y así mejorar habilidades en los colaboradores (Hamour, 2023).

2.1.2. Principales hallazgos

Las investigaciones sobre liderazgo y los estilos que se pueden aplicar para guiar a un equipo de trabajo son extensos, de los cuales se seleccionaron los más pertinentes y que tengan mayor relación con los objetivos de este estudio, por lo tanto, se describen a continuación los principales hallazgos encontrados.

En el artículo titulado “Amenazas a los roles profesionales en el liderazgo a tiempo parcial” persiguió como objetivo fortalecer la teoría SOS y extender su aplicación a otras variables diferentes al estrés. Según la teoría del estrés como ofensa al yo de Semmer (2007) el comportamiento de apoyo pasivo del gerente a tiempo parcial desencadena amenazas al violar la necesidad de pertenecer. El instrumento fue administrado a una muestra de 101 gerentes a tiempo parcial (LTP), con resultados que muestran que el apoyo disfuncional de los subordinados y colegas de gestión se asocia con sentimientos de exclusión de otras personas

significativas, evidencia de una necesidad herida de pertenencia. De manera similar, se encuentra que los sentimientos de exclusión experimentados por LTP están relacionados con el apoyo disfuncional, la identificación de roles y la satisfacción laboral. La conclusión es que los gerentes a tiempo parcial a menudo experimentan una falta de respeto por parte de los compañeros de trabajo y poca aceptación por parte de los subordinados y compañeros de trabajo. Finalmente, el estudio analiza herramientas prácticas como punto de partida para la gestión de riesgos de LTP (Rynek et al., 2022).

De la misma manera, el artículo titulado “Liderazgo tóxico: efectos sobre la satisfacción laboral, el compromiso, la intención de rotación y la organización cultura dentro de la Industria manufacturera sudafricana” tuvo la finalidad profundizar en la relación entre el liderazgo tóxico, concepto entendido como el comportamiento destructivo de un líder que provoca daños graves y duraderos a sus subordinados, grupos, organizaciones, comunidades e incluso a las personas que lidera. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal, nuevamente la muestra estuvo conformada por 600 trabajadores de manufactura. Se utilizaron correlaciones producto-momento, regresión múltiple y modelos de ecuaciones estructurales. Los hallazgos más sorprendentes muestran que los resultados laborales, como la satisfacción laboral, la intención de rotación y el compromiso, son el resultado de líderes tóxicos y una cultura organizacional deficiente en las empresas manufactureras sudafricanas (Paltu & Brouwers, 2020).

2.2.Satisfacción Laboral

Es la evaluación de la complacencia de un empleado en su puesto, eso varia en la medida que se mide los sentimientos que precisa la persona sobre su trabajo o en sus condiciones de trabajo (Mwesigna et al., 2020).

2.2.1. Resumen Histórico

Se encontraron estudios que evalúan la variable satisfacción laboral en los últimos 10 años para conocer la evolución del concepto a través del tiempo.

En primer lugar, se define a la satisfacción laboral como una equiparación entre las expectativas subjetivas en el trabajo y las experiencias objetivas del trabajador. Es el resultado de las creencias y emociones que surgen durante la jornada laboral (Enamul & Tasnim, 2023).

De la misma manera Zafer et. al. (2020), concuerda que la satisfacción laboral se mide a través de la percepción del trabajador al comparar si los beneficios obtenidos por su trabajo corresponden a sus necesidades independientes. Si este fuera el caso, los colaboradores expresarán una satisfacción elevada, sin embargo, si el equipo de trabajo tiene que enfrentarse a actitudes y comportamientos negativos, su nivel de satisfacción se reducirá.

Las investigaciones relatan que las principales áreas de satisfacción laboral son: las funciones del puesto, autonomía, variedad y alcance de trabajo; y los factores que influyen en el incremento de la satisfacción laboral son: el sueldo adecuado, las promociones dentro del puesto, la equiparación de organización en el lugar laboral, el horario laboral moderado y el entorno laboral positivo; además intervienen otros factores como: estrés, aumento de la carga laboral, conflictos, carencia de reconocimiento profesional e interacciones regulares, rotación del personal y disminución del compromiso profesional (Saavedra & Delgado, 2020).

Durante los últimos cinco años, la variable satisfacción laboral ha cambiado de perspectiva, tomando una mirada más humanista y positivista, puesto que para (Al Yahyae & Mohamad, 2021) satisfacción laboral es aquel placer o felicidad provocada por el ambiente laboral, conductualmente se entiende como la energía que impulsa a los colaboradores a cumplir las funciones y facetas de su empleo. Como el autor menciona, la actitud que demuestre el colaborador dependerá del placer y disfrute en su trabajo.

Otras perspectivas de la satisfacción laboral se basan en el lado emocional del ser humano. Por ejemplo, Dagli y Kalkan (2021) definen el concepto como un estado emocional agradable o positivo que promueve el crecimiento en el puesto de trabajo, motiva el cumplimiento de logros profesionales, aumenta la capacidad cognitiva para resolver problemas y genera niveles más altos de creatividad. Los colaboradores se sienten valiosos y piezas esenciales para la empresa, se sienten escuchados porque toman en cuenta sus opiniones (Aslam et al., 2022). El nivel de satisfacción laboral depende de los beneficios que perciben los colaboradores por el trabajo realizado, estos niveles están relacionados con lo que espera el trabajador y lo que obtiene por parte de la empresa.

Otros autores conceptualizan la satisfacción laboral como la experiencia emocional agradable o positiva derivada de la autoevaluación del trabajo, son aquellos sentimientos que expresa el colaborador en base a la evaluación positiva o negativa de sus experiencias laborales (Katircioglu et al., 2022). Por su parte, Mora et. al. (2022), aseguran que la satisfacción laboral se asocia a los sentimientos positivos hacia el centro de trabajo y una mejora en el comportamiento del colaborador. También destaca que existen un aumento en los niveles de compromiso del trabajador.

Actualmente, las investigaciones buscan correlacionar los niveles de satisfacción laboral con el bienestar personal, como lo menciona Álvarez y Martínez (2023), las personas tienen una motivación innata de cubrir sus necesidades, entre ellas, necesidades de salud, necesidades de estabilidad laboral y necesidades de bienestar personal. Es decir, la estabilidad laboral está relacionada con un puesto de trabajo seguro y la satisfacción con el puesto. Esto es apoyado en la teoría de la motivación humana de Maslow (1943).

En conclusión, la satisfacción laboral se relaciona con el estado de felicidad que un individuo percibe sobre su propio trabajo o experiencia. Está relacionada directamente con las actitudes, sentimientos o preferencias del individuo hacia su profesión (Mainali & Belbase,

2023). La satisfacción laboral es una variable indispensable para gestionar dentro de las organizaciones ya que se relaciona con el desarrollo óptimo de las actividades vinculadas a su puesto de trabajo y está sujeto a las creencias y valores del colaborador (Díaz et al., 2023).

2.2.2. Principales Hallazgos

Las investigaciones recientes retratan diferentes hallazgos sobre el estudio de la variable satisfacción laboral, entre ellas resaltan:

Una investigación realizada en Indonesia en el 2022 que lleva por título “Satisfacción laboral como mediador en el aumento del rendimiento de los trabajadores a través de la gestión del talento y el conocimiento” el cual tuvo por objetivo analizar la satisfacción laboral como mediador en la mejora del rendimiento de los empleados a través de la gestión del talento y el conocimiento. La población seleccionada fueron 16 empresas de servicios logísticos en la ciudad de Bandung, la cual se extrajo una muestra representativa conformada por 160 empleados, a los cuales le fue aplicado el cuestionario. Se usó como herramienta analítica el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM)-PLS, método por el cual combina el uso de análisis factorial y de regresión. Los hallazgos revelan que la administración del talento y la administración del conocimiento tienen una relación significativamente positiva, entonces, se puede afirmar que tiene un impacto en el rendimiento de los empleados; esto solo se dará si los servicios logísticos siempre se innovan de acuerdo con una buena gestión del conocimiento y la gestión del talento, para esto, los colaboradores deben expresar sus pensamientos, ideas y habilidades a los líderes o en las evaluaciones (Indra et al., 2022).

De la misma manera, la investigación titulada “Satisfacción laboral como mediador entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los empleados: evidencia de un país en desarrollo” tuvo el propósito de indagar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los empleados a través de la satisfacción laboral en el sector de las telecomunicaciones en el país de Jordania. Se aplicó el cuestionario NAIRE a la muestra de

278 empleados de empresas de Telecomunicaciones. Para procesar los datos se hizo uso de la técnica de modelado de ecuaciones estructurales (SEM) y se pusieron a prueba las hipótesis. Los principales hallazgos indican que existe una asociación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación y satisfacción de los trabajadores. A su vez, la satisfacción laboral se relaciona fuertemente con el rendimiento de los colaboradores. Otro descubrimiento relevante es que la satisfacción opera como variable mediadora en la relación entre el liderazgo transformacional y los empleados. En síntesis, esta investigación aporta evidencia empírica en un país en desarrollo sobre la conexión entre el liderazgo transformador, la satisfacción y el desempeño del capital humano en la industria de telecomunicaciones (Rawashdeh et al., 2020).

2.3. Investigaciones que Correlacionan ambas Variables

Como se pudo visualizar, existen estudios que señalan la relevancia de estudiar las variables en diferentes grupos de estudio y relacionarlas con otras variables, sin embargo, a continuación, se muestran las investigaciones que relacionan ambas variables. Se encuentra el artículo titulado “La relación entre el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y la motivación de los empleados en la industria del turismo” investigar la relación entre el liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y la motivación de los empleados en la industria del turismo de Vietnam (ITV). El estudio consistió en una muestra de 207 miembros de diferentes organizaciones de turismo a los que se les administró el instrumento y los resultados se analizaron utilizando el Modelo de Ecuaciones Estructurales de Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM). Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la comunicación inspiradora, el liderazgo solidario y la visión, además se encontró que la estimulación mental no afecta significativamente la satisfacción laboral. Finalmente, existe una relación estadísticamente proporcional entre la motivación y la satisfacción laboral (Nguyen et al., 2022).

Otra investigación con resultados interesantes es la que lleva por título “Trabajando juntos: factores que afectan la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los departamentos de recursos humanos iraníes”. En países occidentales se ha demostrado los beneficios de aplicar prácticas de administración de recursos humanos, sin embargo, en Irán no se demuestra gran entusiasmo por ponerlas en práctica. Por lo tanto, los datos se recopilaron a través de cuestionarios aplicados a una muestra de 325 empleados pertenecientes a 63 empresas del sector privado en Irán. Los datos fueron analizados mediante la técnica de modelos de ecuaciones estructurales. Los hallazgos más importantes confirman que los líderes que aplican el liderazgo transaccional tienen un impacto positivo inesperado en la cultura organizacional y el estilo de liderazgo transformacional. Esto se debe a que los departamentos de recursos humanos de las empresas iraníes tienen una actitud negativa hacia las prácticas de gestión de recursos humanos, lo que crea una baja satisfacción laboral y, por lo tanto, amenaza la implementación de nuevas prácticas de gestión. Por último, los autores confirman que sus resultados se pueden generalizar a países de Medio Oriente y Asia meridional ya que las condiciones culturales son comunes a las regiones mencionados (Nazarian et al., 2021).

Por último, el artículo titulado “Liderazgo espiritual, satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional” afirma que la OCB es una variable de estudio que recientemente se le ha dado la importancia práctica y teórica dentro de las organizaciones, por ello, se buscó investigar la relación entre el liderazgo espiritual, las actitudes laborales y el comportamiento organizativo de la ciudadanía entre los profesores de la Universidad Islámica, basándose en el marco teórico que vincula las características del líder y la percepción de los individuos y sus entornos de trabajo, con el compromiso organizacional (CO) utilizó un diseño transversal para desarrollar los objetivos de la investigación. La muestra la conformaron 170 docentes de la Universidad Islámica de

Malang, a quienes se le aplicó 5 cuestionarios que evaluaban las variables liderazgo espiritual, satisfacción laboral, compromiso organizacional y el CO. (Kodir et al., 2020).

2.4.Conclusiones

Tras la lectura de las investigaciones anteriores se puede concluir que:

Primero, las investigaciones sobre satisfacción laboral demuestran que esta tiene un impacto significativo sobre el rendimiento de los empleados, esto es debido a una buena administración del capital humano, en particular de los colaboradores talentosos (Indra et al., 2022).

Segundo, se pueden formar más y mejores líderes dentro de las organizaciones si se mejoran sus conocimientos, habilidades y cualidades profesionales relacionadas con su puesto de trabajo. De la misma manera, se confirma que el liderazgo tiene una relación positiva con la motivación de los empleados (Nguyen et al., 2022).

Tercero, un líder de tiempo parcial dentro de una organización es sinónimo de un liderazgo a medias, ya que estos líderes deben lidiar con actitudes negativistas y faltas de respeto por parte de su equipo, esto genera en el líder estados emocionales y cognitivos negativos que le impiden seguir trabajando con eficiencia. La teoría indica que el liderazgo es un rol de tiempo completo y se espera que el líder sea una persona omnipresente y receptiva en todo momento (Rynek et al., 2022).

Por último, las investigaciones retratan que el liderazgo influye significativamente en la satisfacción laboral y se menciona que el carácter individual también influye en esta relación. Algunas características individuales que tienen una correlación alta con la satisfacción laboral se leen a continuación: la sabiduría, la persuasión, el altruismo y la inteligencia emocional (Hasanuddin et al., 2021).

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de Investigación

Este estudio tiene como propósito examinar la influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los empleados de compañías del sector construcción. Se eligió un diseño de investigación cuantitativo para responder al objetivo propuesto. En este apartado se establecen las bases metodológicas para el estudio, incluyendo el tipo, enfoque, diseño y alcance de la investigación; también incluye los datos de la población, muestra, una descripción detallada del instrumento y los métodos de análisis utilizados.

3.1.1. Tipo de Investigación

Según el propósito del estudio, Arias (2012) indica que una investigación aplicada es aquella que permite generar conocimiento para establecer estrategias específicas que brinden solución a problemas; en cambio una investigación básica o pura es aquella que aporta nuevos conocimientos mediante investigaciones exploratorias, correlacionales y causales para una mejor comprensión de distintos fenómenos.

En este sentido, la presente investigación es de tipo básica porque pretende generar datos que confirmen o refuten el marco teórico usado actualmente, basado en las teorías sobre el liderazgo y la satisfacción laboral (Bass, 1985 ; Goleman et al., 2002). Además, persigue el objetivo de analizar la correlación entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral. También, se pretende estudiar ambas variables para conseguir un nuevo conocimiento del desarrollo y bienestar psicológico de los colaboradores de las empresas de construcción de Lima Metropolitana en el 2022. Por último, los resultados ayudarán a entender la problemática de los niveles bajos de satisfacción laboral en el rubro construcción y descifrar el estilo de liderazgo apropiado para aumentar los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores; como lo menciona Arias (2012), esta investigación es pura o básica ya que pretende

incrementar el conocimiento científico y ayuda a una mejor comprensión en la relación existente entre las variables.

3.1.2. Enfoque de investigación

Según Valderrama (2017) un trabajo de investigación puede tener un enfoque cualitativo, donde los resultados son de orden teórico o un enfoque cuantitativo que recolecta información para analizarla posteriormente a través de métodos estadísticos con el fin de contrastar la formulación del problema.

En esta investigación se busca establecer la relación entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral, las cuales son medibles y cuantificables, por ello se opta por un enfoque cuantitativo para obtener resultados numéricos concretos que faciliten responder a los objetivos del estudio. También se hace uso del procesamiento estadístico para analizar la información recolectada de la muestra, como frecuencias y medias, con el fin de contrastar las hipótesis formuladas previamente.

3.1.3. Diseño de Investigación

Este diseño tiene la finalidad de guiar al investigador a la resolución de su problema e hipótesis a estudiar (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Este trabajo se guía bajo un diseño no experimental, en el cual se evita manipular las variables de estudio y se miden de acuerdo a cómo se dan naturalmente en el mundo, en este caso en particular, en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima Metropolitana. La elección de este diseño de investigación logra identificar la relación causa-efecto entre las variables de estudio y los datos obtenidos tienen mayor validez externa, son replicables y comprobables.

Asimismo, se usa un diseño de corte transversal; en otras palabras, se recolectará la data en un único instante determinado de tiempo, en un lapso específico irreplicable. Esto es beneficioso para la investigación puesto que se recolecta la información de manera eficiente ya

que el tiempo de ejecución es corto porque no hay un seguimiento de los encuestados a través del tiempo; por consecuencia, genera poco costo económico.

3.1.4. Alcance de la Investigación

El alcance de una investigación se refiere al nivel de profundidad con el que se busca conocer un objeto de estudio (Arias, 2012).

Este trabajo tiene el campo de la correlación, lo que significa que la relación entre dos o más variables en un contexto específico debe investigarse utilizando pruebas de hipótesis y métodos estadísticos (Hernández et al., 2014). El propósito de este estudio fue analizar específicamente existe relación entre las variables estilo de dirección de las empresas constructoras y la variable satisfacción laboral, para encontrar la muestra se utilizó un método de muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual arrojó que la muestra está conformada por trabajadores de 263 empresas constructoras de la zona metropolitana de Lima. en 2022.

3.2.Población

La población se define como el conjunto finito o infinito de elementos que comparten características en común (Arias, 2012). Para determinar la población objetivo se emplearon los datos obtenidos del análisis del Informe Técnico del INEI publicada en el Boletín “Demografía Empresarial en el Perú: IV Trimestre del 2022” (Herrera & Castillo, 2022) con la información obtenida del INEI y la SUNAT, los cuales indican que existen 828 empresas de construcción que se encuentran activas hasta el IV trimestre del 2022 y están ubicadas en Lima Metropolitana, como se puede observar en la tabla 11. De la misma manera, los datos obtenidos del Informe Trimestral del Mercado Laboral titulado “Situación del empleo al Trimestre I – 2022” publicado en julio del 2022 indica que el sector construcción registró un crecimiento de contratación de personal, en comparación al mismo mes del año 2021, generando aproximadamente un total de 21 1455 puestos de trabajo formales a nivel nacional, siendo Lima Metropolitana la que concentra el 50% de esta fuerza laboral; es decir, existen 109 286

colaboradores del sector construcción en la capital, los cuales constituyen la población de estudio (Cruzado, 2022). Estas cifras se basan en los datos obtenidos por la CCL y el INEI, y publicado en el portal oficial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tabla 12

Número de empresas del sector construcción de Lima Metropolitana en el 2021 – 2022

Actividad económica	2021	2022
	IV Trim.	IV Trim.
Construcción	851	828

Nota. Los datos representan el análisis sectorial de las empresas de Lima Metropolitana. Adaptado de “Demografía Empresarial en el Perú: IV Trimestre del 2022”, por Herrera y Castillo, 2022.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4255041/Demograf%C3%ADa%20Empresarial%20en%20el%20Per%C3%BA%20-%20IV%20trimestre%202022.pdf.pdf?v=1678846769>

3.3.Muestra

En lo referente a la muestra, es una parte de la población que será estudiada en la investigación, es decir, es una parte representativa de la población (Hernandez, 2021). Existen procedimientos para obtener la cantidad de personajes que pertenecen a la muestra como las fórmulas o la lógica, conocidas como técnicas de muestreo. En este sentido, la técnica de muestreo es necesaria para determinar a la parte representativa de la población de estudio para la investigación (López, 2004).

Existen dos técnicas de muestreo, cada una de ellas con sus ventajas y desventajas. Por un lado, la técnica de muestreo no probabilístico, compuesto por 4 subtipos, los cuales son: por conveniencia, intencional, por cuotas y bola de nieve. Este tipo de técnica tiene la ventaja de que no requiere calcularse mediante la probabilidad u operaciones estadísticas; sin embargo, la desventaja más resaltante es que los resultados obtenidos bajo este tipo de muestra no pueden generalizarse a la población ni a otros grupos de interés. Por otro lado, existe la técnica de muestreo probabilístico, compuesto por 4 subtipos, los cuales son: aleatorio simple,

sistemático, estratificado y por conglomerados. De la misma manera, la ventaja de utilizar este tipo de muestreo radica en la posibilidad de recopilar información necesaria para responder a la pregunta de investigación y utilizar estos resultados para sacar conclusiones de la población. En cambio, la desventaja del uso de este tipo de muestreo es que se requiere de mucho tiempo para su diseño y ejecución (López, 2004).

Para determinar la muestra se eligió muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, ya que da la posibilidad a todos los participantes de ser elegidos como parte de la muestra (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se consideró la fórmula propuesta por Bernal (2010) para determinar la muestra probabilística.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Donde:

n: es el tamaño de la muestra (383)

Z: es el nivel de confianza: 1.96

p: es la variabilidad positiva: 50%

1-p: es la variabilidad negativa: 50%

N: es el tamaño de la población de estudio: 109286

e: es la precisión o error: 5%

Tras aplicar la fórmula, se determinó que la muestra de estudio está compuesta por 383 colaboradores que pertenecen a 227 empresas del rubro construcción ubicadas en Lima Metropolitana, en el año 2022. De los cuales, se obtuvieron las respuestas de la totalidad de la muestra.

De la misma manera, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) para delimitar la muestra de estudio es necesario emplear algunos criterios de inclusión y exclusión:

- Criterios de inclusión: colaboradores de género masculino y femenino mayores de 18 años; que ocupen los cargos de: supervisores del área de Seguridad y Salud

Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA), analistas de costos, personal de la Gestión de Procura del proyecto, arquitectos, ingenieros, personal de diseño, personal de las áreas administrativas, responsables de área, almaceneros, analistas, asistentes, supervisores y obreros; que laboren con un mínimo de 6 meses en la empresa; que pertenezcan a cualquier nivel socioeconómico y que formen parte de las 227 empresas de construcción habilitadas hasta el año 2022 en la zona geográfica de Lima Metropolitana.

- Criterios de exclusión: colaboradores que no cumplen la mayoría de edad y que pasan los 60 años; con cargos como: proveedores, contratistas, maestros de obra, residentes de obras y directores de obra; que laboran menos de 6 meses en la empresa y que pertenecen a empresas de rubros ajenos al mencionado o empresas del rubro de construcción ubicadas en distritos, provincias o departamentos fuera de Lima Metropolitana.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos

3.4.1. Técnicas

Se entiende como técnica a aquel mecanismo esencial que permite reducir y obtener los datos necesarios y precisos según el objeto de estudio (Tamayo, 2008). La técnica que usaremos es la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación cuantitativos se basan en diferentes instrumentos estandarizados y analizados bajo criterios de confiabilidad y validez, por lo cual, un instrumento de medición es el material de uso propio del investigador para obtener datos confiables de la variable de estudio. Existen diferentes instrumentos de evaluación, entre ellos: las escalas de actitudes, la guía de entrevista, el cuestionario y las pruebas objetivas.

Para el presente estudio se hace uso de dos cuestionarios: el Cuestionario de Estilo de Liderazgo (Goleman et al., 2002) adaptado en Perú por Acevedo (2021) y la Escala de Satisfacción Laboral de elaboración propia.

3.4.2.1. Instrumento para evaluar la variable independiente Estilos de Liderazgo

Se hará uso del Cuestionario de Estilo de Liderazgo de Goleman et al. (2002) que tiene por objetivo identificar los tipos de líderes que varían según sus actitudes y estados emocionales que intervienen en el desarrollo del liderazgo, el cual consta de 6 estilos de liderazgo representados en 10 ítems cada uno. Asimismo, la modificación de los ítems del cuestionario se realizó a partir de la adaptación en Perú por Acevedo (2021) como se visualiza en la Tabla 13.

Tabla 13

Dimensiones e ítems del Cuestionario de Estilo de Liderazgo adaptado por Acevedo (2021)

DIMENSIÓN	ÍTEMS
Estilo de liderazgo visionario	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10
Estilo de liderazgo coaching	11-12-13-14-15-16-17-18-19-20
Estilo de liderazgo afiliativo	21-22-23-24-25-26-27-28-29-30
Estilo de liderazgo democrático	31-32-33-34-35-36-37-38-39-40
Estilo de liderazgo timonel	41-42-43-44-45-46-47-48-49-50
Estilo de liderazgo autoritario	51-25-53-54-55-56-57-58-59-60

Nota. La tabla muestra las dimensiones del cuestionario de Estilos de Liderazgo. Adaptado de “Primal leadership learning to lead with emotional intelligence”, por Goleman et al., 2002.

Este cuestionario fue seleccionado dado que logra puntuar los estilos de liderazgo, a la vez que se adecuaba muy bien a las dimensiones que abarcan a los objetivos del presente estudio.

A continuación, se presentan los pasos para su aplicación:

- Administrar las 60 afirmaciones y la frecuencia de su respuesta.
- Revisar si existe respuestas en blanco.
- Sumar cada puntuación de los reactivos por dimensión de la variable

Asimismo, se detalla el baremo del cuestionario de estilo de liderazgo considerando tres niveles y rangos: bajo (60–140), medio (141–220), alto (221–300). Además, para cada una de las dimensiones se considerará tres niveles baremados en los siguientes rangos: bajo (10–23), medio (24–36) y alto (37–50). El cuestionario se puede observar en el Anexo 5. Instrumentos para evaluar los estilos de liderazgo.

3.4.2.2. Instrumento para evaluar la variable dependiente Satisfacción Laboral

Para medir la variable dependiente se elaboró un instrumento pertinente para la muestra seleccionada, titulado “Escala de Satisfacción Laboral”, contando con la guía de la teoría e instrumento de medición proporcionado por la tesis de la psicóloga Sonia Palma en el año 1999, procedente de Lima –Perú. El cuestionario tiene como propósito evaluar la satisfacción laboral en entidades del rubro construcción de acuerdo a 7 dimensiones reflejados en los 35 ítems que componen la prueba, como se puede observar en la Tabla 14. EL cuestionario se puntúa utilizando un baremo que agrupa las respuestas en tres niveles y rangos: bajo (40–70), medio (71–100) y alto (101–150).

Tabla 14

Dimensiones e ítems de la Escala de Satisfacción Laboral

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

Nota. La tabla muestra las dimensiones del cuestionario de Satisfacción Laboral. Adaptado de “Estilos de liderazgo percibido y motivación laboral en colaboradores del Gobierno Regional de La Libertad, 2020”, por Acevedo, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57065/Acevedo_MPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

A continuación, se presentan las condiciones para su aplicación:

- Aplicación: individual y colectiva en el ámbito laboral.
- Edad: personas mayores de 18 años.
- Tiempo de aplicación: 20 minutos.
- Escala de respuesta: tipo Likert.

3.5. Recopilación de la Información

El procedimiento para la aplicación de los instrumentos: Cuestionario de Estilo de Liderazgo de Goleman et al. (2002) adaptado en Perú por Acevedo (2021) y la Escala de Satisfacción Laboral de elaboración propia. El proceso de recopilación de información siguió los siguientes pasos:

En primer lugar, se realizó la búsqueda de los instrumentos adecuados a través de repositorios y buscadores web de investigación.

En segundo lugar, se seleccionó el cuestionario para medir la variable estilos de liderazgo de acuerdo a los criterios de confiabilidad y validez; resultando un índice de Kaiser de 0,866 y un test de Barlett significativo de 0,000 lo que garantiza un instrumento confiable. Por otro lado, se procedió a la elaboración del Cuestionario de Satisfacción Laboral, el cual se puso a prueba del nivel de consistencia interna, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,967.

Seguidamente, se validó el cuestionario para la aplicación en la población actual mediante el criterio de jueces, siendo aprobado por unanimidad.

En cuarto lugar, se solicitó autorización a las 227 empresas de construcción que fueron parte de la muestra, para la aplicación virtual de los cuestionarios.

En quinto lugar, se transcribió el cuestionario físico a un formulario virtual utilizando la plataforma Google Forms. Este tipo de procedimiento para evaluar se ha vuelto más común en el campo de investigación en los últimos años debido a la rapidez en la obtención de respuestas, el amplio alcance de cobertura de internet y su bajo costo, lo que permite el envío masivo de cuestionarios

através de diversos medios como páginas web, correos, redes sociales, entre otros (López et al., (2019).

Después se procedió a la aplicación de los cuestionarios virtuales a los 383 colaboradores que fueron parte de la muestra para luego analizarlos a través del programa estadístico SPSS.

Por último, se interpretaron los datos obtenidos y se redactaron las conclusiones.

3.6. Análisis de la Información

Para analizar la información y la posterior tabulación de los datos se utilizaron los programas de software como Microsoft Excel y el Paquete Estadístico SPSS. Estas herramientas digitales permiten ordenar y tabular la información numérica obtenida después de la aplicación de los cuestionarios

De acuerdo a los objetivos planteados en este trabajo, se realizó un análisis descriptivo e inferencial de los datos, durante el cual se evaluó la confiabilidad y validez del instrumento utilizado, también se realizó una prueba de normalidad y se utilizaron pruebas de hipótesis.

3.7. Confiabilidad del Instrumento

En primer lugar, se evaluó el índice de confiabilidad del cuestionario de estilos de liderazgo mediante una prueba de consistencia interna, donde se observó un valor de Alfa de Cronbach de 0.990 para los 60 ítems del cuestionario, lo que confirma una fuerte confiabilidad para medir la variable. Los datos se observan en la tabla 15:

Tabla 15

Fiabilidad de los ítems del Cuestionario de Estilo de Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.990	60

En segundo lugar, el cuestionario para medir la variable satisfacción laboral también fue evaluado mediante una prueba de consistencia interna, donde se precisó un valor de Alfa

de Cronbach de 0.978 para los 35 ítems que la componen, lo que indica una fuerte confiabilidad para medir la variable, tal como se visualiza en la Tabla 16:

Tabla 16

Fiabilidad de los ítems del Cuestionario de Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.978	35

En conclusión, se puede decir que el cuestionario de estilo de liderazgo y el cuestionario de satisfacción laboral tienen la confiabilidad suficiente para medir las variables de interés en este estudio.

CAPITULO IV: RESULTADOS

La presente investigación pretende analizar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas de construcción de Lima Metropolitana, en este apartado se visualizarán los resultados recogidos en las encuestas.

4.1.Resultados descriptivos

4.1.1. Análisis descriptivo

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el análisis descriptivo está diseñado para determinar los detalles de temas específicos en un espacio específico. En este tipo de investigación, el investigador selecciona variables y recopila información de ellas para describir lo que se está estudiando. Este estudio utiliza tablas de frecuencia para resumir el material, así como estadísticas como la media y la desviación estándar.

Este estudio incluyó una muestra de 383 empleados de las diferentes empresas del sector de la construcción de Lima, en el periodo 2022. Estas medidas descriptivas proporcionarán una visión general de las relaciones existentes entre la empresa y género, edad, grado de instrucción y puesto que ocupa. Sin embargo, es importante recordar que este análisis descriptivo no implica una relación causal entre las variables, sino que simplemente describe la asociación observada en los datos.

Tabla 17

Relación entre la empresa – género del encuestado

Empresa	Género		Total	% Acumulado
	Masculino	Femenino		
Construcción Arquitectura Ingeniería Aldo	1	0	1	0,26%
A & V Soluciones Constructivas Sociedad Anónima	1	0	1	0,26%
A Jaime Rojas Representaciones Grles Sa	1	0	1	0,26%
A3a Group Sac	1	0	1	0,26%
Aceros Faem & Ingenieros Sac	2	0	2	0,52%

Agq	1	0	1	0,26%
Ahorayok S.A.C	0	1	1	0,26%
Almaksá S.A.C.	0	1	1	0,26%
Alquimodul Sac	1	0	1	0,26%
American Integral Suppliers Srl	0	1	1	0,26%
Ami Servicios Generales S.A.C. (Ami Servicios Sac	1	0	1	0,26%
Ancro Srl Gestion De Residuos	0	1	1	0,26%
Apc Corporacion S.A.	1	0	1	0,26%
Aragonesa Gruas Y Maquinarias S.A.C (Agrumaq)	2	3	5	1,31%
Art Steel Eirl	0	1	1	0,26%
Arte Del Acero S.A.C	0	1	1	0,26%
Ascensores Andinos	1	0	1	0,26%
Asgp Sac	0	1	1	0,26%
Asuarezc Constructora Empresa Individual De	0	7	7	1,83%
Atlas Copco Peru Sac	1	0	1	0,26%
Avalora America Sac	0	1	1	0,26%
Avf Ingenieria Y Servicios	0	1	1	0,26%
B.Braun Medical Peru S.A.	1	0	1	0,26%
Bagservis Sac	1	0	1	0,26%
Berwis Sac	1	0	1	0,26%
Besalco Peru Sac	1	0	1	0,26%
Blasting & Coatings Specialists Sac	1	0	1	0,26%
Bright Construction E.I.R.L.	2	0	2	0,52%
C&M Supply Sac	1	0	1	0,26%
Cannovas Sac	1	0	1	0,26%
Ccima Peru Sac	0	1	1	0,26%
Cgm Rental S.A.C	2	0	2	0,52%
China Railway Tunnel Group Co., Ltd Sucursal Del P	0	1	1	0,26%
COBERCONSTRUCCIONES S.A.C. (Civiles Y Metálicas	1	0	1	0,26%
Comedic Eirl	1	0	1	0,26%
Conar Sac Movimiento De Tierras	1	0	1	0,26%
Concretos Supermix	1	0	1	0,26%
Consermin Contratistas E.I.R.L.	1	0	1	0,26%
Consorcio Applus - Aertec (Applus)	0	1	1	0,26%
Consorcio Diseñador Jg-Conurma	1	0	1	0,26%
Consorcio Jmh Sac	1	0	1	0,26%

Construccion Y Administracion Sa Casa	1	0	1	0,26%
Construccion Y Concreto Sociedad Anonima	0	1	1	0,26%
Construcciones Unikas S.A.C.	2	0	2	0,52%
Construction & Consulting North S.A.C. - Conorth S	1	0	1	0,26%
Constructora Atlantico Sac	0	1	1	0,26%
Constructora E Inmobiliaria Cardenas	1	0	1	0,26%
Constructora Inarco Peru Sac	0	1	1	0,26%
Constructora Malaga Hnos Sa	0	1	1	0,26%
Constructora Mariana S.A.C	0	1	1	0,26%
Constructora Mariana Sac	1	0	1	0,26%
Constructora Mobiliaria Coarca Sac	1	0	1	0,26%
Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L	0	1	1	0,26%
Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L (Construct	1	0	1	0,26%
Consycon	1	0	1	0,26%
Coralmix Sac	1	0	1	0,26%
Corporacion C.C. Regeyser S.A.C (Corporacion Regey	1	0	1	0,26%
Corporacion Ensol Sac	1	0	1	0,26%
Corporacion Garcia & Garcia Sac	0	1	1	0,26%
Cps Infraestructuras Movilidad Y Medio Ambiente S.	1	0	1	0,26%
Cronometal & Asociados Eirl	2	0	2	0,52%
Cumbra Ingenieria S.A. (Cumbra)	0	1	1	0,26%
Currie Brown Mexico Sucursal Peru	5	0	5	1,31%
Dacri Perú S.A.C	1	0	1	0,26%
Dcs Group Sac	2	0	2	0,52%
Deconcreto Industrial Sac	1	0	1	0,26%
Demapro E.I.R.L.	1	0	1	0,26%
Demol Sac	1	0	1	0,26%
Demoliciones Caceda Mendoza Sac	1	0	1	0,26%
Dicono Proyect E.I.R.L.	0	1	1	0,26%
Diseño Estructuras & Acabados Eirl	3	4	7	1,83%
Draeger Peru S.A.C.	1	0	1	0,26%

Dupiu Srl	1	0	1	0,26%
E Y C Metalikas Sac	1	0	1	0,26%
Earth 25 Constructora S.A.C.	0	1	1	0,26%
Ec & M Proyectos Sac	0	1	1	0,26%
Edegsa S.R.L	1	0	1	0,26%
Efc Electro Ferro Centro	0	1	1	0,26%
El Palmo Grupo Constructor S.A.C.	0	1	1	0,26%
El Real V & L E.I.R.L.	1	0	1	0,26%
Electricos Industrial Atlantic Sac	1	3	4	1,04%
Encofrados Alsina Del Peru Sac	0	1	1	0,26%
Energia Peruana Operaciones S.A.C. (Energia Peru	0	1	1	0,26%
Eproser Jj Sac	1	0	1	0,26%
Eurogruas S.A.C. (Eurogruas)	1	0	1	0,26%
Fercasil Sac	2	3	5	1,31%
Ferralia Peru S.A.C.	1	0	1	0,26%
Ferreyros Sa	1	0	1	0,26%
Ferrocarriles Y Caminos Consultores Sac	0	1	1	0,26%
Ferrodajt Eirl	1	1	2	0,52%
Fierros & Aceros Sider Peru S.A.C. (Sider Peru)	1	1	2	0,52%
Flesan Del Peru Sac	5	0	5	1,31%
Flesan Gestion Del Peru S.A.C.	1	0	1	0,26%
Fmsem Sac	1	0	1	0,26%
Fuxion Constructora Sac	1	0	1	0,26%
G Y M Partners S.A.C.	1	0	1	0,26%
Galigru Elevacion Estatica S.A.C. (Galigru)	0	1	1	0,26%
Gam Peru S.A.C.	1	0	1	0,26%
Gcc Espinoza S.A.C. - Gcce S.A.C.	2	0	2	0,52%
Geoingenieria E.I.R.L.	1	0	1	0,26%
Gewalt Perú Sac	1	0	1	0,26%
Global Sic Servicios De Ingenieria Y Construccion	1	0	1	0,26%
Gmrc Peru Sac	1	0	1	0,26%
Gps Golden S.A.C. (Golden Sac)	1	0	1	0,26%
Gruas Etac Peru Sac	3	0	3	0,78%
Gruas Mara Sac	0	1	1	0,26%
Gruas Y Maniobras Alcoser Irl (Gruas Y Maniobras)	1	0	1	0,26%

Grupo Empresarial Norconstruccion Sociedad Comerci	0	1	1	0,26%
Grupo Hormicreto S.A.C.	0	1	1	0,26%
Grupo Igesa Contratistas Generales S.A.C. (Grup	1	0	1	0,26%
Grupo Sperta Sac	0	1	1	0,26%
Grupo Velarde - Proyectos, Ingenieria Y Cnstrucc	1	0	1	0,26%
Grupo Yoriam S.A.C.	0	1	1	0,26%
Gym Partners S.A.C.	1	0	1	0,26%
Hmc Capital Peru Sa	0	1	1	0,26%
Huachecsa S.R.L. - Hcsa S.R.L.	10	6	16	4,18%
Hv Contratistas S.A.	13	2	15	3,92%
Ibergruas Peru S.A.C (Ibergruas)	1	0	1	0,26%
Ibt Llc Sucursal Peru	1	2	3	0,78%
Idom	1	0	1	0,26%
Ilutec Eirl	1	0	1	0,26%
Industrial Tello S.A.C.	1	0	1	0,26%
Instelect Group S.A	1	0	1	0,26%
Isetek S.A.	1	0	1	0,26%
J K Limaylla Contratistas Generales E.I.R.L.	0	1	1	0,26%
J.E. Contratistas Generales S.A.C. (Je Contratist	0	1	1	0,26%
Jepesa Sac	0	1	1	0,26%
Jhs Import & Export Sociedad Anonima Cerrada - Jhs	0	1	1	0,26%
Jjc Contratistas Generales	1	0	1	0,26%
Jm Ingenieria Y Construccion Sac	2	0	2	0,52%
Jnc Ingenieria Y Construccion Sac	1	0	1	0,26%
Johesa Constructores	0	1	1	0,26%
Jrl Ingenieria Y Construccion Sac	0	1	1	0,26%
Kfr Construccion E Ingenieria Sac	0	1	1	0,26%
Kranzz Ingenieria Y Construccion Sociedad Anonima	1	0	1	0,26%
L & S Servicios Profesionales Eirl	1	0	1	0,26%
La Casa Del Contenedor S.A.C	1	0	1	0,26%
Labyconst Ingenieria S.A.C. (Labycon)	1	0	1	0,26%
Lapeyre Ingenieros Empresa Individual De Responsab	1	1	2	0,52%

Liberfusta Comercial Peru S.A.C (Liberfusta)	1	0	1	0,26%
Lukana Skill Constructora Sac	1	0	1	0,26%
Lumarq Sac	1	1	2	0,52%
M & M Edificaciones E.I.R.L.	0	1	1	0,26%
M&M Edificaciones Eirl	1	0	1	0,26%
Mapping Land Ingenieria S.A.C. (Mapping Sac)	0	1	1	0,26%
Maquinaria Construccion Y Mineria Macomi S.A.C. (1	0	1	0,26%
Masa Peru E.I.R.L (Mazza Peru)	1	0	1	0,26%
Mavegsa	1	0	1	0,26%
Mayo Construccion Y Equipos Sac	1	0	1	0,26%
Mein Ingenieros Sac	1	0	1	0,26%
Mh Engil Empresa Individual De Responsabilidad Lim	0	1	1	0,26%
Mimco Sac	1	3	4	1,04%
Miranda Minería Y Construccion S.A.C.	1	0	1	0,26%
Mixercon Sa	0	1	1	0,26%
Murgisa Servicios Generales Srl	1	0	1	0,26%
Murgisa Servicios Generales Srl (Murgisa)	0	1	1	0,26%
Nor Bulding	0	1	1	0,26%
Nordes	4	3	7	1,83%
Nox-Crete Latinamerica Peru Sociedad Anonima Cerra	1	0	1	0,26%
Obrascon Huarte Lain Sucursal Del Peru	32	17	49	12,79%
Oiemsac	3	2	5	1,31%
Open Network System S.A.C.	1	0	1	0,26%
Orj Eirl	1	0	1	0,26%
Oviedo Construccion Y Proyectos Empresa Individual	0	1	1	0,26%
Pavikret S.A.C.	0	1	1	0,26%
Pdci Peruana De Construccion E Infraestructura Sa	1	0	1	0,26%
Pedro Mesarina Constructores	1	0	1	0,26%
Perfotunel Sac	0	1	1	0,26%
Peri Peruana Sac	1	0	1	0,26%
Pil Peru Sac	0	1	1	0,26%
Pisocret S.A.C	1	0	1	0,26%

POLCEM Sac	1	0	1	0,26%
Power Green Inc Sac	0	1	1	0,26%
Precor Sac	1	0	1	0,26%
Prefabricados De Lima Sac	1	0	1	0,26%
Promet Perú	0	1	1	0,26%
Promotores Electricos S A	1	1	2	0,52%
Pucon S.A	0	1	1	0,26%
Quimica Suiza Sac	0	1	1	0,26%
Rc Construcciones & Servicios S.A.C	1	0	1	0,26%
Rd Rental Sac	1	0	1	0,26%
Resy Ingenieros	1	0	1	0,26%
Rinol Pavimenta Sac	5	3	8	2,09%
Rizzom Constructora S.A.C.	0	1	1	0,26%
Rodríguez SAC. (CAIAR SAC.)"	1	0	1	0,26%
Sacyr Construccion Peru Sac	1	0	1	0,26%
Saeg Peru	1	0	1	0,26%
Saint Gobaint	1	0	1	0,26%
Salgado Proyectos, Edificaciones Y Construcciones	0	1	1	0,26%
San Martin Contratistas Generales	0	1	1	0,26%
Sarcol Edificaciones S.A.C.	2	0	2	0,52%
Scm Sistema Constructivo Modular S.A.C. (Scm Const	0	1	1	0,26%
Se.Mi. S.A Sucursal	1	0	1	0,26%
Selzs Eirl	0	1	1	0,26%
Servicios, Comercio, Representaciones, Proyectos,	0	1	1	0,26%
Sinerge Sac	1	0	1	0,26%
Sinergias & Estrategias Ambientales S.A.C (Estrat	1	0	1	0,26%
Sk Rental S.A.C.	1	0	1	0,26%
Slaker Peru	3	0	3	0,78%
Sointech Sac	0	1	1	0,26%
Sthelec Ingenieros	0	1	1	0,26%
Synixtor Sac	0	1	1	0,26%
T & T Peru Sr. De Asuncion S.C.R.L. (T&T Peru)	1	0	1	0,26%
Tdm Construccion Sa	1	0	1	0,26%
Tecnicas Metalicas Ingenieros Sac	0	1	1	0,26%
Tecnicos E Ingenieros De La Construccion. Y Constr	2	1	3	0,78%

Tecno Fast Sac	1	0	1	0,26%
Tecnopozos S.R.L	1	0	1	0,26%
Tecso Ingeniería Construcción Y Mantenimiento	0	1	1	0,26%
Termo Sistemas Sac	0	1	1	0,26%
Ticsac Ingenieria Y Construcccion	3	1	4	1,04%
Tiempo Verde Sac	1	0	1	0,26%
Total Service M & P S.A.C	1	0	1	0,26%
Transervice Logistic Sac	1	0	1	0,26%
Transportes Cristo Morado	0	1	1	0,26%
Trianon Power Technology Sac	1	0	1	0,26%
Typsa	0	1	1	0,26%
Ulma Encofrados	0	1	1	0,26%
Unicon Peru S.A.C	1	0	1	0,26%
Unimaq S.A	0	1	1	0,26%
Veliz Edificaciones Sac	2	0	2	0,52%
Veliz Edificaciones, S.A.C.	1	1	2	0,52%
Weninger Topcons E.I.R.L.	1	0	1	0,26%
Weninger Topcons Eirl	2	0	2	0,52%
Ximacs Maquinarias S.A.C.	1	0	1	0,26%
Ymsa Contratistas Generales Sac	1	0	1	0,26%
Zona De Obra Sac. (Zonobra)	0	1	1	0,26%
Total	244	139	383	100,00%

Los resultados del análisis descriptivo en la Tabla 17 muestran la relación entre las empresas constructoras y el género de los participantes encuestados. La muestra total proviene de 227 compañías del sector construcción.

Respecto al género, se observa un predominio de hombres, con 244 encuestados (56,96%), en comparación a 139 mujeres (43,03%). Estas cifras ponen en evidencia la disparidad de género existente en la industria de la construcción, donde la proporción de trabajadores masculinos supera ampliamente a la de femeninas. La brecha entre ambos géneros resulta significativa, situación que replica la desigualdad de oportunidades laborales en un sector tradicionalmente masculinizado.

Es importante tener en cuenta que esta interpretación se basa únicamente en los números proporcionados y no tiene en cuenta otros factores o contextos que podrían influir en

la distribución de género en el sector de la construcción. Además, al provenir los datos de encuestas de opinión, existe la posibilidad de sesgos en las respuestas de los participantes. Para realizar inferencias más sólidas y establecer conclusiones más definitivas sobre la disparidad de género, sería necesario complementar con indicadores objetivos de las empresas y realizar análisis estadísticos más profundos.

Tabla 18

Relación entre la empresa – edad del encuestado

Empresa	Edad						Total	% Válido
	18-24	25-31	32-38	39-46	47-54	55-60		
Construcción Arquitectura Ingeniería Aldo	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
A & V Soluciones Constructivas Socieda Anonima Cer	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
A Jaime Rojas Representaciones Grles Sa	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
A3a Group Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Aceros Faem & Ingenieros Sac	0	0	0	1	1	0	2	0,52%
Agq	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Ahorayok S.A.C	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Almaks S.A.C.	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Alquimodul Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
American Integral Suppliers Srl	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Ami Servicios Generales S.A.C. (Ami Servicios Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Ancro Srl Gestion De Residuos	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Apc Corporacion S.A.	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Aragonesa Gruas Y Maquinarias S.A.C (Agrumaq)	0	3	1	1	0	0	5	1,31%
Art Steel Eirl	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Arte Del Acero S.A.C	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Ascensores Andinos	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Asgp Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Asuarezc Constructora Empresa Individual De	1	2	1	1	1	1	7	1,83%
Atlas Copco Peru Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Avalora America Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%

Avf Ingenieria Y Servicios	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
B.Braun Medical Peru S.A.	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Bagservis Sac	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Berwis Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Besalco Peru Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Blasting & Coatings Specialists Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Bright Construction E.I.R.L.	0	1	0	1	0	0	2	0,52%
C&M Supply Sac	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Cannovas Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Ccima Peru Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Cgm Rental S.A.C	0	0	2	0	0	0	2	0,52%
China Railway Tunnel Group Co., Ltd Sucursal Del P	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
COBERCONSTRUCCIONES S.A.C. (Civiles Y Metálicas	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Comedic Eirl	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Conar Sac Movimiento De Tierras	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Concretos Supermix	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Consermin Contratistas E.I.R.L.	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Consortio Applus - Aertec (Applus)	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Consortio Diseñador Jg-Conurma	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Consortio Jmh Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Construccion Y Administracion Sa Casa	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Construccion Y Concreto Sociedad Anónima	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Construcciones Unikas S.A.C.	0	1	1	0	0	0	2	0,52%
Construction & Consulting North S.A.C. - Conorth S	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Constructora Atlantico Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Constructora E Inmobiliaria Cardenas	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Constructora Inarco Peru Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Constructora Malaga Hnos Sa	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Constructora Mariana S.A.C	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Constructora Mariana Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Constructora Mobiliaria Coarca Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L (Construct	0	0	1	0	0	0	1	0,26%

Consycon	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Coralmix Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Corporacion C.C. Regeyser S.A.C (Corporacion Regey	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Corporacion Ensol Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Corporacion Garcia & Garcia Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Cps Infraestructuras Movilidad Y Medio Ambiente S.	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Cronometal & Asociados Eirl	0	0	2	0	0	0	2	0,52%
Cumbra Ingenieria S.A. (Cumbra)	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Currie Brown Mexico Sucursal Peru	1	1	1	1	0	1	5	1,31%
Dacri Perú S.A.C	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Dcs Group Sac	0	0	1	0	1	0	2	0,52%
Deconcreto Industrial Sac	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Demapro E.I.R.L.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Demol Sac	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Demoliciones Caceda Mendoza Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Dicona Project E.I.R.L.	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Diseño Estructuras & Acabados Eirl	1	5	1	0	0	0	7	1,83%
Draeger Peru S.A.C.	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Dupiu Srl	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
E Y C Metalikas Sac	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Earth 25 Constructora S.A.C.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Ec & M Proyectos Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Edegas S.R.L	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Efc Electro Ferro Centro	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
El Palmo Grupo Constructor S.A.C.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
El Real V & L E.I.R.L.	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Electricos Industrial Atlantic Sac	0	0	1	1	1	1	4	1,04%
Encofrados Alsina Del Peru Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Energia Peruana Operaciones S.A.C. (Energia Peru	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Eproser Jj Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Eurogruas S.A.C. (Eurogruas)	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Fercasil Sac	1	2	1	0	0	1	5	1,31%
Ferralia Peru S.A.C.	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Ferreyros Sa	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Ferrocarriles Y Caminos Consultores Sac	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Ferrodajt Eirl	0	0	0	0	2	0	2	0,52%

Fierros & Aceros Sider Peru S.A.C. (Sider Peru)	0	1	0	0	1	0	2	0,52%
Flesan Del Peru Sac	1	1	2	0	1	0	5	1,31%
Flesan Gestion Del Peru S.A.C.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Fmsem Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Fuxion Constructora Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
G Y M Partners S.A.C.	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Galigru Elevacion Estatica S.A.C. (Galigru)	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Gam Peru S.A.C.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Gcc Espinoza S.A.C. - Gcce S.A.C.	0	0	0	2	0	0	2	0,52%
Geoingenieria E.I.R.L.	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Gewalt Perú Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Global Sic Servicios De Ingenieria Y Construcción	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Gmrc Peru Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Gps Golden S.A.C. (Golden Sac)	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Gruas Etac Peru Sac	1	1	1	0	0	0	3	0,78%
Gruas Mara Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Gruas Y Maniobras Alcoser Irl (Gruas Y Maniobras)	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Grupo Empresarial Norconstruccion Sociedad Comerci	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Grupo Hormicrete S.A.C.	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Grupo Igesa Contratistas Generales S.A.C. (Grup	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Grupo Sperta Sac	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Grupo Velarde - Proyectos, Ingenieria Y Cnstrucc	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Grupo Yoriam S.A.C.	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Gym Partners S.A.C.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Hmc Capital Peru Sa	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Huachecsa S.R.L. - Hesa S.R.L.	5	5	2	1	1	2	16	4,18%
Hv Contratistas S.A.	4	7	1	1	1	1	15	3,92%
Ibergruas Peru S.A.C (Ibergruas)	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Ibt Llc Sucursal Peru	1	0	1	0	0	1	3	0,78%
Idom	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Ilutec Eirl	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Industrial Tello S.A.C.	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Instelect Group S.A	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Isetek S.A.	0	0	1	0	0	0	1	0,26%

J K Limaylla Contratistas Generales E.I.R.L.	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
J.E. Contratistas Generales S.A.C. (Je Contratist	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Jepesa Sac	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Jhs Import & Export Sociedad Anonima Cerrada – Jhs	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Jjc Contratistas Generales	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Jm Ingenieria Y Construcción Sac	1	0	0	0	1	0	2	0,52%
Jnc Ingenieria Y Construcción Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Johesa Constructores	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Jrl Ingenieria Y Construcción Sac	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Kfr Construcción E Ingenieria Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Kranzz Ingenieria Y Construcción Sociedad Anónima	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
L & S Servicios Profesionales Eirl	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
La Casa Del Contenedor S.A.C	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Labyconst Ingenieria S.A.C. (Labycon)	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Lapeyre Ingenieros Empresa Individual De Responsab	0	0	1	0	1	0	2	0,52%
Liberfusta Comercial Peru S.A.C (Liberfusta)	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Lukana Skill Constructora Sac	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Lumarq Sac	0	0	1	0	0	1	2	0,52%
M & M Edificaciones E.I.R.L.	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
M&M Edificaciones Eirl	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Mapping Land Ingenieria S.A.C. (Mapping Sac)	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Maquinaria Construcción Y Minería Macomi S.A.C. (0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Masa Peru E.I.R.L (Mazza Peru)	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Mavegsa	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Mayo Construcción Y Equipos Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Mein Ingenieros Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Mh Engil Empresa Individual De Responsabilidad Lim	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Mimco Sac	2	1	1	0	0	0	4	1,04%
Miranda Minería Y Construcción S.A.C.	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Mixercon Sa	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Murgisa Servicios Generales Srl	0	0	0	0	1	0	1	0,26%

Murgisa Servicios Generales Srl (Murgisa)	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Nor Bulding	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Nordes	2	0	3	0	1	1	7	1,83%
Nox-Crete Latinamerica Peru Sociedad Anonima Cerra	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Obrascon Huarte Lain Sucursal Del Peru	9	17	8	4	4	7	49	12,79%
Oiemsac	1	1	1	0	1	1	5	1,31%
Open Network System S.A.C.	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Orj Eirl	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Oviedo Construccion Y Proyectos Empresa Individual	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Pavikret S.A.C.	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Pdci Peruana De Construccion E Infraestructura Sa	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Pedro Mesarina Constructores	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Perfotunel Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Peri Peruana Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Pil Peru Sac	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Pisocret S.A.C	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
POLCEM Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Power Green Inc Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Precor Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Prefabricados De Lima Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Promet Perú	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Promotores Electricos S A	0	1	0	0	0	1	2	0,52%
Pucon S.A	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Quimica Suiza Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Rc Construcciones & Servicios S.A.C	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Rd Rental Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Resy Ingenieros	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Rinol Pavimenta Sac	1	3	3	0	0	1	8	2,09%
Rizzom Constructora S.A.C.	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Rodríguez SAC. (CAIAR SAC.)"	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Sacyr Construccion Peru Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Saeg Peru	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Saint Gobaint	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Salgado Proyectos, Edificaciones Y Construcciones	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
San Martin Contratistas Generales	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Sarcol Edificaciones S.A.C.	0	0	0	0	1	1	2	0,52%

Scm Sistema Constructivo Modular S.A.C. (Scm Const	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Se.Mi. S.A Sucursal	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Selzs Eirl	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Servicios, Comercio, Representaciones, Proyectos,	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Sinerge Sac	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Sinergias & Estrategias Ambientales S.A.C (Estrat	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Sk Rental S.A.C.	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Slaker Peru	0	0	2	1	0	0	3	0,78%
Sointech Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Sthelec Ingenieros	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Synixtor Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
T & T Peru Sr. De Asuncion S.C.R.L. (T&T Peru)	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Tdm Construccion Sa	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Tecnicas Metalicas Ingenieros Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Tecnicos E Ingenieros De La Construccion. Y Constr	0	1	1	0	0	1	3	0,78%
Tecno Fast Sac	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Tecnopozos S.R.L	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Tecso Ingeniería Construcción Y Mantenimiento	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Termo Sistemas Sac	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Ticsac Ingenieria Y Construcción	1	0	2	0	0	1	4	1,04%
Tiempo Verde Sac	0	1	0	0	0	0	1	0,26%
Total Service M & P S.A.C	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Transervice Logistic Sac	0	0	0	0	0	1	1	0,26%
Transportes Cristo Morado	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Trianon Power Technology	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Typsa	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Ulma Encofrados	0	0	1	0	0	0	1	0,26%
Unicon Peru S.A.C	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Unimaq S.A	1	0	0	0	0	0	1	0,26%
Veliz Edificaciones Sac	0	1	0	1	0	0	2	0,52%
Veliz Edificaciones, S.A.C.	0	0	0	1	1	0	2	0,52%
Weninger Topcons E.I.R.L.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Weninger Topcons Eirl	2	0	0	0	0	0	2	0,52%
Ximacs Maquinarias S.A.C.	0	0	0	0	1	0	1	0,26%
Ymsa Contratistas Generales	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Zona De Obra Sac. (Zonobra)	0	0	0	1	0	0	1	0,26%
Total	56	77	83	64	60	43	383	100,00%

La Tabla 18 presenta los resultados del análisis descriptivo de la relación entre la empresa y la edad de los encuestados. Los datos revelan patrones interesantes en cuanto a la distribución de las edades de los encuestados. En primer lugar, se destaca que los colaboradores entre los 32 a 38 años representan la mayor frecuencia entre los encuestados con 21,67%, en segundo lugar, se encuentra el grupo de edad de 39 a 46 años con 16,71%, a continuación, se observa el grupo de edad de los 47 a 54 años con 16,18, por último, se encuentra el grupo de edad de 18 a 24 años con 14,62%, el cual presenta la menor frecuencia entre los encuestados.

Tabla 19

Relación entre la empresa – nivel de instrucción del encuestado

Empresa	Instrucción			Total	% Válido
	Secundaria	Técnico	Universitario		
Construcción Arquitectura Ingeniería Aldo	0	0	1	1	0,26%
A & V Soluciones Constructivas Socieda Anonima Cer	0	0	1	1	0,26%
A Jaime Rojas Representaciones Grles Sa	0	0	1	1	0,26%
A3a Group Sac	0	0	1	1	0,26%
Aceros Faem & Ingenieros Sac	0	1	1	2	0,52%
Agq	0	1	0	1	0,26%
Ahorayok S.A.C	1	0	0	1	0,26%
Almaks S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
Alquimodul Sac	1	0	0	1	0,26%
American Integral Suppliers Srl	0	0	1	1	0,26%
Ami Servicios Generales S.A.C. (Ami Servicios Sac	0	1	0	1	0,26%
Ancro Srl Gestion De Residuos	0	0	1	1	0,26%
Apc Corporacion S.A.	0	0	1	1	0,26%
Aragonesa Gruas Y Maquinarias S.A.C (Agrumaq)	2	1	2	5	1,31%
Art Steel Eirl	0	0	1	1	0,26%
Arte Del Acero S.A.C	0	1	0	1	0,26%
Ascensores Andinos	0	1	0	1	0,26%
Asgp Sac	0	1	0	1	0,26%
Asuarezc Constructora Empresa Individual De	1	3	3	7	1,83%

Atlas Copco Peru Sac	0	0	1	1	0,26%
Avalora America Sac	0	0	1	1	0,26%
Avf Ingenieria Y Servicios	0	1	0	1	0,26%
B.Braun Medical Peru S.A.	0	0	1	1	0,26%
Bagservis Sac	0	0	1	1	0,26%
Berwis Sac	0	0	1	1	0,26%
Besalco Peru Sac	0	0	1	1	0,26%
Blasting & Coatings Specialists Sac	1	0	0	1	0,26%
Bright Construction E.I.R.L.	1	0	1	2	0,52%
C&M Supply Sac	0	0	1	1	0,26%
Cannovas Sac	1	0	0	1	0,26%
Ccima Peru Sac	0	1	0	1	0,26%
Cgm Rental S.A.C	0	1	1	2	0,52%
China Railway Tunnel Group Co., Ltd Sucursal Del P	0	0	1	1	0,26%
COBERCONSTRUCCIONES S.A.C. (Civiles Y Metálicas	0	1	0	1	0,26%
Comedic Eirl	0	0	1	1	0,26%
Conar Sac Movimiento De Tierras	0	0	1	1	0,26%
Concretos Supermix	1	0	0	1	0,26%
Consermin Contratistas E.I.R.L.	0	0	1	1	0,26%
Consorcio Applus - Aertec (Applus)	0	0	1	1	0,26%
Consorcio Diseñador Jg- Conurma	0	0	1	1	0,26%
Consorcio Jmh Sac	0	1	0	1	0,26%
Construccion Y Administracion Sa Casa	1	0	0	1	0,26%
Construccion Y Concreto Sociedad Anonima	0	1	0	1	0,26%
Construcciones Unikas S.A.C.	0	2	0	2	0,52%
Construction & Consulting North S.A.C. - Conorth S	0	1	0	1	0,26%
Constructora Atlantico Sac	0	1	0	1	0,26%
Constructora E Inmobiliaria Cardenas	0	1	0	1	0,26%
Constructora Inarco Peru Sac	1	0	0	1	0,26%
Constructora Malaga Hnos Sa	0	0	1	1	0,26%
Constructora Mariana S.A.C	1	0	0	1	0,26%
Constructora Mariana Sac	0	1	0	1	0,26%
Constructora Mobiliaria Coarca Sac	1	0	0	1	0,26%

Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L	0	0	1	1	0,26%
Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L (Construct	1	0	0	1	0,26%
Consycon	0	1	0	1	0,26%
Coralmix Sac	0	0	1	1	0,26%
Corporacion C.C. Regeyser S.A.C (Corporacion Regey	1	0	0	1	0,26%
Corporacion Ensol Sac	0	0	1	1	0,26%
Corporacion Garcia & Garcia Sac	0	1	0	1	0,26%
Cps Infraestructuras Movilidad Y Medio Ambiente S.	0	1	0	1	0,26%
Cronometal & Asociados Eirl	0	2	0	2	0,52%
Cumbra Ingenieria S.A. (Cumbra)	1	0	0	1	0,26%
Currie Brown Mexico Sucursal Peru	1	2	2	5	1,31%
Dacri Perú S.A.C	0	1	0	1	0,26%
Dcs Group Sac	1	0	1	2	0,52%
Deconcreto Industrial Sac	0	1	0	1	0,26%
Demapro E.I.R.L.	0	0	1	1	0,26%
Demol Sac	0	1	0	1	0,26%
Demoliciones Caceda Mendoza Sac	0	1	0	1	0,26%
Dicona Proyect E.I.R.L.	0	1	0	1	0,26%
Diseño Estructuras & Acabados Eirl	2	2	3	7	1,83%
Draeger Peru S.A.C.	1	0	0	1	0,26%
Dupiu Srl	0	1	0	1	0,26%
E Y C Metalikas Sac	0	0	1	1	0,26%
Earth 25 Constructora S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
Ec & M Proyectos Sac	0	0	1	1	0,26%
Edegsa S.R.L	0	1	0	1	0,26%
Efc Electro Ferro Centro	1	0	0	1	0,26%
El Palmo Grupo Constructor S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
El Real V & L E.I.R.L.	0	1	0	1	0,26%
Electricos Industrial Atlantic Sac	1	1	2	4	1,04%
Encofrados Alsina Del Peru Sac	0	0	1	1	0,26%
Energia Peruana Operaciones S.A.C. (Energia Peru	0	0	1	1	0,26%
Eproser Jj Sac	0	1	0	1	0,26%

Eurogruas S.A.C. (Eurogruas)	0	1	0	1	0,26%
Fercasil Sac	2	2	1	5	1,31%
Ferralia Peru S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
Ferreyros Sa	0	1	0	1	0,26%
Ferrocarriles Y Caminos Consultores Sac	0	0	1	1	0,26%
Ferrodact Eirl	0	0	2	2	0,52%
Fierros & Aceros Sider Peru S.A.C. (Sider Peru)	0	1	1	2	0,52%
Flesan Del Peru Sac	2	2	1	5	1,31%
Flesan Gestion Del Peru S.A.C.	0	0	1	1	0,26%
Fmsem Sac	0	0	1	1	0,26%
Fuxion Constructora Sac	0	0	1	1	0,26%
G Y M Partners S.A.C.	0	0	1	1	0,26%
Galigru Elevacion Estatica S.A.C. (Galigru)	1	0	0	1	0,26%
Gam Peru S.A.C.	0	0	1	1	0,26%
Gcc Espinoza S.A.C. - Gcce S.A.C.	0	1	1	2	0,52%
Geoingenieria E.I.R.L.	0	0	1	1	0,26%
Gewalt Perú Sac	0	0	1	1	0,26%
Global Sic Servicios De Ingenieria Y Construccion	0	0	1	1	0,26%
Gmrc Peru Sac	0	0	1	1	0,26%
Gps Golden S.A.C. (Golden Sac)	0	1	0	1	0,26%
Gruas Etac Peru Sac	0	3	0	3	0,78%
Gruas Mara Sac	0	1	0	1	0,26%
Gruas Y Maniobras Alcoser Irl (Gruas Y Maniobras)	1	0	0	1	0,26%
Grupo Empresarial Norconstruccion Sociedad Comerci	0	0	1	1	0,26%
Grupo Hormicrete S.A.C.	1	0	0	1	0,26%
Grupo Igesa Contratistas Generales S.A.C. (Grup	0	1	0	1	0,26%
Grupo Sperta Sac	0	0	1	1	0,26%
Grupo Velarde - Proyectos, Ingenieria Y Cnstrucc	0	0	1	1	0,26%
Grupo Yoriam S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
Gym Partners S.A.C.	0	0	1	1	0,26%
Hmc Capital Peru Sa	1	0	0	1	0,26%
Huachecsa S.R.L. - Hcsa S.R.L.	5	2	9	16	4,18%
Hv Contratistas S.A.	4	7	4	15	3,92%

Ibergruas Peru S.A.C (Ibergruas)	0	0	1	1	0,26%
Ibt Llc Sucursal Peru	1	0	2	3	0,78%
Idom	1	0	0	1	0,26%
Ilutec Eirl	0	0	1	1	0,26%
Industrial Tello S.A.C.	0	0	1	1	0,26%
Instelect Group S.A	0	0	1	1	0,26%
Isetek S.A.	0	0	1	1	0,26%
J K Limaylla Contratistas Generales E.I.R.L.	0	1	0	1	0,26%
J.E. Contratistas Generales S.A.C. (Je Contratist	0	0	1	1	0,26%
Jepesa Sac	0	0	1	1	0,26%
Jhs Import & Export Sociedad Anonima Cerrada - Jhs	0	0	1	1	0,26%
Jjc Contratistas Generales	1	0	0	1	0,26%
Jm Ingenieria Y Construcción Sac	2	0	0	2	0,52%
Jnc Ingenieria Y Construccion Sac	0	1	0	1	0,26%
Johesa Constructores	0	1	0	1	0,26%
Jrl Ingenieria Y Construccion Sac	1	0	0	1	0,26%
Kfr Construccion E Ingenieria Sac	0	1	0	1	0,26%
Kranzz Ingenieria Y Construccion Sociedad Anónima	0	1	0	1	0,26%
L & S Servicios Profesionales Eirl	0	1	0	1	0,26%
La Casa Del Contenedor S.A.C	0	0	1	1	0,26%
Labyconst Ingenieria S.A.C. (Labycon)	0	0	1	1	0,26%
Lapeyre Ingenieros Empresa Individual De Responsab	2	0	0	2	0,52%
Liberfusta Comercial Peru S.A.C (Liberfusta)	0	1	0	1	0,26%
Lukana Skill Constructora Sac	0	1	0	1	0,26%
Lumarq Sac	1	1	0	2	0,52%
M & M Edificaciones E.I.R.L.	1	0	0	1	0,26%
M&M Edificaciones Eirl	0	1	0	1	0,26%
Mapping Land Ingenieria S.A.C. (Mapping Sac)	0	1	0	1	0,26%
Maquinaria Construccion Y Mineria Macomi S.A.C. (0	0	1	1	0,26%

Masa Peru E.I.R.L (Mazza Peru)	0	0	1	1	0,26%
Mavegsa	0	0	1	1	0,26%
Mayo Construccion Y Equipos Sac	0	1	0	1	0,26%
Mein Ingenieros Sac	0	0	1	1	0,26%
Mh Engil Empresa Individual De Responsabilidad Lim	1	0	0	1	0,26%
Mimco Sac	1	1	2	4	1,04%
Miranda Minería Y Construccion S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
Mixercon Sa	0	1	0	1	0,26%
Murgisa Servicios Generales Srl	0	0	1	1	0,26%
Murgisa Servicios Generales Srl (Murgisa)	0	1	0	1	0,26%
Nor Bulding	0	0	1	1	0,26%
Nordes	3	1	3	7	1,83%
Nox-Crete Latinamerica Peru Sociedad Anonima Cerra	0	1	0	1	0,26%
Obrascon Huarte Lain Sucursal Del Peru	15	15	19	49	12,79%
Oiemsac	1	1	3	5	1,31%
Open Network System S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
Orj Eirl	0	1	0	1	0,26%
Oviedo Construccion Y Proyectos Empresa Individual	0	1	0	1	0,26%
Pavikret S.A.C.	1	0	0	1	0,26%
Pdci Peruana De Construccion E Infraestructura Sa	0	1	0	1	0,26%
Pedro Mesarina Constructores	0	0	1	1	0,26%
Perfotunel Sac	0	0	1	1	0,26%
Peri Peruana Sac	0	1	0	1	0,26%
Pil Peru Sac	0	0	1	1	0,26%
Pisocret S.A.C	0	1	0	1	0,26%
POLCEM Sac	0	1	0	1	0,26%
Power Green Inc Sac	0	1	0	1	0,26%
Precor Sac	0	1	0	1	0,26%
Prefabricados De Lima Sac	0	0	1	1	0,26%
Promet Perú	0	1	0	1	0,26%
Promotores Electricos S A	0	1	1	2	0,52%
Pucon S.A	0	1	0	1	0,26%
Quimica Suiza Sac	0	1	0	1	0,26%
Rc Construcciones & Servicios S.A.C	0	1	0	1	0,26%
Rd Rental Sac	0	0	1	1	0,26%

Resy Ingenieros	0	0	1	1	0,26%
Rinol Pavimenta Sac	3	2	3	8	2,09%
Rizzom Constructora S.A.C.	0	1	0	1	0,26%
Rodríguez SAC. (CAIAR SAC.)"	0	0	1	1	0,26%
Sacyr Construccion Peru Sac	0	0	1	1	0,26%
Saeg Peru	1	0	0	1	0,26%
Saint Gobaint	0	1	0	1	0,26%
Salgado Proyectos, Edificaciones Y Construcciones	0	1	0	1	0,26%
San Martin Contratistas Generales	1	0	0	1	0,26%
Sarcol Edificaciones S.A.C.	1	0	1	2	0,52%
Scm Sistema Constructivo Modular S.A.C. (Scm Const	1	0	0	1	0,26%
Se.Mi. S.A Sucursal	0	1	0	1	0,26%
Selzs Eirl	1	0	0	1	0,26%
Servicios, Comercio, Representaciones, Proyectos,	1	0	0	1	0,26%
Sinerge Sac	0	0	1	1	0,26%
Sinergias & Estrategias Ambientales S.A.C (Estrat	1	0	0	1	0,26%
Sk Rental S.A.C.	0	0	1	1	0,26%
Slaker Peru	0	1	2	3	0,78%
Sointech Sac	0	0	1	1	0,26%
Sthelec Ingenieros	1	0	0	1	0,26%
Synixtor Sac	0	0	1	1	0,26%
T & T Peru Sr. De Asuncion S.C.R.L. (T&T Peru)	1	0	0	1	0,26%
Tdm Construccion Sa	0	0	1	1	0,26%
Tecnicas Metalicas Ingenieros Sac	0	1	0	1	0,26%
Tecnicos E Ingenieros De La Construccion. Y Constr	1	1	1	3	0,78%
Tecno Fast Sac	0	1	0	1	0,26%
Tecnopozos S.R.L	0	0	1	1	0,26%
Tecso Ingeniería Construcción Y Mantenimiento	1	0	0	1	0,26%
Termo Sistemas Sac	1	0	0	1	0,26%
Ticsac Ingenieria Y Construccion	2	0	2	4	1,04%
Tiempo Verde Sac	1	0	0	1	0,26%
Total Service M & P S.A.C	0	0	1	1	0,26%
Transervice Logistic Sac	0	1	0	1	0,26%
Transportes Cristo Morado	0	0	1	1	0,26%

Trianon Power Technology Sac	0	1	0	1	0,26%
Typsa	1	0	0	1	0,26%
Ulma Encofrados	1	0	0	1	0,26%
Unicon Peru S.A.C	1	0	0	1	0,26%
Unimaq S.A	0	1	0	1	0,26%
Veliz Edificaciones Sac	0	1	1	2	0,52%
Veliz Edificaciones, S.A.C.	0	1	1	2	0,52%
Weninger Topcons E.I.R.L.	0	0	1	1	0,26%
Weninger Topcons Eirl	0	2	0	2	0,52%
Ximacs Maquinarias S.A.C.	0	0	1	1	0,26%
Ymsa Contratistas Generales Sac	1	0	0	1	0,26%
Zona De Obra Sac. (Zonobra)	1	0	0	1	0,26%
Total	95	134	154	383	100,00%

En la tabla 19 se puede observar que hay una distribución diferenciada en términos del nivel educativo de los encuestados. En primer lugar, cabe resaltar que el nivel universitario es el más predominante entre los encuestados, representando un 40,2% del total. En segundo lugar, se encuentra el nivel de educación técnico, el cual abarca un 35% de los encuestados. Por último, se observa que el nivel de educación secundario comprende un 24,8% de los encuestados. Estos resultados sugieren que hay una proporción menor de empleados con educación secundaria en comparación con aquellos que poseen niveles educativos superiores, como universitarios y técnicos.

Tabla 20

Relación entre la empresa – cargo que ocupa el encuestado

Empresa	Cargo															Total	% Válido			
	Almacenero	Analista	Analista de	Analista de	Asistente	Asistente de	Asistente de	Cardista	Comprador	Control	Especialista	Obrero	Personal de	Responsable de	Responsable			Supervisor de	Topógrafo	
Construcción Arquitectura Ingeniería Aldo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26%
A & V Soluciones Constructivas Sociedad Anonima Cer	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26%

A Jaime Rojas Representacion es Grles Sa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
A3a Group Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,26 %
Aceros Faem & Ingenieros Sac	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0,52 %
Agq	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ahorayok S.A.C	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Almaksa S.A.C.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Alquimodul Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %
American Integral Suppliers Srl	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ami Servicios Generales S.A.C. (Ami Servicios Sac	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ancro Srl Gestion De Residuos	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Apc Corporacion S.A.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Aragonesa Gruas Y Maquinarias S.A.C (Agrumaq)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	5	1,31 %
Art Steel Eirl	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Arte Del Acero S.A.C	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ascensores Andinos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Asgp Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Asuarezc Constructora Empresa Individual De	0	0	0	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	7	1,83 %
Atlas Copco Peru Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,26 %
Avalora America Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,26 %
Avf Ingenieria Y Servicios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
B.Braun Medical Peru S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,26 %
Bagservis Sac	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Berwis Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,26 %
Besalco Peru Sac	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Blasting & Coatings Specialists Sac	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Bright Construction E.I.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0,52 %

Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Constructora Y Servicios Rodema E.I.R.L. (Construct	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Consycon	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Coralmix Sac	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Corporacion C.C. Regeyser S.A.C (Corporacion Regey	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Corporacion Ensol Sac	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Corporacion Garcia & Garcia Sac	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Cps Infraestructuras Movilidad Y Medio Ambiente S.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Cronometal & Asociados Eirl	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,52 %
Cumbra Ingenieria S.A. (Cumbra)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Currie Brown Mexico Sucursal Peru	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5	1,31 %
Dacri Perú S.A.C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Dcs Group Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0,52 %
Deconcreto Industrial Sac	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Demapro E.I.R.L.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Demol Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Demoliciones Caceda Mendoza Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Dicona Proyect E.I.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Diseño Estructuras & Acabados Eirl	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	7	1,83 %
Draeger Peru S.A.C.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Dupiu Srl	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
E Y C Metalikas Sac	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Earth 25 Constructora S.A.C.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ec & M Proyectos Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,26 %

Gewalt Perú Sac	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Global Sic Servicios De Ingenieria Y Construcción	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Gmrc Peru Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Gps Golden S.A.C. (Golden Sac)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Gruas Etac Peru Sac	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0,78 %
Gruas Mara Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,26 %
Gruas Y Maniobras Alcoser Irl (Gruas Y Maniobras)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Grupo Empresarial Norconstrucción Sociedad Comerci	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Grupo Hormicroto S.A.C.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Grupo Igesa Contratistas Generales S.A.C. (Grup	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Grupo Sperta Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,26 %
Grupo Velarde - Proyectos, Ingenieria Y Cnstrucc	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Grupo Yoriam S.A.C.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Gym Partners S.A.C.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Hmc Capital Peru Sa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Huachecs S.R.L. - Hcsa S.R.L.	1	1	0	2	2	3	1	2	1	0	0	1	0	1	1	0	0	16	4,18 %
Hv Contratistas S.A.	3	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0	1	2	2	1	15	3,92 %
Ibergruas Peru S.A.C (Ibergruas)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ibt Llc Sucursal Peru	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0,78 %
Idom	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ilutec Eirl	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Industrial Tello S.A.C.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Instelect Group S.A	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Isetek S.A.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %

J K Limaylla Contratistas Generales E.I.R.L.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
J.E. Contratistas Generales S.A.C. (Je Contratist	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Jepesa Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Jhs Import & Export Sociedad Anonima Cerrada - Jhs	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Jjc Contratistas Generales	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Jm Ingenieria Y Construcción Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0,52 %
Jnc Ingenieria Y Construcción Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Johesa Constructores	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Jrl Ingenieria Y Construcción Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Kfr Construcción E Ingenieria Sac	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Kranzz Ingenieria Y Construcción Sociedad Anonima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,26 %
L & S Servicios Profesionales Eirl	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
La Casa Del Contenedor S.A.C	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Labyconst Ingenieria S.A.C. (Labycon)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Lapeyre Ingenieros Empresa Individual De Responsab	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0,52 %
Liberfusta Comercial Peru S.A.C (Liberfusta)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Lukana Skill Constructora Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,26 %
Lumarq Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0,52 %
M & M Edificaciones E.I.R.L.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %

M&M Edificaciones Eirl	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Mapping Land Ingenieria S.A.C. (Mapping Sac)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Maquinaria Construccion Y Mineria Macomi S.A.C. (0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Masa Peru E.I.R.L (Mazza Peru)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,26 %
Mavegsa	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Mayo Construccion Y Equipos Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,26 %
Mein Ingenieros Sac	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Mh Engil Empresa Individual De Responsabilida d Lim	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Mimco Sac	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	4	1,04 %
Miranda Minería Y Construccion S.A.C.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Mixercon Sa	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Murgisa Servicios Generales Srl	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Murgisa Servicios Generales Srl (Murgisa)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Nor Bulding	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,26 %
Nordes	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	7 1,83 %
Nox-Crete Latinamerica Peru Sociedad Anonima Cerra	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,26 %
Obrascon Huarte Lain Sucursal Del Peru	6	5	2	5	2	8	3	0	2	2	0	7	0	4	2	1	0	49 12,79 %
Oiemsac	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5 1,31 %
Open Network System S.A.C.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Orj Eirl	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Oviedo Construccion Y Proyectos Empresa Individual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %

Pavikret S.A.C.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Pdci Peruana De Construcción E Infraestructura Sa	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Pedro Mesarina Constructores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Perfotunel Sac	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Peri Peruana Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,26 %
Pil Peru Sac	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Piscret S.A.C	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Polcem Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Power Green Inc Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,26 %
Precor Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,26 %
Prefabricados De Lima Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,26 %
Promet Perú	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Promotores Electricos S A	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0,52 %
Pucon S.A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Quimica Suiza Sac	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Rc Construcciones & Servicios S.A.C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,26 %
Rd Rental Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0,26 %
Resy Ingenieros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Rinol Pavimenta Sac	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	1	0	3	0	8	2,09 %
Rizzom Constructora S.A.C.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Rodríguez SAC. (CAIAR SAC.)"	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Sacyr Construccion Peru Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,26 %
Saeg Peru	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Saint Gobaint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0,26 %
Salgado Proyectos, Edificaciones Y Construcciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,26 %
San Martin Contratistas Generales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %

Sarcol Edificaciones S.A.C.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0,52 %
Scm Sistema Constructivo Modular S.A.C. (Scm Const	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Se.Mi. S.A Sucursal	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Selzs Eirl	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Servicios, Comercio, Representaciones, Proyectos, Sinerge Sac	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Sinergias & Estrategias Ambientales S.A.C (Estrat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Sk Rental S.A.C.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Slaker Peru	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0,78 %
Sointech Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,26 %
Sthelec Ingenieros	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Synixtor Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
T & T Peru Sr. De Asuncion S.C.R.L. (T&T Peru)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0,26 %
Tdm Construccion Sa	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Tecnicas Metalicas Ingenieros Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,26 %
Tecnicos E Ingenieros De La Construccion. Y Constr	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0,78 %
Teco Fast Sac	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Tecnopozos S.R.L	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0,26 %
Tecso Ingeniería Construcción Y Mantenimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Termo Sistemas Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ticsac Ingenieria Y Construccion	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	4	1,04 %
Tiempo Verde Sac	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Total Service M & P S.A.C	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Transervice Logistic Sac	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %

Transportes Cristo Morado	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Trianon Power Technology Sac	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Typsa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ulma Encofrados	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Unicon Peru S.A.C	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Unimaq S.A	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Veliz Edificaciones Sac	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,52 %
Veliz Edificaciones, S.A.C.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0,52 %
Weninger Topcons E.I.R.L.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Weninger Topcons Eirl	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,52 %
Ximacs Maquinarias S.A.C.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Ymsa Contratistas Generales Sac	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Zona De Obra Sac. (Zonobra)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,26 %
Total	3	2	1	3	8	6	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	1	383	#### ##
	8	6	4	3		5	4	7	8	2		9	5	1	8	1	2		

La Tabla 20 muestra los cargos o posiciones laborales más frecuentes entre los participantes encuestados de las empresas constructoras. El puesto con mayor representación es el de asistente de almacén, con un 17% del total de encuestados. Le sigue el cargo de obrero, que constituye el 12,8%. En tercer lugar, se encuentra la posición de almacenero, con un 9,9% de los encuestados. El cuarto rol más común es el de analista de planificación, con un 8,6%. Finalmente, los cargos gerenciales o de jefatura aparecen con menor frecuencia, siendo la posición de responsable de área la menos representada, con solo un 5,5% del total.

4.1.2. Análisis de la Media y Desviación Estándar

El análisis conjunto de la media y la desviación estándar posibilita una comprensión más integral de los datos recolectados en el estudio. Por una parte, la media entrega información sobre el valor promedio de las observaciones, es decir, su tendencia central. Mientras que la

desviación estándar indica el grado de dispersión de los datos con respecto a la media, lo que se conoce como variabilidad.

Tabla 21

Media y desviación estándar de la variable independiente: Estilos de liderazgo

Variable y Dimensiones	Media	Desv. Desviación
V. Estilo de liderazgo	149,4125	55,90874
D1. Estilo de liderazgo visionario	21,7572	10,61689
D2. Estilo de liderazgo coaching	23,1514	10,10200
D3. Estilo de liderazgo afiliativo	24,6997	8,42715
D4. Estilo de liderazgo democrático	26,2977	9,21075
D5. Estilo de liderazgo timonel	26,8433	10,29977
D6. Estilo de liderazgo autoritario	26,6632	9,35142

La Tabla 21 revela los resultados del análisis de las dimensiones de la variable "estilos de liderazgo". Según los datos, se observa que en promedio los encuestados respondieron de forma positiva a las preguntas relacionadas con estas dimensiones. La media se encuentra en un rango que va desde 21,75 hasta 26,84, lo cual indica una percepción generalmente favorable de los estilos de liderazgo evaluados.

Por otro lado, al examinar la desviación estándar, se destaca que la dimensión "estilo de liderazgo visionario" presenta una mayor dispersión en las respuestas de los encuestados, en comparación con la dimensión "estilo de liderazgo afiliativo". Esto implica que hay una mayor variabilidad en las respuestas de los encuestados con respecto al estilo de liderazgo visionario, lo que sugiere que existe una diversidad de opiniones y percepciones entre los encuestados sobre ese aspecto del liderazgo. En contraste, la dimensión de estilo de liderazgo afiliativo muestra una menor dispersión, lo que indica una mayor concordancia en las respuestas de los encuestados.

Tabla 22

Media y desviación estándar de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Variable - Dimensiones	Media	Desv. Desviación
Satisfacción laboral	93,6031	31,56377
Condiciones físicas y materiales	14,0470	4,61932
Beneficios laborales y/o administrativos	10,1201	4,10098
Políticas administrativas	12,8825	3,89580
Relaciones sociales	10,7493	3,71918
Desarrollo personal	16,2794	5,99064
Desempeño de tareas	13,0548	4,52215
Relación con la autoridad	16,4700	6,34262

La tabla 22 proporciona información sobre las dimensiones de la variable "satisfacción laboral". Según los datos, se observa que en general, la mayoría de los encuestados han respondido de manera afirmativa a las interrogantes del instrumento en las diferentes dimensiones evaluadas. La media se encuentra en un rango que va desde 10,12 hasta 16,27, lo que sugiere una tendencia positiva hacia la satisfacción laboral en general.

En cuanto a la desviación estándar, la variabilidad de las respuestas en la dimensión de autoridad indica que algunos empleados tienen percepciones y niveles de satisfacción laboral distintos, mientras que en la dimensión de relaciones sociales hay una mayor uniformidad en las respuestas de los encuestados, reflejando una mayor consistencia de opiniones en este aspecto específico.

4.1.3. Análisis por niveles y rangos

El análisis por rangos de las variables permitió observar y comprender la distribución de los datos en relación con ciertos estándares establecidos. Los baremos son conjuntos de valores predefinidos (alto, medio, bajo) que se utilizan como puntos de comparación para evaluar el rendimiento o las características de las variables.

4.1.3.1. Niveles de percepción de la variable independiente: Estilos de liderazgo

Tabla 23

Frecuencia de niveles y rangos de la variable independiente: Estilos de liderazgo

Estilo de liderazgo con baremos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	259	67,6	67,6
	Medio	13	3,4	71,0
	Alto	111	29,0	100,0
	Total	383	100,0	100,0

La Tabla 23 muestra los resultados del análisis de los niveles de la variable "estilo de liderazgo" utilizando un baremo que agrupa las respuestas en tres categorías: bajo (60–140), medio (141–220) y alto (221–300). Los resultados demuestran que el 29% de los encuestados clasificó el estilo de liderazgo como alto. Esto indica que una proporción considerable de los encuestados considera que el liderazgo actual se encuentra en un nivel óptimo y se sienten satisfechos.

Por otro lado, el porcentaje del 3,4% de respuestas en el nivel medio de estilo de liderazgo sugiere que una proporción bastante reducida que considera que el liderazgo se encuentra en un nivel aceptable y equilibrado. Además, el hecho de que el 67,5% de los encuestados haya clasificado el estilo de liderazgo como bajo indica que existe una mayoría que percibe que el nivel de liderazgo se encuentra por debajo de sus expectativas o necesidades.

4.1.3.2. Niveles de percepción de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Tabla 24

Frecuencia de niveles y rangos de la variable independiente: Satisfacción laboral

Satisfacción laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	85	22,2	22,2

Medio	174	45,4	45,4	67,6
Alto	124	32,4	32,4	100,0
Total	383	100,0	100,0	

La tabla 24 muestra los resultados del análisis de los niveles de la variable "satisfacción laboral" utilizando un baremo que agrupa las respuestas en tres categorías: bajo (40–70), medio (71–100) y alto (101–150). Los resultados demuestran que el 32,4% de los encuestados clasificó su satisfacción laboral como alta. Esto indica que hay una proporción considerable de empleados que están satisfechos con su trabajo y perciben su entorno laboral favorable.

Por otro lado, el 45,4% de los encuestados se ubicaron en el nivel medio de satisfacción laboral, es decir, estos empleados pueden estar satisfechos hasta cierto punto, pero aún tienen áreas en las que les gustaría ver mejoras o cambios. Asimismo, el 22,2% de los encuestados clasificó su satisfacción laboral como baja. El bajo nivel de satisfacción laboral evidenciado puede ser un indicador de la existencia de problemas en el ambiente de trabajo, las condiciones laborales o la gestión organizacional, que estarían impactando negativamente en el bienestar y conformidad de los empleados. Es relevante poner atención y enfocarse en estas preocupaciones, implementando acciones correctivas que apunten a las causas fundamentales de la insatisfacción del personal.

4.2.Resultados Inferenciales

4.2.1. Análisis de Confiabilidad

Una de característica deseable de cualquier medición es la confiabilidad, que se refiere a la precisión con la que un instrumento mide lo que pretende medir (Magnusson, 1978). La confiabilidad del instrumento se puede medir o evaluar de diferentes maneras o expresiones, pero la más aceptada hasta el momento es el estadístico α de Cronbach (Cohén et al., (2001). Para determinar el coeficiente de Cronbach se debe calcular la correlación de cada ítem, dando como resultado una gran cantidad de coeficientes de correlación (Cozby, 2005). Quero (2010)

menciona que si el α de Cronbach > 0.7 , se puede interpretar que el instrumento, las variables o las dimensiones evaluadas son confiables.

En este sentido, se comprobó la confiabilidad del instrumento con el estadístico alfa de Cronbach para diferentes estilos de liderazgo: liderazgo visionario, liderazgo coaching, liderazgo afiliativo, liderazgo democrático, liderazgo timonel y liderazgo autoritario. El documento en cuestión contenía 60 registros relacionados con 383 empleados de empresas constructoras ubicadas en Lima en el periodo 2022.

De igual forma se determinó la confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral y sus dimensiones: Condiciones físicas y materiales. laborales y/o administrativas, políticas, administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, cumplimiento de deberes y relaciones con autoridades. Dicho instrumento en cuestión contenía 35 registros de 383 trabajadores de empresas constructoras ubicadas en Lima en 2022.

Tabla 25

Alfa de Cronbach del instrumento estilos de liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	60

Tabla 26

Alfa de Cronbach del instrumento estilos de liderazgo y sus dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° elementos	Ítems
Estilos de Liderazgo	,990	Liderazgo visionario	,973	10	P1-P10
		Liderazgo coaching	,968	10	P11-P20
		Liderazgo afiliativo	,916	10	P21-P30

Liderazgo democrático	,927	10	P31-P40
Liderazgo timonel	,945	10	P41-P50
Liderazgo autoritario	,923	10	P51-P60

En la Tabla 25 se puede observar que el coeficiente de confiabilidad del instrumento diseñado para medir los estilos de liderazgo es de 0,990. Este coeficiente indica la consistencia y confiabilidad de las respuestas obtenidas a través del instrumento. Un coeficiente alto como este (cerca a 1) sugiere que el instrumento es altamente confiable y que las respuestas de los participantes son consistentes y estables.

Además, en la Tabla 26 se puede visualizar el análisis de las dimensiones del instrumento, se observa que presentan un rango de confiabilidad que va desde 0,916 a 0,973. Esto indica que todas las dimensiones del instrumento tienen un nivel alto de confiabilidad. La dimensión de liderazgo afiliativo muestra el coeficiente de confiabilidad más bajo (0,916), mientras que la dimensión de liderazgo visionario presenta el coeficiente más alto (0,973).

Tabla 27

Alfa de Cronbach del instrumento satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	35

Tabla 28

Alfa de Cronbach del instrumento satisfacción laboral y sus dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº elementos	Ítems
----------	------------------	-------------	------------------	--------------	-------

Satisfacción laboral	,978	Condiciones físicas y materiales	,865	5	P1- P5
		Beneficios laborales y/o administrativos	,833	4	P6- P9
		Políticas administrativas	,760	5	P10- P14
		Relaciones sociales	,823	4	P15- P18
		Desarrollo personal	,903	6	P19- P24
		Desempeño de tareas	,836	5	P25- P29
		Relación con la autoridad	,914	5	P30- P35

En la Tabla 27 se analiza el coeficiente de confiabilidad del instrumento diseñado para medir la satisfacción laboral es de 0,978. Este coeficiente indica la consistencia y confiabilidad de las respuestas obtenidas a través del instrumento. Un coeficiente alto como este (cercano a 1) sugiere que el instrumento es altamente confiable y que las respuestas de los participantes son consistentes y estables.

Al analizar las dimensiones del instrumento, se observa en la Tabla 28, un rango de confiabilidad que va desde 0,823 a 0,914. Esto indica que todas las dimensiones del instrumento tienen un nivel aceptable de confiabilidad. La dimensión de políticas administrativas muestra el coeficiente de confiabilidad más bajo (0,823), mientras que la dimensión de relación con la autoridad presenta el coeficiente más alto (0,914).

Según líneas anteriores, todos los coeficientes son mayor a 0,7, es decir, el instrumento es confiable, razón por la cual se puede seguir con el análisis.

4.3.Validez del Instrumento

Según Martínez y Sepúlveda (2012), el análisis factorial es un modelo estadístico cuyo objetivo principal es tratar de formar una estructura entre las variables del análisis utilizando

la correlación existente. En el presente estudio se utilizó el análisis factorial para validar los instrumentos de medición (cuestionarios), debido a que es posible identificar la consistencia interna de estos instrumentos y es importante para el conjunto de datos que se está procesando (Cueva & Gomez, 2018). Esta estadística se expresa como un valor entre 0 y 1, que es el equivalente de correlación de una variable completamente predecible.

4.3.1. Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

Para determinar la validez de la herramienta se utilizó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que mide la idoneidad de los datos para el análisis factorial. Esta prueba mide el ajuste de la muestra a cada variable del modelo y al modelo en su conjunto (Aguirre et al., (2020).

Tabla 29

Análisis factorial de la variable estilo de liderazgo

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,914
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	48641,408
	Gl	1770
	Sig.	,000

La Tabla 29 muestra el coeficiente de correlación entre la variable estilo de liderazgo y sus dimensiones, el cual alcanza un valor de 0,914. Este alto coeficiente señala la existencia de una fuerte correlación positiva, es decir, una estrecha relación directa entre la variable y sus dimensiones. Cuando el estilo de liderazgo fluctúa en algún sentido, sus dimensiones varían consistentemente en el mismo sentido. Además, el nivel de significancia bilateral de 0,000 es menor a 0,05, lo que indica que esta sólida correlación es estadísticamente significativa. Es muy poco probable que se haya observado una asociación de esta magnitud solo por azar en la muestra de estudio.

Tabla 30*Resultado del análisis factorial de los estilos de liderazgo*

Dimensiones	Ítems	Nº Elementos	Resultado de la prueba
Estilo de Liderazgo	P1-P60	60	1 componente
Liderazgo visionario	P1-P10	10	1 componente
Liderazgo coaching	P11-P20	10	1 componente
Liderazgo afiliativo	P21-P30	10	1 componente
Liderazgo democrático	P31-P40	10	1 componente
Liderazgo timonel	P41-P50	10	1 componente
Liderazgo autoritario	P51-P60	10	1 componente

La tabla 30 muestra que tras realizar un análisis factorial para validar el instrumento sobre estilos de liderazgo de 60 ítems, se halló que las dimensiones se agrupan de manera coherente, con correspondencia y consistencia interna entre sí. Es decir, los ítems de cada dimensión evalúan de forma integrada el mismo constructo. Este resultado del análisis factorial confirma que el instrumento aplicado es válido y confiable para medir los distintos estilos de liderazgo. Las dimensiones identificadas representan adecuadamente los conceptos teóricos y sus ítems tienen consistencia y relación temática entre sí.

Tabla 31*Análisis factorial de la variable satisfacción laboral*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,925
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	19651,863
	Gl	595
	Sig.	,000

La tabla 31 muestra el coeficiente de correlación obtenido entre la variable satisfacción laboral y sus dimensiones es de 0,925, lo cual indica una fuerte correlación positiva entre ellas, además, de indicar una relación estrecha y consistente entre la variable y sus dimensiones. Asimismo, la significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ indica que esta correlación es estadísticamente significativa

Tabla 32*Resultados del análisis factorial de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Ítems	Nº Elementos	Resultado de la prueba
Condiciones físicas y materiales	P1-P35	35	1 componente
Beneficios laborales y/o administrativos	P1-P5	5	1 componente
Políticas administrativas	P6-P9	4	1 componente
Relaciones sociales	P10-P14	5	1 componente
Desarrollo personal	P15-P18	4	1 componente
Desempeño de tareas	P19-P24	6	1 componente
Relación con la autoridad	P25-P29	5	1 componente
Condiciones físicas y materiales	P30-P35	5	1 componente

La Tabla 32 muestra que tras realizar el análisis factorial para validar el instrumento de satisfacción laboral compuesto por 35 ítems, se ha constatado que las dimensiones están coherentemente agrupadas, se relacionan entre sí y se integran de manera consistente. Estos resultados indican que el instrumento utilizado es válido y confiable para medir la satisfacción laboral en el contexto específico del estudio.

4.3.2. Validez de contenido

El V de Aiken, permite estimar cuantitativamente la validez basada en el contenido de los ítems que componen un test. Este coeficiente presenta valores entre 0 y 1, siendo los valores cercanos a la unidad aquellos que indican un mayor acuerdo entre jueces, que se traduce en una mayor evidencia de validez de contenido (Aguilera et al., 2020).

Tabla 33*V de Aiken para la variable estilos de liderazgo y sus ítems*

Variable	V de Aiken	Ítems	V de Aiken	Ítems	V de Aiken
Estilos de liderazgo	0,671	P1	0,65	P31	0,56
		P2	0,71	P32	0,66
		P3	0,71	P33	0,69
		P4	0,62	P34	0,68
		P5	0,78	P35	0,57
		P6	0,65	P36	0,62
		P7	0,68	P37	0,66
		P8	0,63	P38	0,73
		P9	0,70	P39	0,62
		P10	0,66	P40	0,69
		P11	0,78	P41	0,62
		P12	0,63	P42	0,69
		P13	0,65	P43	0,65
		P14	0,68	P44	0,65
		P15	0,64	P45	0,65
		P16	0,65	P46	0,74
		P17	0,68	P47	0,66
		P18	0,64	P48	0,72
		P19	0,61	P49	0,69
		P20	0,67	P50	0,62
		P21	0,68	P51	0,78
		P22	0,66	P52	0,62
		P23	0,71	P53	0,65
		P24	0,67	P54	0,62
		P25	0,72	P55	0,71
		P26	0,68	P56	0,68
		P27	0,70	P57	0,71
		P28	0,68	P58	0,68
		P29	0,76	P59	0,71

P30	0,70	P60	0,68
-----	------	-----	------

La Tabla 33 muestra una V de Aiken de 0,671 indica la existencia de una concordancia moderada entre los ítems relacionados con el liderazgo en el instrumento utilizado. Esto significa que los ítems tienen consistencia en sus respuestas y están relacionados de manera coherente con el concepto de liderazgo que se pretende medir.

Por otro lado, el rango de valores de los ítems de 0,56 a 0,78 indican una mayor concordancia entre los ítems y una consistencia interna más fuerte, lo que implica que los ítems están estrechamente relacionados y miden de manera coherente el constructo de liderazgo.

Tabla 34

V de Aiken para la variable satisfacción laboral y sus ítems

Variable	V de Aiken	Ítems	V de Aiken	Ítems	V de Aiken
Satisfacción laboral	0,586	P1	0,58	P19	0,69
		P2	0,56	P20	0,67
		P3	0,54	P21	0,60
		P4	0,60	P22	0,70
		P5	0,54	P23	0,57
		P6	0,50	P24	0,58
		P7	0,54	P25	0,64
		P8	0,54	P26	0,62
		P9	0,46	P27	0,59
		P10	0,57	P28	0,60
		P11	0,57	P29	0,61
		P12	0,48	P30	0,66
		P13	0,53	P31	0,59
		P14	0,61	P32	0,58
		P15	0,62	P33	0,66
		P16	0,59	P34	0,67
		P17	0,52	P35	0,11
		P18	0,51		

La Tabla 34 muestra el valor V de Aiken de 0,586 esto significa que los ítems tienen cierta consistencia en sus respuestas y están relacionados en cierta medida con el constructo de satisfacción laboral que se pretende medir.

En cuanto al rango de valores de los ítems de 0,46 a 0,71, indican una mayor concordancia entre los ítems y una consistencia interna más fuerte, lo que implica que los ítems están estrechamente relacionados y miden de manera coherente el constructo de satisfacción laboral.

4.3.3. *Análisis de consistencia interna*

Tabla 35

Consistencia interna del instrumento de estilos de liderazgo

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,985
		N de elementos	30 ^a
	Parte 2	Valor	,977
		N de elementos	30 ^b
N total de elementos			60
Correlación entre formularios			,919
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,958
	Longitud desigual		,958
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,958

La Tabla 35 presenta el valor del alfa de Cronbach para la consistencia interna de la variable estilos de liderazgo, el cual alcanza 0,958. Este alto coeficiente indica que los ítems seleccionados para medir la variable tienen una fuerte y consistente relación con el constructo subyacente que se pretende evaluar. Un alfa de Cronbach superior a 0,9 se considera muy bueno, lo que permite inferir que los ítems de la escala están midiendo de forma precisa y confiable la variable de interés. En otras palabras, los distintos ítems convergen adecuadamente para medir el mismo concepto teórico.

Tabla 36*Consistencia interna del instrumento de satisfacción laboral*

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,952
		N de elementos	18 ^a
	Parte 2	Valor	,962
		N de elementos	17 ^b
N total de elementos			35
Correlación entre formularios			,970
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,985
	Longitud desigual		,985
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,984

La Tabla 36 presenta el alfa de Cronbach para la consistencia interna de la variable satisfacción laboral, el cual alcanza un valor de 0,958. Este alto coeficiente señala que los ítems elegidos para evaluar la variable tienen una fuerte y consistente relación con el constructo subyacente que se busca medir. Un alfa de Cronbach por encima de 0,9 es considerado muy bueno. Esto permite inferir que los distintos ítems de la escala convergen adecuadamente para medir de forma precisa y confiable la variable de satisfacción laboral.

4.4.Prueba de normalidad

Una prueba de normalidad determina si los datos de una muestra se han extraído de una población distribuida normalmente. Generalmente se realiza para verificar si los datos son normales (Aguilera et al., 2020). Entre los estadísticos de prueba de normalidad destacan las de Pearson, Cramer-Von Mises, Kolmogorov – Smirnov (K-S), Anderson-Darling, Shapiro, Jarque-Bera y D’Agostino (Echeverri et al., 2015).

Pedrosa et al. (2015), menciona que para el paquete estadístico SPSS que se utilizará en este estudio, solo se pueden realizar pruebas de normalidad utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov (K-S), Lilliefors (K-SL) y corrección de Shapiro-Wilk (S-W). También

mencionan que la prueba K-S es la más utilizada en este tipo de investigaciones y por lo tanto este estudio utilizó el estadístico para determinar la normalidad de los datos.

Los autores Gómez et al. (2003), plantearon que si el resultado del nivel de significancia es mayor a 0.05 se considera que la muestra sigue una distribución normal y si es menor a 0.05 indica que la distribución de la muestra no es normal.

Tabla 37

Prueba de normalidad utilizando el Test Kolmogorov-Smirnov

Factor		Kolmogorov-Smirnov ^a	
		Estadístico	Sig.
V1	Estilo de liderazgo	,360	,000
D1	Estilo de liderazgo visionario	,360	,000
D2	Estilo de liderazgo coaching	,359	,000
D3	Estilo de liderazgo afiliativo	,281	,000
D4	Estilo de liderazgo democrático	,278	,000
D5	Estilo de liderazgo timonel	,306	,000
D6	Estilo de liderazgo autoritario	,308	,000
V2	Satisfacción laboral	,711	,000
D1	Condiciones físicas y materiales	,836	,000
D2	Beneficios laborales y/o administrativos	,818	,000
D3	Políticas administrativas	,819	,000
D4	Relaciones sociales	,860	,000
D5	Desarrollo personal	,789	,000
D6	Desempeño de tareas	,861	,000
D7	Relación con la autoridad	,844	,000

La tabla 37, se presentan los resultados de la prueba de normalidad realizada tanto para las variables como para sus dimensiones. Los resultados indican que las distribuciones son normales, ya que se obtuvo un valor de $p < 0,05$. Dado que las variables del estudio son cuantitativas y cumplen con los supuestos requeridos, se utilizará el coeficiente de correlación

de Pearson para contrastar las hipótesis planteadas. Esta prueba estadística posibilitará examinar de manera precisa y confiable la posible relación y asociación entre las variables de interés.

El coeficiente de Pearson es el estadístico más adecuado en este caso, ya que permite medir la fuerza y dirección de la correlación entre variables cuantitativas a nivel ordinal o de intervalo. A través de este coeficiente se podrá determinar si existe una correlación positiva o negativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, y cuán fuerte es esta asociación.

4.5. Prueba de Hipótesis

4.5.1. Prueba de hipótesis general

H. Nula: Los estilos de liderazgo no tienen una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

H. Alternativa: Los estilos de liderazgo tienen una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

Tabla 38

Correlación de las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral

		Estilo de liderazgo	Satisfacción laboral
Estilo de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,975**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	383	383
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,975**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	383	383

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

En la Tabla 38, se puede observar una correlación positiva perfecta, con un coeficiente de 0,975, entre las variables de estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores

de las empresas de construcción en Lima durante el año 2022. Además, se halló una significancia del $0,000 < 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

La correlación positiva perfecta que se observa implica que existe una relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. En otras palabras, a medida que los estilos de liderazgo aumentan, la satisfacción laboral también aumenta en proporción. Del mismo modo, cuando los estilos de liderazgo disminuyen, la satisfacción laboral también disminuye en proporción.

4.5.2. Prueba de hipótesis específica 1

H. Nula: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo visionario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

H. Alternativa: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo visionario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

Tabla 39

Correlación dimensión estilo de liderazgo visionario y variable satisfacción laboral

		Estilo de liderazgo visionario	Satisfacción laboral
Estilo de liderazgo visionario	Correlación de Pearson	1	,920**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	383	383
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	383	383

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

La Tabla 39 muestra una correlación positiva muy fuerte ($r=0,920$) entre la dimensión de liderazgo visionario y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de empresas constructoras de Lima en 2022. Este alto coeficiente indica que existe una asociación directa y proporcional entre ambas variables. A mayor liderazgo visionario, se da un aumento en la satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, con una significancia de 0,000 menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Es decir, la relación entre liderazgo visionario y satisfacción laboral es estadísticamente significativa, no se debe al azar.

4.5.3. Prueba de hipótesis específica 2

H. Nula: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo coaching y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

H. Alternativa: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo coaching y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

Tabla 40

Correlación dimensión estilo de liderazgo coaching y variable satisfacción laboral

		Estilo de liderazgo coaching	Satisfacción laboral
Estilo de liderazgo coaching	Correlación de Pearson	1	,926**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	383	383
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,926**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	383	383

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

La Tabla 40 muestra una correlación positiva muy fuerte ($r=0,926$) entre la dimensión de liderazgo coaching y la variable satisfacción laboral en trabajadores de empresas

constructoras de Lima en 2022. Este alto coeficiente señala que existe una fuerte asociación directa entre ambas variables, es decir, a mayor liderazgo de coaching hay un incremento en la satisfacción laboral. Con una significancia de 0,000 menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Por lo tanto, la relación entre liderazgo coaching y satisfacción laboral es estadísticamente significativa.

4.5.4. Prueba de hipótesis específica 3

H. Nula: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

H. Alternativa: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

Tabla 41

Correlación dimensión estilo de liderazgo afiliativo y variable satisfacción laboral

		Estilo de liderazgo afiliativo	Satisfacción laboral
Estilo de liderazgo afiliativo	Correlación de Pearson	1	,918**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	383	383
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,918**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	383	383

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

La Tabla 41 muestra una correlación positiva muy fuerte ($r=0,918$) entre la dimensión de liderazgo afiliativo y la variable satisfacción laboral en colaboradores de empresas

constructoras de Lima en 2022. Este alto coeficiente indica que existe una asociación directa y proporcional entre ambas variables, es decir, a mayor liderazgo afiliativo se presenta un aumento en la satisfacción laboral. Con una significancia de 0,000 menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Por lo tanto, la relación entre liderazgo afiliativo y satisfacción laboral es estadísticamente significativa.

4.5.5. Prueba de hipótesis específica 4

H. Nula: No existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

H. Alternativa: Existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

Tabla 42

Correlación dimensión estilo de liderazgo democrático y variable satisfacción laboral

		Estilo de liderazgo democrático	Satisfacción laboral
Estilo de liderazgo democrático	Correlación de Pearson	1	,953**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	383	383
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,953**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	383	383

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

La Tabla 42 muestra una correlación positiva muy fuerte ($r=0,953$) entre la dimensión de liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral en colaboradores de empresas constructoras de Lima en 2022. Este elevado coeficiente indica que existe una fuerte asociación directa entre ambas variables, es decir, a mayor liderazgo democrático se presenta un aumento

en la satisfacción laboral. Con una significancia de 0,000 menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Por lo tanto, la relación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral es estadísticamente significativa.

4.5.6. Prueba de hipótesis específica 5

H. Nula: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo timonel y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

H. Alternativa: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo timonel y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

Tabla 43

Correlación dimensión estilo de liderazgo timonel y variable satisfacción laboral

		Estilo de liderazgo timonel	Satisfacción laboral
Estilo de liderazgo timonel	Correlación de Pearson	1	,959**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	383	383
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,959**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	383	383

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

La Tabla 43 muestra una correlación positiva muy fuerte ($r=0,959$) entre la dimensión de liderazgo timonel y la variable satisfacción laboral en colaboradores de empresas constructoras de Lima en 2022. Este elevado coeficiente indica que existe una fuerte asociación directa entre ambas variables, es decir, a mayor liderazgo timonel se presenta un aumento en la satisfacción laboral. Con una significancia de 0,000 menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Por lo tanto, la relación entre liderazgo timonel y satisfacción laboral es estadísticamente significativa.

4.5.7. Prueba de hipótesis específica 6

H. Nula: No existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

H. Alternativa: Existe una relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.

Tabla 44

Correlación dimensión estilo de liderazgo autoritario y variable satisfacción laboral

		Estilo de liderazgo autoritario	Satisfacción laboral
Estilo de liderazgo autoritario	Correlación de Pearson	1	-,961**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	383	383
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	383	383

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

La Tabla 44 muestra una correlación negativa muy fuerte ($r=-0,961$) entre la dimensión de liderazgo autoritario y la variable satisfacción laboral en colaboradores de empresas constructoras de Lima en 2022. Este elevado coeficiente, pero con signo negativo, indica que existe una fuerte asociación inversa entre ambas variables, es decir, a mayor liderazgo autoritario se presenta una disminución en la satisfacción laboral. Con una significancia de 0,000 menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Por lo tanto, la relación entre liderazgo autoritario y satisfacción laboral es estadísticamente significativa.

4.6. Discusión

Respecto a la hipótesis general, se determinó la existencia de una correlación positiva perfecta con un coeficiente de 0,975 entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción

laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Esto quiere decir que los estilos de liderazgo influyen en la satisfacción laboral al proporcionar dirección, comunicación efectiva, apoyo y reconocimiento, y al crear una cultura laboral positiva. Un liderazgo sólido y efectivo puede mejorar la satisfacción de los empleados al brindarles un sentido de propósito, autonomía, crecimiento y bienestar en el entorno laboral.

Al respecto, se han encontrado resultados consistentes en el estudio realizado por Espinoza (2018), quien en su investigación concluyó que los resultados revelan una correlación positiva y significativa con un coeficiente de 0,844 y una sig., de $0,000 < 0,05$ entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral, lo que implica que el líder debe poseer cualidades óptimas y exhibir un estilo de liderazgo que se ajuste a la percepción de los empleados para que estos se sientan satisfechos en su trabajo. Asimismo, Moreno y Padilla (2019) resaltaron que existe una conexión directa y simultánea entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral con un Chi cuadrado de 44,231 y una sig., $0,000 < 0,05$. Sin embargo, es importante destacar que el tipo de liderazgo, las decisiones tomadas y las actitudes mostradas por el líder serán elementos fundamentales que influirán en la satisfacción de los subordinados.

Por lo tanto, se puede concluir que los estilos de liderazgo juegan un papel crítico en la determinación de los niveles de satisfacción laboral. Un líder efectivo puede crear un entorno de trabajo positivo y motivador, donde los empleados se sientan valorados y respaldados. Al demostrar habilidades de liderazgo adecuadas, los líderes pueden influir en la actitud y el compromiso de los empleados hacia su trabajo. Además, un líder que proporcione oportunidades de crecimiento, reconocimiento y desarrollo personal fomentará la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Al evaluar la primera hipótesis específica se determinó la existencia de una correlación positiva perfecta con un coeficiente de 0,920 entre dimensión estilo de liderazgo visionario y

la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Esto quiere decir que un estilo de liderazgo visionario puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral al proporcionar una dirección inspiradora, oportunidades de crecimiento, empoderamiento y reconocimiento. Arévalo (2018) presentó resultados similares en su investigación, los valores del coeficiente Chi cuadrado fue de 65,33 y una significancia, $0,001 < 0,05$ entre el liderazgo visionario y la satisfacción laboral concluyendo que, al conectar el trabajo de los empleados con una visión convincente y estimulante, el líder visionario puede aumentar la satisfacción al brindar un sentido de propósito, autonomía y reconocimiento en el trabajo. Igualmente, Paredes et al. (2022) demuestran en sus resultados que un 56% de encuestados opinó que un líder visionario confía en los miembros del equipo y les otorga autonomía en la toma de decisiones; les permite asumir responsabilidad y desempeñarse a su máximo potencial. Logrando que se sientan empoderados y experimenten mayor satisfacción laboral al tener la capacidad de influir en su propio.

Por lo tanto, se puede concluir que, al fomentar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, así como brindar oportunidades para el crecimiento profesional de los empleados. Al proporcionar un entorno que fomenta el crecimiento y el desarrollo, el líder visionario puede aumentar la satisfacción laboral al permitir que los empleados se sientan estimulados y progresen en sus carreras

Al considerar la segunda hipótesis específica se determinó la existencia de una correlación positiva perfecta con un coeficiente de 0,926 entre dimensión estilo de liderazgo coaching y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Esto quiere decir que el liderazgo coaching puede impactar positivamente en la satisfacción laboral al promover el desarrollo de habilidades, una comunicación efectiva, autonomía y empoderamiento, reconocimiento y crecimiento personal. En esa misma línea, se obtuvieron resultados similares a los de Arévalo

(2018) quién en su investigación probó que, al crear un ambiente de apoyo y desarrollo, el líder coaching puede mejorar la satisfacción de los empleados al permitirles alcanzar su potencial y sentirse valorados en su trabajo. Sus resultados sostuvieron un valor del coeficiente Chi cuadrado de 32,67.

Por lo tanto, se puede concluir que, el líder coaching proporciona retroalimentación constructiva, orientación y oportunidades de aprendizaje. Esto crea un entorno de crecimiento y desarrollo personal, lo que puede aumentar la satisfacción laboral al permitir que los empleados se sientan desafiados y progresen en sus habilidades profesionales.

En cuanto a la tercera hipótesis específica se determinó la existencia de una correlación positiva perfecta con un coeficiente de 0,918 entre dimensión estilo de liderazgo afiliativo y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Esto quiere decir que el liderazgo afiliativo influye en la satisfacción laboral al crear un ambiente de apoyo, fomentar la comunicación abierta y transparente, construir relaciones positivas y manejar el conflicto de manera constructiva. Al respecto, Arévalo (2018) determinó con un valor de Chi cuadrado de 81,66 y una significancia de $0,001 < 0,05$ que, al promover una cultura de confianza, colaboración y bienestar emocional, el líder afiliativo contribuye a la satisfacción de los empleados al brindar un entorno de trabajo positivo y favorable para su crecimiento y desarrollo. De igual manera, Gómez (2021) con un coeficiente de 0,532 y una significancia $0,002 < 0,05$ demostró que un liderazgo afiliativo promueve la confianza, el respeto y la empatía entre el líder y los empleados, lo que crea un ambiente de apoyo donde los empleados se sienten valorados y respaldados. Esta sensación de apoyo puede aumentar la satisfacción laboral al generar un sentimiento de pertenencia y bienestar en el entorno laboral.

En este contexto, la promoción de un liderazgo cercano, positivo, que se preocupe por el personal, entender sus fortalezas y necesidades, y brindarles apoyo individualizado, crear un

sentimiento de cercanía que impulsa la satisfacción laboral al generar un sentido de confianza y respaldo emocional por parte del líder.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, se determinó una correlación positiva muy fuerte ($r=0,953$) entre el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en colaboradores de empresas constructoras de Lima en 2022, con una significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, proporcionar un ambiente de trabajo inclusivo y participativo se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral. El líder democrático, al permitir la voz y voto de los empleados en las decisiones que afectan su labor, promueve su sentido de pertenencia y empoderamiento. Esto fomenta relaciones de colaboración y respeto mutuo, factores claves en la satisfacción. Al respecto Arévalo (2018) halló una asociación significativa ($X^2=32,67$; $p=0,02 < 0,05$) entre liderazgo democrático y satisfacción laboral. Igualmente, Paredes et al. (2022) encontró en un 59,3% de encuestados una percepción positiva sobre cómo la participación en las decisiones incrementa la satisfacción al generar sentido de control y valoración. En síntesis, el liderazgo democrático promueve un clima laboral positivo que se traduce en mayor satisfacción.

Respecto a la quinta hipótesis, se determinó una correlación positiva muy fuerte ($r=0,956$) entre el estilo de liderazgo timonel y la satisfacción laboral, con significancia de $0,000 < 0,05$. La claridad de dirección del líder timonel puede orientar a los empleados sobre sus roles y responsabilidades, reduciendo ambigüedades y confusiones. Sin embargo, este estilo puede limitar la autonomía y participación en decisiones, afectando negativamente la satisfacción de algunos trabajadores. Es decir, el liderazgo timonel tiene efectos mixtos sobre la satisfacción.

Al evaluar la sexta hipótesis específica se determinó la existencia de una correlación negativa perfecta con un coeficiente de $-0,961$ entre dimensión estilo de liderazgo autoritario y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima,

2022 y una significancia de $0,000 < 0,05$. Esto quiere decir que el liderazgo autoritario puede tener un impacto negativo en la satisfacción laboral al limitar la autonomía y la participación de los empleados, dificultar la comunicación efectiva, disminuir el reconocimiento y el apoyo, y crear un clima de trabajo tenso y estresante. Estos resultados son similares a los de Arévalo (2018) quien con un valor de Chi cuadrado de 24,50 y una significancia de $0,001 < 0,05$ demostró en su investigación que, en un entorno de liderazgo autoritario, los empleados tienen poca o ninguna participación en la toma de decisiones. Esto puede generar una sensación de falta de autonomía y control sobre su propio trabajo. Asimismo, Gómez (2021) con un coeficiente de $-0,487$ y una significancia de $0,005 < 0,05$ concluyó que un entorno autoritario, el enfoque del líder suele estar en el cumplimiento de metas y objetivos, dejando poco espacio para el reconocimiento y el apoyo emocional de los empleados.

Por lo tanto, el liderazgo autoritario tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral pues se caracteriza por un enfoque centrado en el control y la toma de decisiones unilateral, sin considerar la opinión o participación de los subordinados. Además, genera un sentimiento de falta de valor y de ser excluidos en el proceso.

Por último, es necesario resaltar que con base en la investigación realizada para optimizar las ventajas de cada uno de los diferentes estilos de liderazgo (visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel, autoritario) y aumentar la satisfacción laboral, es posible adoptar un enfoque de liderazgo híbrido o integrado. En este enfoque, se puede combinar la visión inspiradora y orientada al futuro del liderazgo visionario con la empatía y el apoyo individualizado del liderazgo coaching. Al mismo tiempo, se pueden utilizar elementos del liderazgo afiliativo para fomentar la colaboración y el sentido de pertenencia en el equipo. Además, el liderazgo democrático puede permitir la participación y la toma de decisiones conjuntas, brindando una sensación de autonomía y empoderamiento a los colaboradores. Por otro lado, en situaciones de crisis o cuando se requiere una toma de decisiones rápida y firme,

se puede recurrir al liderazgo timonel o autoritario. Al combinar de manera inteligente y adaptativa estos estilos de liderazgo, se pueden aprovechar las fortalezas individuales de cada uno para fomentar un entorno de trabajo más satisfactorio y productivo, donde los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con el logro de los objetivos organizacionales.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.Conclusiones

Una vez analizados los resultados, se establecen las conclusiones basadas en el análisis de las hipótesis para esta investigación.

- Para la hipótesis general, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022; resultados que se comprobaron a través de un coeficiente de Pearson de 0,975 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, entre más apropiado sea el estilo de liderazgo, mejor van a ser los niveles de satisfacción laboral.
- Para la hipótesis específica 1, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la dimensión estilo de liderazgo visionario y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022; resultados que se comprobaron a través de un coeficiente de Pearson de 0,920 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, al aplicar un estilo de liderazgo visionario, incrementa la satisfacción laboral, pues se fomenta el desarrollo del profesional y personal de los colaboradores.
- Para la hipótesis específica 2, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la dimensión estilo de liderazgo coaching y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022; resultados que se comprobaron a través de un coeficiente de Pearson de 0,926 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, al entrenar a los empleados y brindarles las herramientas necesarias para la realización de sus labores, estos se sienten satisfechos con su trabajo y comprometidos.

- Para la hipótesis específica 3, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la dimensión estilo de liderazgo afiliativo y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022; resultados que se comprobaron a través de un coeficiente de Pearson de 0,918 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, establecer un entorno de confianza y cercanía con el líder, los empleados incrementarán su nivel de satisfacción laboral.
- Para la hipótesis específica 4, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la dimensión estilo de liderazgo democrático y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022; resultados que se comprobaron a través de un coeficiente de Pearson de 0,953 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, cuando existe un liderazgo que impulsa la participación de los colaboradores, estos se sienten más satisfechos laboralmente.
- Para la hipótesis específica 5, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la dimensión estilo de liderazgo timonel y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022; resultados que se comprobaron a través de un coeficiente de Pearson de 0,959 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, al existir un liderazgo de tipo timonel en donde se orienta a los empleados al cumplimiento de metas también se incrementa la satisfacción laboral al cumplir con los objetivos propios.
- Para la hipótesis específica 6, se determinó que existe una relación positiva perfecta entre la dimensión estilo de liderazgo autoritario y la variable satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022; resultados que se comprobaron a través de un coeficiente de Pearson de -0,961 y un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$. Es decir, al existir un liderazgo autoritario en donde

restringe el comportamiento y participación de los colaboradores. Esto disminuirá la satisfacción laboral.

- Al analizar los datos de información general como la edad y el género, se ha visualizado un rango de edad entre 31 y 49 años con una mayor predominancia. De igual manera, el género que se impone en este análisis es el masculino.
- Por último, se puede concluir que en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima en el periodo 2022, existe un nivel de satisfacción alto en un 45,4% de los encuestados y un nivel medio con un 32,4% de los participantes. Mientras que el 22,2% de las empresas encuestadas presentan un nivel bajo de satisfacción, lo que indica que existen problemas en cuanto a los estilos de liderazgo que se aplican en las mismas. Esta información es tomada de los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores de las empresas de construcción de Lima Metropolitana, si bien las encuestas permiten recabar información valiosa sobre las percepciones y opiniones de los participantes, presentan restricciones metodológicas que es importante reconocer. Tales como los sesgos propios de las encuestas de opinión, como la deseabilidad social o la aquiescencia, pueden influir en las respuestas de los encuestados y al no complementar los resultados de las encuestas con indicadores objetivos de satisfacción laboral de las empresas constructoras, como rotación de personal, ausentismo, productividad, entre otros, no es posible contrastar las percepciones subjetivas con métricas concretas

5.2.Recomendaciones

- Se recomienda al sector de la construcción Implementar programas de capacitación en liderazgo transformacional, visionario y coaching para gerentes y jefes, enfocados en inspirar, motivar y potenciar el talento de los colaboradores. Esto mejorará las condiciones para el desarrollo personal y desempeño de tareas. Para lo cual, se sugiere diseñar cursos, talleres o sesiones de coaching que brinden a las líderes habilidades para motivar e inspirar a sus equipos, comunicar una visión clara, servir de modelo a seguir, impulsar el aprendizaje continuo y brindar apoyo personalizado a cada colaborador para su máximo desarrollo.
- Se recomienda fomentar un liderazgo democrático y afiliativo que promueva la participación, reconocimiento, trabajo en equipo y buenas relaciones interpersonales. Esto optimizará las políticas administrativas y relaciones sociales. Para lo cual, se propone implementar estilos de liderazgo que prioricen el trabajo participativo, la cohesión, el reconocimiento del buen desempeño y la comunicación abierta entre jefes y colaboradores.
- Se recomienda establecer mecanismos de retroalimentación periódica y evaluación 360° a líderes para identificar brechas y mejorar en estilos que aumenten la satisfacción. Para lo cual, se deberán realizar diagnósticos objetivos sobre fortalezas y debilidades en el liderazgo, mediante evaluaciones de desempeño de 360°, encuestas de clima laboral u otros instrumentos que provean retroalimentación por parte de los colaboradores, pares y superiores. Esto permitirá diseñar planes de mejora enfocados en áreas críticas para aumentar la satisfacción del equipo.
- Se recomienda establecer espacios participativos donde los propios colaboradores puedan proponer iniciativas de mejora en cuanto a sus condiciones de trabajo, equipamiento, instalaciones, compensaciones, incentivos, entre otros.

- Se recomienda desarrollar habilidades blandas en los líderes como empatía, comunicación asertiva y resolución de conflictos, para mejorar relaciones con autoridad. Para lo cual, se deberá entrenar a los líderes en competencias emocionales y sociales que favorezcan vínculos de confianza, apertura y armonía con sus colaboradores.
- Se recomienda evaluar periódicamente la satisfacción laboral de los equipos de trabajo y vincularla con acciones concretas de mejora por parte de los líderes. Al aplicar de forma regular encuestas de satisfacción al personal y utilizar sus resultados como insumo en los planes de acción de cada líder, para implementar cambios específicos orientados a abordar brechas y expectativas de sus colaboradores.
- Finalmente, se recomienda promover una cultura de liderazgo ético y servicial, que anteponga las necesidades de crecimiento de los colaboradores. A través de fomentar valores organizacionales basados en el servicio desinteresado, la ética, la integridad y el genuino interés en el bienestar y desarrollo de los miembros del equipo.

REFERENCIAS

- Abu, S., Kalagy, T., Portughies, N., & Lewensohn, O. (2023). Job satisfaction and well-being among college -educated Bedouin arab and ultra-orthodox women in ther Israeli workforce: the roles of individual familial, communal and organizational resources. *Arch Womens Ment Health*, 26(2), 177-189.
- Acevedo, P. (2021). *Estilos de liderazgo percibido y motivación laboral en colaboradores del Gobierno Regional de La Libertad, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57065/Acevedo_MPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar , M., Magaña , D., & Surdez, E. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*. [Artículo de investigación, Universidad Juarez Autónoma de Tabasco]. Repositorio Digital de la Universidad Juarez Autónoma de Tabasco: https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Aguilera, L., Lao, Y., & Lores, Y. (2020). Dimensiones y variables de la calidad de la fase de pre inversión. *Ciencias Holguín*, 26(1), 89-100. <http://www.ciencias.holguin.cu/index.php/cienciasholguin/article/view/1171/1270#>
- Ahmad, A., Alhammadi, A., & Jameel, A. (2021). National Culture, Leadership Styles and Job Satisfaction: An Empirical Study in the United Arab Emirates. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 8(6), 1111-1120.
- Akan, D., & Kilic, M. (2021). Investigation of the Relationship among Authentic Leadership of School Administrators, Teachers' Motivation, and Job Satisfaction. *Pamukkale University Journal of Education*, 429-456.
- Al Yahyae, O., & Mohamad, M. (2021). Perceptions of Public Sector Employees on Transformational Leadership Characteristics Which Influencing Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*, 12(5), 147-155.

- Albino, V. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de servicios Eléctricos y Electrónicos - Lima, 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37143>
- Alvarez, A., & Martinez, C. (2023). Job satisfaction measurement scale. *Human Review Journal*, 17(3), 1-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Anaya, J., Miranda, J., & Ramírez, B. (2020). Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral. *Revista de Desarrollo Sustentable ,Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS(13)*. <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/13/liderazgo-satisfaccion-laboral.html>
- Añazco, K., Sanchez, O., & Guerrero, M. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
- Arbulú, J., & Otoya, J. (2006). La PYME en el Perú. *PAD - Escuela de Dirección de la Universidad de Piura*, 32-37. <http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/e-journals/PAD/7/arbulu.pdf>
- Arévalo, A. (2018). *La influencia de los estilos de liderazgo de los supervisores de la CELEC EP Central Térmica Esmeraldas II en las competencias comunes del grupo de trabajo de producción de la central*. Quito: [Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/6177>
- Arias. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica (6ta ed.)*. Episteme.
- Arízaga, O., & Borja, T. E. (2022). *Los estilos de liderazgo y el clima laboral en los colaboradores de una empresa del sector de comercio exterior en Ecuador*. Universidad Internacional SEK. doi:<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4672>
- Arredondo, F., & Maldonado, V. (2010). Diferencias entre la relación de la integridad y los estilos de liderazgo de acuerdo con el modelo de Bernard Bass. *Revista Venezolana de Estudios Gerenciales*, 26(114), 59-76. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/331

- Aslam, S., Saleem, A., Kumar, T., & Parveen, K. (2022). New Normal: Emergence of Situational Leadership During COVID-19 and Its Impact on Work Motivation and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919941>
- Avello, R., Rodríguez, M., Rodríguez, P., Sosa, D., Companioni, B., & Rodríguez, R. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?. *Medisur Revista Electrónica, 17*(1), 10-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000100010
- Bakotic, D., & Bulog, I. (2021). Organizational Justice and Leadership Behavior Orientation as Predictors of Employees Job Satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability, 13*(19). <https://doi.org/10.3390/su131910569>
- Bani, E., & Alattari, A. (2019). The relationship between followership styles and leadership styles. *Research in Educational Administration & Leadership, 4*(2), 407-449. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1235236.pdf>
- Bass, B. (1985). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics, Winter, 18*(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bellido, R., Morales, P. B., Gamarra, C. M., & Calizaya, L. J. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad, Ciencia y Tecnología, 25*(108), 4-11. doi:10.47460/uct.v25i108.425
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Pearson.
- Bernal, I., & Lucio, D. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia, 23*(84). <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>
- Bernasconi, A., & Rodriguez, E. (2018). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. *Revista Formación Universitaria, 29*-40. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>.
- Boada, J., & Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: Una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, 15*(2), 151-166. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2976895>

- Botha, M. (2021). The influence of leadership style and motivation on employee performance in the department of transportation, tourism, communication and informatics in Ngada District. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(3), 99-105. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i3-01>
- Builies, J. (2016). *El líder de producción*. Causa y Efecto: Expertos en productividad. Recuperado el 5 de mayo del 2023, de <https://cyecompetitividad.wordpress.com/2016/12/13/el-lider-de-produccion/>
- Camacaro, P. (1999). *Satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo, una aproximación al estudio de la satisfacción laboral del personal civil de la fuerza aérea venezolana*. [Monografía].
- Cámara Chilena de la Construcción. (2023). *Informe Inmobiliario*. Chile: CCHC. Retrieved from <https://cchc.cl/centro-de-informacion/estudios/informes-inmobiliarios/informe-43-2023-1-actividad-del-sector-inmobiliario-del-gran-santiago>
- Campos, P., Gutierrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carrara, G., Bernardes, A., Balsanelli, A., Camelo, S., Gabriel, C., & Zanetti, A. (2017). Use of instruments to evaluate leadership in nursing and health services. *Revista Gaúcha Enferm*, 38(3). <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2017.03.2016-0060>
- Castillo, A., & Santa Cruz, J. (2020). *Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte S.R.L, Cajamarca 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/25298>.
- Cámara de Comercio de Lima. (2022, 16 de julio). *Sector construcción acumula crecimiento de 0,74% entre enero y mayo 2022*. Retrieved from Cámara de Comercio de Lima: <https://lacamara.pe/sector-construccion-acumula-crecimiento-de-074-entre-enero-y-mayo-2022/#:~:text=Aporte%20de%20construcci%C3%B3n%20al%20PBI&text=Es%20por%20ello%20que%20a,%20C1%25%20del%20universo%20empresarial>.

- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe. (2022). *Se profundiza la desaceleración de América Latina y el Caribe: en 2022 se espera un crecimiento regional de 1,8% en promedio*. Retrieved from <https://www.cepal.org/es/comunicados/se-profundiza-la-desaceleracion-america-latina-caribe-2022-se-espera-un-crecimiento>
- Chamorro, D. (2006). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director-a*. [Tesis de Doctorado - Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Intitucional de la UCM: <https://hdl.handle.net/20.500.14352/55942>
- Cheng, C., Ding, X., & Li, J. (2022). Transformational Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Relations Climate and the Moderating Role of Subordinate Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 233. doi: 10.3390/ijerph19010233
- Chiang, M., Gomez, N., & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225033236007>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá - Colombia: Editorial McGraw-Hill.
- Chin, M., Awan, M., & Tuckey, M. (2018). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257-282. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>
- Clipa, O., & Artemizia, M. (2018). Relations of style of leadership and achievement morivation for teacher. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 10(4), 112-118. DOI:10.18662/rrem/72
- Cohen, R., Swerdlik, M., & Velasquez, J. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y a la Medición*. Mexico: McGraw Hill.
- COMEX. (2022, 06). *El sector construccion registró un crecimiento interanua del 4,9% en abril de 2022*. Sociedad de Comercio Exterior del Perú. Recuperado el 7 de mayo del 2023, de

<https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-sector-construccion-registro-un-crecimiento-interanual-del-49-en-abril-de-2022>

- Cozby, P. (2005). *Métodos de Investigación del Comportamiento*. Mexico: McGraw Hill.
- Creswell, J. (2019). *Investigación educativa: Planificación, realización y evaluación de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Pearson Educación .
- Cruzado, V. (2022.06). *Situación del Empleo al Trimestre I - 2022*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado el 18 de mayo del 2023, de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3326314-informe-trimestral-del-mercado-laboral-situacion-del-empleo-2022-trimestre-i>
- Cueva, A., & Gomez, A. (2018). Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. *Revista de Investigación SIGMA*, 5(1), 59-86. <https://doi.org/10.24133/sigma.v5i01.1204>
- Dababneh, A., Arabyat, R., Suifan, T., & Wahbeh, N. (2022). The mediating effect of transformational leadership on the relationship between personality traits and job satisfaction in the educational sector in Jordan. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 32(2), 229-251. <https://doi.org/10.1080/10911359.2021.1885553>
- Dagli, E., & Kalkan, F. (2021). The Relationship Between Empowering Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Self-Efficacy Perceptions and Job Satisfaction Levels. *Egitim Ve Bilim-Education and Science*, 46(208), 105-123. DOI:10.15390/EB.2021.10083
- Dainty, A., Grugulis, I., & Langford, D. (2007). Entendiendo el empleo de la construcción: La necesidad de una nueva agenda. *Revisión de Personal*, 36(4).
- Daza, D., & Porto, S. (2007). *Importancia de la satisfacción laboral del trabajador en las organizaciones*. [Monografía - Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio de la Universidad Tecnológica de Bolívar. <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>
- Diaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M y S E.I.R.L. periodo - 2019*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/3807>

- Diaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Duran, S. I., Gallegos, M., & Cabezas. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Revista Espacios*, 40(40), 3. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- Echeverri, L., Arroyave, E., & Barajas, F. (2015). Comparación De Pruebas De Normalidad. *XXI Simp. Int. Estad*, 8-11.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2023.01). *Boletín Mensual Leyendo Números Enero 2023*. Plataforma Gigital unica del Estado Peruano. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4302176/_Boletin_LN_Ene_2023.pdf?v=1679434550
- Enamul, K., & Tasnim, Z. (2023). Relationship between principals leadership styles and teachers behavior. *Behav Sci Journal*, 13(2) 1-14. <https://doi.org/10.3390/bs13020111>
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies. *Revista Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>.
- Espinoza, G. (2018). *Liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores del Restaurant Alert del Perú S.A. – Lima Metropolitana, 2018*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43665>
- Etkin, J. (2003). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. México: Granica.
- Fahlevi, M., Mohammed, A., & Saniuk, S. (2022). Leadership style and hospital performance : empirical evidence fom Indonesia. *Front Psychology*, 13, 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.911640>
- Fierro, I., & Villalba, M. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *Innova Research Journal*, 2(4). <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>

- Gallo, B. (2021). *Estilos de liderazgo: Estudio de caso sobre su relación con la satisfacción laboral*. [Tesis de Maestría - Universitat Jaume I]. Repositorio de la Universitat Jaume I. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/201678/TFM_2022_Gallo_Medrano_Beatriz.pdf?sequence=1
- Ganga, F., Alarcon, M., Soto, R., & Saldavia, C. (2020). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9-19. <https://www.redalyc.org/journal/290/29065286014/>
- Garcia, J., Casanueva, G., Ganaza, J., & Alonso, M. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial*. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Garcia, M., Lujan, M., & Martinez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(2), 63-72. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, 563-575. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Gemma, H. (2023). Addressing the challenges of early career rural nursing to improve job satisfaction and retention : strategies new nurses think would help. *JAN Leading Global Nursing Research*, 79(9), 1-10. DOI: 10.1111/jan.15636
- Gilster, S. (2002). Leadership: Key to creating a caring culture. *American Journal of Alzheimer's Disease & Other Dementias*, 17(4), 232-236. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/153331750201700408>
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). *Primal leadership learning to lead with emotional intelligence*. España: Penguin Random House Grupo Editorial .
- Gómez, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. [Tesis de Maestría - Universidad Veracruzana]. Repositorio Institucional Universidad Veracruzana.

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

Gómez, M., Danglot, C., & Vega, L. (2003). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas. Cuando usarlas. *Revista Mexicana de Pediatría*, 70(2), 91-99.
<https://www.ugr.es/~fmocan/MATERIALES%20DOCTORADO/Sinopsis%20de%20pruebas%20estadisticas%20no%20parametricas.pdf>

González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.

Graen, G. (1976). Role-making processes within complex organizations. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1201-1245.

Guerrero, M., Añazco, K., Valdiviezo, M., & Sanchez, O. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Innova Research Journal*, 3(10), 142-148.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>

Guo, K. (2022). Relationship Between Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Media Richness and Perceived Organizational Transparency. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.885515>

Gutierrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. [Tesis de Licenciatura - Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4727/GUTIERREZ%20WALTER%20MOTIVACION_SATISFACCION_LABORAL_OBREROS_INVESTIGACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Haji, W., Widayat, C., Madiistriyatno, H., & Febrianto, M. (2021). The Effect of Servant Leadership, Job Satisfaction and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behavior. *Quality-Access to Success*, 22(184), 203-210. DOI:10.47750/QAS/22.184.26

Hamour, H. (2023). The effect of leadership styles on creative behavior: the mediating role of succession an applied study in jordanian medium and small companies. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2).
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1066>

- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Nacional de Cuyo].
 Repositorio Digital UNCU.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hasanuddin, B., Mustainah, M., & Dewi, P. (2021). La influencia del liderazgo de servicio en la satisfacción laboral con el carácter individual como variable moderadora. *Revista Problemas y perspectivas en la gestión*, 445-455.
- Hernandez, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Herrera, N., & Castillo, J. (2022). *Demografía Empresarial en el Perú cuarto trimestre 2022*. Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. Recuperado el 20 de mayo de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4255041/Demograf%C3%ADa%20Empresarial%20en%20el%20Per%C3%BA%20-%20IV%20trimestre%202022.pdf?v=1678846769>
- Herzberg, F. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre*. Cleveland: The World Publishing Company.
- Hollander, E. (1978). *Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationship*. New York.
- Ilyas, S., Abid, G., Ashfaq, F., Ali, M., & Ali, W. (2021). Status Quos Are Made to be Broken: The Roles of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Psychological Empowerment, and Voice Behavior. *Sage Open*, 11(2).
- Indra, B., Yuniarsih, T., Fakry, M., Suryadi, E., Affandi, A., & Rohmawati, T. (2022). Job satisfaction as a mediator in improving employee performance through talent and knowledge management. *Journal of Eastern European and Central Asian research*, 9(5), 749-762.
<https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i5.1060>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2022, Agosto). *PERÚ: Evolución Mensual de la Actividad del Sector Construcción (PBI de Construcción): 2016 - 2022*. Ministerio de Vivienda, Cosntrucción y Saneamiento. Recuperado el 13 de junio de 2023, de https://www3.vivienda.gob.pe/Destacados/estadistica/62_PBI-CONSTRUCCION.pdf
- Instituto Peruano de Economía [IPE] (2020). *SEÑALES DE UN SECTOR EN CONSTRUCCIÓN*. Instituto Peruano de Economía. Recuperado el 13 de junio de 2023, de <https://www.ipe.org.pe/portal/senales-de-un-sector-en-construccion/>
- Jarumy, F. P. (2018). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en una empresa de call center, Lima Metropolitana, 2018"*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30399/Fong_PMJ.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Judge, T., Ilies , R., Bono, J., & Gerhardt, M. (2002). Personality and Leadership: A qualitative and quantitative. *Journal of Applied psychology*, 87 (4), 765-780. DOI: 10.1037//0021-9010.87.4.765
- Kaji, J., & Hurley, B. (2019). *Liderando la empresa social: reinención con un enfoque humano*. Tendencias Globales de Capital Humano. Recuperado el 15 de junio de 2023, de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/HC-Trends-2019_SPA.pdf
- Katircioglu, S., Arasli, H., & Cizreliogullari, M. (2022). The Role of Ethical Leadership in Psychological Capital and Job Satisfaction of Immigrant Workers: Evidence From the Hotel Industry of Cyprus. *Sage Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440211069959>
- Kodir, A., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Liderazgo espiritual, satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. *Revista Cartas de Ciencias de la Gestión*, 3907-3914.
- Larrea, A., Aldasoro, J., & Cantonnet, J. (2021). La satisfacción laboral de los mandos intermedios del sector de la construcción. *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, 7(9), 996-1008. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3826197>

- Lewin, K., Lippit, R., & White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299. https://tu-dresden.de/mn/psychologie/ipep/lehrlern/ressourcen/dateien/lehre/lehramt/lehrveranstaltungen/Lehrer_Schueler_Interaktion_SS_2011/Lewin_1939_original.pdf?lang=de
- Li, Y., & Castaño, G. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. *Manual de Psicología Industrial y Organizacional*, 1297-1343.
- Lopez, C., Mosquera, C., & Mosquera, E. (2019). Evaluación e innovación en Educación superior e investigación. *Dialnet*, 128-135.
- López, L., & Lozano, C. (2021). Las habilidades blandas y su influencia en la construcción del aprendizaje significativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10828-10837. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1129
- Lopez, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Revista Punto Cero*, 9(8), 69-74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Louis, J., Lo Mónaco, G., & Collange, J. (2019). Validation complémentaire d'une mesure de satisfaction au travail. *Reveu Cairn: Matieres a Reflexión*, 31(2), 223-232. <https://doi.org/10.3917/spub.192.0223>
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. 4ta Edición. México: Cengage Learning Editores.
- Magnusson, D. (1978). *Teoría de los Test*. Mexico: Editorial Trillas.
- Mainali, B., & Belbase, S. (2023). Job satisfaction, professional growth, and mathematics teachers' impressions about school environment. *Education Policy Analysis Archives*, 31(22). doi:<https://orcid.org/0000-0002-4158-2399>

- Manturano, A. (2017). *Relación entre clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima*. [Tesis de Licenciatura - Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/2570>
- Martinez, C., & Sepulveda, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista colombiana de psiquiatría*, 41(1), 197-207. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80624093014>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Melia, J., & Peiro, J. (2008). *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales*. [Tesis de Licenciatura - Universitat de Valencia]. Repositorio de la Universidad de Valencia : https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S20_23.PDF
- Mendoza , B., Prieto , D., Viloría, G., & Zas, G. (2012). *Diseño de un manual de identidad corporativa para la proyección de la imagen de Esimeca C.A. en el municipio Maracaibo estado Zulia*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín]. Repositorio URBE: <https://docplayer.es/2617495-Diseno-de-un-manual-de-identidad-corporativa-para-la-proyeccion-de-la-imagen-de-esimeca-c-a-en-el-municipio-maracaibo-estado-zulia.html>
- Mendoza, L. P. (2020). *Liderazgo y el desempeño laboral en la empresa construcciones inmobiliarias Elsvan S.A.C, Lima 2019*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Las Américas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1013?show=full>
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (2022, julio 13). *Datos abiertos*. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de https://www.datosabiertos.gob.pe/group/ministerio-de-vivienda-construcci%C3%B3n-y-saneamiento?sort_by=changed&f%5B0%5D=changed%3A2022
- Molina, A. (2017). Liderazgo Situacional y su Influencia en la Gerencia del Docente de Aula en la Carrera de Administración Industrial. *Revista Científic*, 2(3), 289-309. doi:<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.2.3.16.289-309>

- Montañez, A., Palumbo, G., & Ramos R. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 170-182. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(8), 956-974. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Moreno, J., & Padilla, Y. (2019). *Tipos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadía Essalud- La Oroya, 2018*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Peruana Los Andes] Repositorio Intitucional UPLA. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/729>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1657699/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20diciembre%202020.pdf>
- Muguirra, A. (2022, abril 12). *Gallup 12. Mide el compromiso de tus empleados*. QuestionPro. Recuperado el 15 de mayo del 2023, de <https://www.questionpro.com/blog/es/quieres-saber-si-un-empleado-esta-comprometido-con-tu-empresa-prueba-gallup-q12/>
- Mwesigna, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253-268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Navarro, E. (2008). Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. *Universitat Politècnica de València*. doi:<https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/2189>
- Navarro, I. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 13, 1-36. redalyc.org/pdf/2750/275020513035.pdf
- Nayak, B., Mohapatra, C., Mahapatro, B., & Mishra, P. (2018). Does leadership style affect organizational effectiveness? A study on food processing industry in Odisha-India. *Revista Espacios*, 39(33), 13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n33/a18v39n33p13.pdf>

- Nazarian, A., Atkinson, P., Foroudi, P., & Smith, A. (2021). Trabajando juntos: factores que afectan la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los departamentos de recursos humanos iraníes. *Revista Gestión General*, 229-245.
- Nguyen, V., Luc, H., & Quang, D. (2022). La relación entre el liderazgo de transformación, la satisfacción laboral y la motivación de los empleados en la industria del turismo. *Revista Ciencias Administrativas*.
- Ninahuanca, C. (2021). *El sector construcción genera más de un millón de empleos al año*. Diario El Peruano. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de <https://elperuano.pe/noticia/121379-el-sector-construccion-genera-mas-de-un-millon-de-empleos-al-ano>
- Northouse, P. (2016). *Liderazgo: Teoría y Práctica 2da Edición*. Los Angeles: Sage.
- Olcer, F. (2015). *Un estudio empírico sobre las relaciones entre dimensiones de liderazgo transformacional, satisfacción laboral y organizacional*. Liderazgo Corporativo. Recuperado el 17 de mayo de 2023, de <https://www.liderazgo.co/>
- Oliva, F. X. (2022). *Estilos de liderazgo y productividad del área de operaciones del sector construcción en Lima Metropolitana, Perú, 2020*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Científica del Sur]. Repositorio Académico de la Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2334?show=full>.
- Orihuela, P. (2000). Sistemas de Información en Obras de Construcción Civil. *Revista del Colegio de Ingenieros*. http://www.motiva.com.pe/articulos/SI_obras_construccion.pdf
- Page, B. (2022). *IPSOS Update julio 2022*. IPSOS. Retrieved from https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2022-07/Ipsos-Update-July_2022_SPANISH_6.pdf
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N° 1.
- Palma, S. (2004). *Escala del clima laboral CL – SPC*. Editora y Comercializadora Cartolan EIRL. Retrieved from https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

- Paltu, A., & Brouwers, M. (2020). Liderazgo tóxico: efectos sobre la satisfacción laboral, el compromiso, la intención de rotación y la organización cultura dentro de la Industria manufacturera Sudafricana. *Revista de Gestión de los Recursos Humanos*, 1-11.
- Parada, J. (2021). *Global Powers of Construction*. Deloitte. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/es/es/pages/energy-and-resources/articles/global-powers-of-construction.html>
- Paredes, D., Alaja, E., Calderón, L., Guerra, V., & Otalavo, T. (2022). Repercusión del liderazgo en la satisfacción laboral en el supermercado TÍA de Atuntaqui y Santa María de Otavalo en la provincia de Imbabura – Ecuador. *Revista Espacios*, 43(12), 30-47. doi:10.48082/espacios-a22v43n12p03
- Pedraja, R. L., Marchioni, C. Í., Espinoza, M. C., & Muñoz, F. C. (2019). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., & Garcia, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas psychologica*, 14(1), 245-254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Síntesis.
- Piedra, V. B. (2021). Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará. *Conciencia Digital*, 4(21). doi:<http://dx.doi.org/10.33262/concienciadigital.v4i2.1.1704>
- Pineda, B., De Alvarado, E., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud, Segunda edición*. Washington: Organización Panamericana de la Salud.
- Pino, R. M., Arévalo, A. D., & Padilla, L. C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación universitaria*, 13(6), 205-216. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>

- Ponce, J. (2020). *Estilos de liderazgo y productividad de los colaboradores del área de ventas de una empresa de gestión comercial del norte del país*. Retrieved from Repositorio Institucional UPN: <https://hdl.handle.net/11537/24088>
- Puni, A., Mohammed, I., & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Quispe, P. (2021). Pensamiento crítico y el autoconcepto académico en estudiantes de la Escuela de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 790-802. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8120402>
- Ramirez, A. (2018). *La formación profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la construcción de la Empresa Cosapi*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio Universidad Inca Garcilazo de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3665/TESIS_MBA_ANASTACIO%20DARDO%20RAMIREZ%20FRANCO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ramirez, A., & Fusté, M. (2018). *Liderazgo y Comunicacion en las Organizaciones*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/141177/retrieve>
- Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, D., & Saleh, M. (2020). Satisfacción laboral como mediador entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los empleados: evidencia de un país en desarrollo. *Revista Cartas de Ciencias de la Gestión*.
- Remandeeep, K., Vaishalli, M., & Andotra, N. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los empleados. *Revista Internacional de Liderazgo*, 34-41.
- Riquelme, C. J., Pedraja, R. L., & Vega, M. R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(11). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Robins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Pearson.

- Rondan, B. R. (2018). *Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el Cercado de Lima 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola. Retrieved from <https://repositorio.usil.edu.pe/items/69e59c52-8599-46d6-b6c9-6c6f346891ed>
- Rynek, M., Ellward, T., Peiffer, H., Endres, E., & Moldzio, T. (2022). Amenazas a los roles profesionales en el liderazgo a tiempo parcial. *Revista para Trabajo y Psicología Organizacional*, 1-13.
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salahuddin, M., Miguet, M., Rukth, G., & Schioth, H. (2022). Job satisfaction and job tenure of people with mental health disorders : a UK Biobank cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health*.
- Salazar, C., Ganga, F., Mendoza, R., Muñoz, Y., & Jara, M. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>
- Santillan, C. F. (2022). *Desempeño laboral y gestión de las micro y pequeñas empresas, sector comercio: Caso empresa pollería Aguaytía - Padre Abad, 2020*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio ULADECH. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/27397?show=full>
- Saravana, K., & Krishmaraj, R. (2018). Influence of leadership styles on employees commitment to service quality. *Publishing India Group*. DOI:10.3389/fpsyg.2022.926779
- Sasher, A., & Ayub, U. (2020). Visionary leadership and organizational change : mediating role of trust in the leader. *Paragims*,4(2), 8-17. DOI:10.24312/2020140202
- Sebral, F., Furtado , L., & Gazi, I. (2019). El humor como catalizador y neutralizador de la eficacia del liderazgo. *Revista de Administración de empresas*, 59(5), 313-326. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190502>
- Serpell, B. (2002). *Administración de operaciones de construcción*. Santiago: Alfa Omega.

- Silva, J. (2023, Abril 03). *Maslow y la teoría de la motivación: ¿De qué trata esta teoría?* Retrieved from Economía 3: <https://economia3.com/teoria-motivacion-maslow/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20de%20Maslow%20se%20basa%20en,las%20fisiol%C3%B3gicas%20y%20de%20seguridad.>
- Silva, A. (2016). What is leadership? *Journal of Business Studies Quarterly*.
- Soledad, C. (2019). La Técnica de la Revisión Sistemática Aplicada al Estilo de Liderazgo. *Escuela de Ciencias Políticas por la Facultad de Derecho. Universidad Nacional de Asunción*, 25(48), 48-67. Retrieved from <https://revistascientificas.una.py/index.php/RE/issue/view/40>
- Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria [SUNAT] (2023, junio 13). *SUNAT operaciones en línea*. Retrieved from <https://e-menu.sunat.gob.pe/cl-ti-itmenu/MenuInternet.htm>
- Tamayo, M. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. Mexico: Editorial Limusa.
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “Interpretive” model of intrinsic task motivation. *African Journal of Bussines Management*, 5(15), 6318-6329. DOI: 10.5897/AJBM11.085
- Torres, G. (2021). Liderazgo y Dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, 19(1), 213-228. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>
- Torres, G., & Contreras, C. (2012). Factores que influyen en el liderazgo de los gerentes del sector bancario en la ciudad de Cúcuta-Norte de Santander. *Revista Escuela de Administración de Negocios(73)*, 80-95. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n73.2012.588>
- Valderrama. (2017). *Metodología del trabajo universitario*. San Marcos.
- Valencia, L., & Gamboa, J. (2022). *Estilos de liderazgos y toma de decisiones en las PYMES de la zona 3 del Ecuador*. Retrieved from Revista Digital Publisher: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1648/Å
- Vecino, M. (2007). *Satisfacción Laboral*. Retrieved from <http://www.jobmanagementvision.com>

- Vega, M. (2021). *Perú puede tener un boom en la construcción* . Diario Oficial El Peruano. Recuperado el 13 de mayo de 2023, de <https://elperuano.pe/noticia/119555-peru-puede-tener-un-boom-en-la-construccion>
- Vizcarra, G. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresas de construcción en Lima*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/652940>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology* , 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Weinert, A. (1985). *Manual de Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones*. Barcelona: Herder.
- Zafer, A., Mehmet, F., & Himmet, K. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics* 26(2), 26. doi:10.1016/j.iedeen.2020.04.002
- Zheng, Y., Graham, L., & Farh, J. (2019). Thi is a repository copy of the impact of authoritarian leadership on ethical voice : a moderated mediation model of felt uncertainty and leader benevolence. *Journal of Business Ethics*, 170(1), 133-146. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04261-1>
- Zhou, X., Rasool, S., Yang, J., & Asghar, M. (2021). Exploring the Relationship between Despotic Leadership and Job Satisfaction: The Role of Self Efficacy and Leader-Member Exchange. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). DOI:10.3390/ijerph18105307
- Zuka, J. (2016). The role of the leader in the success of the changes in an organization. *MEST Journal*, 176-184.

ANEXOS

Anexo 1. Cuadro de Cuartiles de los artículos revisados (Q1-4)

N°	REFERENCIAS	CUARTIL	BASE DE DATOS
1	AlYahyaee, O. R. H., & Mohamad, M. A. (2021). Perceptions of Public Sector Employees on Transformational Leadership Characteristics Which Influencing Job Satisfaction. International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology, 12(5), 147-155. https://doi.org/10.30880/ijscet.2021.12.05.015	Q4	WEB OF SCIENCE
2	Alvarez, E. Vargas, A. & Martinez, Cesar. (2023). JOB SATISFACTION MEASUREMENT SCALE. HUMAN REVIEW. https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730	Q1	SCOPUS
3	Arredondo, F. & Maldonado, V. (2020). Diferencias entre la relación de la integridad y los estilos de liderazgo de acuerdo con el modelo de Bernard Bass. Estudios Gerenciales. 26(114), pp. 59-76. https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70102-9	Q4	SCOPUS
4	Aslam, S., Saleem, A., Kumar, T., & Parveen, K. (2022). New Normal: Emergence of Situational Leadership During COVID-19 and Its Impact on Work Motivation and Job Satisfaction. Frontiers in Psychology, 13, Article 919941. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919941	Q1	WEB OF SCIENCE
5	Bernasconi, A. y Rodríguez, E. (2018). Análisis Exploratorio de las Percepciones sobre los Estilos de Liderazgo, el Clima Académico y la Calidad de la Formación de Pregrado. Formación Universitaria 11(3), pp. 29-40. Doi: 10.4067/S0718-50062018000300029.	Q3	SCOPUS
6	Indra, B., Yuniarsih, T., Fakry, M., Suryadi, E., Affandi, A., & Rohmawati, T. (2022). Journal of Eastern European an Central Asian research. Journal of Eastern European an Central Asian research.	Q3	SCOPUS
7	Nazarian, A., Atkinson, P., Foroudi, P., & Smith, A. (2021). Trabajando juntos: factores que afectan la relación entre el liderazgo	Q2	SCOPUS

	y la satisfacción laboral en los departamentos de recursos humanos iraníes. <i>Revista Gestión General</i> , 229-245.		
8	Carrara GLR, Bernardes A, Balsanelli AP, Camelo SHH, Gabriel CS, Zanetti ACB. (2017) Use of instruments to evaluate leadership in nursing and health services. <i>Revista Gaúcha Enferm.</i> ;38(3):e2016-0060. doi: http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2017.03.2016-0060 .	Q3	SCOPUS
9	Dagli, E., & Kalkan, F. (2021). The Relationship Between Empowering Leadership Behaviors of School Principals and Teachers' Self-Efficacy Perceptions and Job Satisfaction Levels. <i>Egitim Ve Bilim-Education and Science</i> , 46(208), 105-123. https://doi.org/10.15390/eb.2021.10083	Q2	WEB OF SCIENCE
10	Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. <i>Revista Venezolana De Gerencia</i> , 28(101), 158-170. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11	Q3	SCOPUS
11	Escandon-Barbosa, D.M. & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies. <i>Estudios Gerenciales</i> (32)(139). https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001 .	Q4	SCOPUS
12	Paltu, A., & Brouwers, M. (2020). Liderazgo tóxico: efectos sobre la satisfacción laboral, el compromiso, la intención de rotación y la organización cultura dentro de la Industria manufacturera Sudafricana. <i>Revista de Gestión de los Recursos Humanos</i> , 1-11.	Q3	SCOPUS
13	Ganga, F., Alarcòn, N., Soto, R & Saldavia, C. (2020). Leadership style in union leaders: An analysis from a gender perspective. <i>Revista Venezolana de Gerencia</i> , 25(92).	Q3	SCOPUS
14	Hamour, H. (2023). The effect of leadership styles on creative behavior: the mediating role of succession an applied study in jordanian medium and small companies. <i>International Journal of Professional Business Review</i> . DOI: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1066	Q4	SCOPUS

15	Ilyas, S., Abid, G., Ashfaq, F., Ali, M., & Ali, W. (2021). Status Quos Are Made to be Broken: The Roles of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Psychological Empowerment, and Voice Behavior. Sage Open, 11(2), Article 21582440211006734. https://doi.org/10.1177/21582440211006734	Q2	WEB OF SCIENCE
16	Katircioglu, S., Arasli, H., & Cizreliogullari, M. N. (2022). The Role of Ethical Leadership in Psychological Capital and Job Satisfaction of Immigrant Workers: Evidence From the Hotel Industry of Cyprus. Sage Open, 12(3), Article 21582440211069959. https://doi.org/10.1177/21582440211069959	Q2	WEB OF SCIENCE
17	Li, Y. & Castaño, G. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. Chinese Management Studies. DOI: 10.1108/CMS-04-2017-0108.	Q2	SCOPUS
18	Hasanuddin, B., Mustainah, M., & Dewi, P. (2021). La influencia del liderazgo de servicio en la satisfacción laboral con el carácter individual como variable moderadora. Revista Problemas y perspectivas en la gestión , 445-455.	Q 1	WEB OF SCIENCE
19	Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, D., & Saleh, M. (2020). Satisfacción laboral como mediador entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los empleados: evidencia de un país en desarrollo. Revista Cartas de Ciencias de la Gestión.	Q3	WEB OF SCIENCE
20	Mainali, B. R., & Belbase, S. (2023). Job satisfaction, professional growth, and mathematics teachers' impressions about school environment. Education Policy Analysis Archives, 31(22). https://orcid.org/0000-0002-4158-2399	Q3	SCOPUS
21	Montañez Huancaya De Salinas, A. P., Palumbo Pinto, G. B., Ramos Vera, R. P., y Ramos Vera, P. M. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. Revista Venezolana de Gerencia, 27(97), 170-182. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12	Q3	SCOPUS

22	Mora Estrada, O., Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C. A., y Pedraza Lima, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. <i>Revista Venezolana De Gerencia</i> , 27(Especial 8), 956-974. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15	Q3	SCOPUS
23	Mwesigna, R., Tusiime, I. & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. Emerald Group Holdings Ltd. DOI: 10.1108/JMD-02-2018-0055	Q1	SCOPUS
24	Nayak, B., Mohapatra, C., Mahapatro, B. & Mishra, P. (2018). Does leadership style affect organizational effectiveness? A study on food processing industry in Odisha-India. <i>Revista Espacios</i> .	Q3	SCOPUS
25	Rynek, M., Ellward, T., Peiffer, H., Endres, E., & Moldzio, T. (2022). Amenazas a los roles profesionales en el liderazgo a tiempo parcial. <i>Revista para Trabajo y Psicología Organizacional</i> , 1-13.	Q1	SCOPUS
26	Puni, A., Mohammed, I. & Asamoah, E. (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward. <i>Leadership & Organization Development Journal</i> . DOI: 10.1108/LODJ-11-2017-0358.	Q1	SCOPUS
27	Saravana, K. & Krishmaraj, R. (2018). Influence of leadership styles on employees` commitment to service quality. Publishing India Group	Q2	SCOPUS
28	Kodir, A., Sanusi, A., & Trianmanto, B. (2020). Liderazgo espiritual, satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. <i>Revista Cartas de Ciencias de la Gestión</i> , 3907-3914.	Q4	WEB OF SCIENCE
29	Nguyen, V., Luc, H., & Quang, D. (2022). La relación entre el liderazgo de transformación, la satisfacción laboral y la motivación de los empleados en la industria del turismo. <i>Revista Ciencias Administrativas</i> .	Q4	WEB OF SCIENCE

30	Zafer, Adiguzel; Mehmet, Faruk; Himmet, Karadal (2020) Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? European Research on Management and Business Economics 26(2). Doi: 10.1016/j.iedeen.2020.04.002	Q1	SCOPUS
----	---	----	--------

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación estadísticamente significativa existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, en el año 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación estadística 	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Analizar la influencia de los diferentes estilos de liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.</p> <p>OBJETIVOS GENERALES:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la 	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Los estilos de liderazgo tienen una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe una relación 	<p>VARIABLE 1:</p> <p>ESTILOS DE LIDERAZGO</p> <ul style="list-style-type: none"> Estilo visionario Estilo coaching Estilo afiliativo Estilo democrático Estilo timonel Estilo autoritario <p>VARIABLE 2:</p>	<p>TIPO:</p> <p>Aplicado.</p> <p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Deductivo</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental.</p> <p>NIVEL:</p> <p>Correlacional.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>109286 colaboradores de las empresas de construcción</p>

<p>amente significati va existe entre el liderazgo visionario y la satisfacci ón laboral en los colabora dores de las empresas de construcc ión de Lima, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿ Qué relación estadístic amente significati va existe entre el liderazgo coaching y la satisfacci ón laboral en 	<p>relació n que existe entre el estilo de lideraz go visiona rio y la satisfac ción laboral en los colabor adores de las empres as de constru cción de Lima, 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifi car la relació n que existe entre el estilo de lideraz 	<p>estadístic amente significati va entre el estilo de liderazgo visionario y la satisfacci ón laboral en los colaborad ores de las empresas de construcc ión de Lima, 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva y directa entre el estilo de liderazgo coaching y la satisfacci ón laboral en los 	<p>SATISFACCI ÓN LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condi ones físicas y/o material es • Benefici os laborale s y/o remuner ativos • Políticas administ rativas • Relacion es sociales • Desarrol lo personal • Desemp eño de tareas • Relación con la autorida d 	<p>de Lima Metropolitana</p> <p>MUESTRA: 383 colaboradores de las empresas del rubro construcción ubicadas en Lima Metropolitana</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMEN TO: Cuestionario de Estilo de Liderazgo de Goleman et. Al. (2002) y Cuestionario de Satisfacción Laboral de elaboración propia.</p> <p>PROCESAMI ENTO DE DATOS: Análisis de datos a través</p>
---	--	--	---	---

<p>los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación estadísticamente significativa existe entre el liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022? 	<p>go coaching y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los 	<p>colaboradores de las empresas de construcción Lima 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva y directa entre el estilo de liderazgo afiliativo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción Lima 2022. • Existe relación positiva y directa entre el 		<p>de Microsoft Excel y Análisis descriptivo e inferencial por medio de SPSS.</p>
---	--	---	--	---

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación estadísticamente significativa existe entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022? • ¿Qué relación estadísticamente significativa existe entre el liderazgo tímido y la 	<p>colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de constru 	<p>liderazgo democrático con la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas de construcción Lima 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva y directa entre el estilo de liderazgo tímido y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcc 		
--	---	---	--	--

<p>satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación estadísticamente significativa existe entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción 	<p>cción de Lima, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022. • Identificar la relación 	<p>ión Lima 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva y directa entre el estilo de liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción Lima 2022. 		
---	--	---	--	--

ión de Lima, 2022?	n que existe entre el estilo de lideraz go autorit ario y la satisfac ción laboral en los colabor adores de las empres as de constru cción de Lima, 2022.			
-----------------------------------	--	--	--	--

Anexo 3. Matriz operacional de variable estilos de liderazgo

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo se define como una forma en la que los líderes modelan su comportamiento interactivo para cumplir su rol; como líderes los estilos de liderazgo también, se refieren a cómo el líder influye en sus subordinados	En base a lo determinado para el cuestionario de Estilos de liderazgo elaborado por Goleman y Boyatzis en el año 2000, que fue adaptado en Perú por Acevedo (2021) basado en seis estilos tales como: visionario, coaching, afiliativo, democrático, timonel y autoritario.	Estilovisionario	Nivel de comunicación de misión, visión y objetivos	1. ¿Su supervisor o jefe propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la empresa?	Likert
					2. ¿Su supervisor o jefe descubre sus intereses y los orienta hacia un objetivo común?	
					3. ¿Siente usted que su supervisor o jefe adapta la visión y las estrategias en torno a las exigencias de la realidad en la empresa?	
				Nivel de optimismo,	4. ¿Usted cree que su supervisor o jefe pone impedimentos y	

<p>os a través de una comunicación formal o informal; y como criterio son utilizados por un líder al interactuar con los empleados, tales como rasgos, características, habilidades y comportamientos (Silva, 2018, p. 6)</p>				inspiración y motivación	<p>resistencias al avance de las actividades de la empresa con la finalidad de cesarlo o liquidarlo de la empresa?</p>	
					<p>5. ¿Usted siente que su supervisor ha elaborado alguna estrategia en función a su optimismo, compromiso y esperanza en el futuro?</p>	
				Nivel de consideración de intereses	<p>6. ¿Usted siente que su supervisor le otorga libertad en avanzar sus obligaciones?</p>	
					<p>7. ¿Usted ha observado que su supervisor tiene una visión más general del trabajo en equipo?</p>	
					<p>8. ¿Su supervisor o jefe de área siempre le recuerda cuál es</p>	

					<p>la visión y los objetivos del Sistema Integrado de gestión (SGI) de la empresa con la finalidad de que vean” el bosque sobre los árboles” y realicen un trabajo eficiente y seguro?</p>
				Nivel de honestidad y transparencia	<p>9. ¿Siente que su supervisor o jefe es honesto y transparente cuando se comunica con usted de manera directa o indirecta?</p>
					<p>10. ¿Usted siente que el supervisor o jefe de turno está comprometido con las visiones y estrategias de la empresa?</p>
			Estil o coaching	Nivel de motivación para cumplir metas	<p>11. ¿Usted percibe que el supervisor o jefe de turno lo motiva a cumplir sus objetivos profesionales?</p>

					<p>12. ¿Usted siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades focaliza su esfuerzo en conseguir que crezca en el ámbito profesional y hacerlo más competitivo en la empresa?</p>
				<p>Nivel de dirección al logro</p>	<p>13. ¿Siente usted que el supervisor encargado de sus actividades retroalimenta tanto lo positivo como lo negativo al momento de realizar sus actividades?</p>
					<p>14. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades es exigente y minucioso cuando realiza sus funciones?</p>
					<p>15. ¿Usted siente que el supervisor o</p>

			Estil o afiliati vo		<p>jefe encargado de sus actividades identifica sus fortalezas con la finalidad de promover su crecimiento personal?</p>	
					<p>16. ¿Ha observado que el supervisor o jefe encargado de sus actividades lo motiva en función a los objetivos de mediano y largo plazo de la empresa?</p>	
				Nivel de retroalim entación	<p>17. ¿Piensa usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades le exige que supere de manera continua, los objetivos planteados o trazados, con la finalidad de ser más competitivo?</p>	
					<p>18. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de</p>	

					<p>sus actividades aplica sus habilidades y conocimiento en capacitarlo?</p>	
					<p>19. ¿Siente usted que los errores que comete, el supervisor o jefe los utiliza como estímulos de superación con otros trabajadores?</p>	
					<p>20. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades le da autonomía laboral delegando alguna responsabilidad específica?</p>	
				Nivel de sintonía emotiva	<p>21. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades influye en usted de manera emotiva?</p>	
				Nivel de conocimiento de	<p>22. ¿Usted ha sentido que el supervisor o jefe encargado</p>	

				colaboradores	de sus actividades involucra su vida personal con lo profesional?	
				Nivel de promoción de armonía y comunicación	23. ¿Usted siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades establece vínculos de confianza y proximidad?	
				Nivel de empatía	24. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades realiza algún esfuerzo en satisfacer sus necesidades y cumplir con los objetivos de la empresa?	
				Nivel de colaboración y compromiso	25. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades consigue armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad	

					sostenible en el tiempo?	
					26. ¿Siente usted que el supervisor encargado de sus actividades lo apoya cuando la empresa se encuentra en tiempo de crisis o pasa por alguna dificultad?	
					27. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades hace prevalecer la fidelidad a la misión, la ayuda mutua y la importancia entre sus compañeros?	
					28. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades mantiene una comunicación abierta y honesta sobre los objetivos de su unidad con usted y sus compañeros?	

					<p>29. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades promueve conductas de colaboración y compromiso entre los miembros de su unidad?</p>	
					<p>30. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades les da la misma importancia a las personas aún se encarguen de tareas burocráticas u otras actividades?</p>	
			Estilo democrático	Nivel de consideración de opiniones	<p>31. ¿Siente que su supervisor o jefe escucha, respeta y considera atentamente las opiniones de los demás antes de opinar o decidir?</p>	
				Nivel de promoción de	<p>32. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades busca</p>	

				participación	la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción?	
				Nivel de diálogo eficaz	33. ¿Siente que su supervisor o jefe comparte con usted y sus compañeros sus visiones y objetivos con el propósito de lograr un máximo rendimiento en la empresa?	
				Nivel de fomento de clima laboral	34. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene una postura democrática en la gestión de asuntos en su unidad?	
				Nivel de fomento de clima laboral	35. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades gestiona de manera adecuada las reuniones de	

					<p>trabajo a fin de conseguir elevada participación y a la vez alta eficiencia?</p>	
					<p>36. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades asume la responsabilidad en decidir o tomar acciones en momentos de suma urgencia, pero luego explica la razón de su decisión?</p>	
					<p>37. ¿Siente cuando el supervisor o jefe encargado de sus actividades desconoce de un tema o situación, escucha atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarse la decisión final?</p>	
					<p>38. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades busca</p>	

					<p>activamente las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren sus propias opciones y soluciones?</p>	
					<p>39. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades actúa de forma razonada y razonable como base en la que sustentar un diálogo fructífero con otras personas?</p>	
					<p>40. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre personas e intereses diversos?</p>	

			Estil o timone l	Nivel de motivaci ón para cumplir metas	41. ¿Cree que el supervisor o jefe encargado de sus actividades estimula tanto a usted como a sus compañeros con la finalidad de superar los resultados de la competencia?		
					42. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades diseña y pone en marcha estrategias especialmente agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos?		
					Nivel de direcció n al logro	43. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades adopta una postura atrevida, activa y ganadora?	
						44. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus	

					<p>actividades tiene una perspectiva de usted y de sus compañeros como un recurso para obtener rendimiento?</p>	
					<p>45. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades sólo tiene prioridad de obtener resultados a coste de tensión y estrés de sus colaboradores?</p>	
					<p>46. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades está en constante monitoreo en las funciones que se realice en la empresa con la finalidad de asegurarse que las cosas se hacen “a su manera”?</p>	
					<p>47. ¿Cree que el supervisor o jefe encargado de sus actividades le</p>	

					<p>gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía?</p>	
					<p>48. ¿Siente usted cuando el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene problemas extra laborales y que estos le cuesten concentrarse y reaccionar de manera violenta en la empresa?</p>	
				Nivel de retroalimentación	<p>49. ¿Ha percibido que el supervisor o jefe encargado de sus actividades cambia sus objetivos rápidamente y sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores?</p>	
					<p>50. ¿Ha percibido que el supervisor o jefe encargado de sus actividades</p>	

					avanza demasiado rápido a tal grado que no le pueden seguir el ritmo y este reacciona quejándose que no son capaces de seguirle el ritmo?
			Estil o autorit ario	Nivel de desarroll o profesio nal de colabora dores	51. ¿Usted siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades transmite confianza y seguridad al momento de tomar decisiones, especialmente en momentos de crisis?
					52. ¿Percibe que el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene una conducta incansable y tenaz al momento de conseguir los objetivos propuestos?
				Nivel de exigenci	53. ¿Percibe que el supervisor o jefe encargado de sus

				a en labor formado ra	funciones delega actividades y tareas que no impliquen modificar o ajustar las decisiones ya tomadas?	
				Nivel de empatía	54. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus funciones sólo protege a las personas que les obedecen, mientras a las que les contradice no los protege?	
					55. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene una conducta excesiva sea cual sea la actividad a que se dedique?	
					56. ¿Percibe que el supervisor o jefe encargado de sus funciones le gusta que las cosas se hagan a su manera y no	

					acepta que se contradigan sus órdenes?	
				Nivel de corrección de errores	57. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades es mezquino al momento de retroalimentar a los trabajadores?	
					58. ¿Ha sentido que el supervisor o jefe encargado de sus funciones no acepta los fracasos personales, ni la sugerencia de que está equivocado en su forma de ver el mundo?	
					59. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades cambia su opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en los colaboradores?	

					<p>60. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades no percibe o no toma en cuenta cuando hay un ambiente laboral “tóxico” y tenso que puede verse en el trabajo?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 4. Matriz operacional de variable satisfacción laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se centra en la actitud frente a las experiencias laborales,	Se tiene que la satisfacción laboral se puede medir mediante siete dimensiones	Condiciones físicas y/o materiales	Ambiente de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización	

	no existiendo un modelo o estrategia concreto para lograr o alcanzar la satisfacción en el trabajador, esto depende de cada organización a través de un sistema administrativo que le permita cumplir con los objetivos personales y profesionales de los integrantes de la organización. (Bellido	(Palma, 1999). Asimismo, cabe indicar que las siete dimensiones ya referidas se medirán por medio de la aplicación de la Escala de Satisfacción de elaboración propia, aprobada por consistencia interna a través de la técnica de juicio de expertos.			n de mis labores.	
				Confort del ambiente	2. El ambiente, donde trabajo, es confortable.	
				Comodidad del ambiente	3. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.	
				Ambiente físico	4. Siente que los vestuarios, comedor, sala de inducción y reunión son acordes a lo requerido en proyecto	

	et al,2021, p.5)			Comodidad es y desempeño	5. Siente que existe confort en la entrega y uso de EPPs para un buen desempeño o de sus funciones diarias con trabajo seguro	
			Beneficios laborales y/o remunerativ os	Salario y labor	6. Percibe que su sueldo es muy bajo en relación a la actividad que realiza	
				Percepción del propio trabajo	7. Siente que los beneficio s laborales otorgados por la empresa (EPPs,	

					sctr, salud, destaque) son acordes a la actividad que realiza	
				Satisfacción con el salario	8. Está conforme con el sueldo que tiene en función a la actividad que realiza	
				Expectativa s económicas	9. Se siente feliz al saber que su trabajo brindara desarrollo y salud a la ciudad donde se ejecuta el proyecto	

				Trato de la empresa	10. Siente que ha recibido algún maltrato por parte de la empresa
			Políticas administrativas	Sensación de explotación	11. Siente usted que la empresa en algún momento lo ha explotado laboralmente
				Conformidad con el horario	12. Le disgusta o resulta incómodo su horario de trabajo
				Comodidad con el horario	13. Le resulta incómodo laboral en régimen de

					03 seman as de trabaj o contin uo por una seman a de desca nso	
				Reconocimi ento del esfuerzo	14. Reconoce n el esfuerzo si trabaja horas extras o días adicional es a su régimen	
			Relaciones sociales	Ambiente y desempeño	15. Siente que el ambiente laboral creado por sus compañer os es idóneo	

					para cumplir sus funciones	
				Comodidad con los compañeros	16. Le agrada trabajar en equipo	
				Proximidad con los compañeros	17. Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja si estas no se alinean al objetivo del proyecto	
				Solidaridad y trabajo en grupo	18. Cuenta con el apoyo de la familia para trabajar en régimen, ausentánd	

					ose del hogar
			Desarrollo personal	Trabajo justo	19. Siente que el trabajo que desempeña contribuye con el crecimiento de la ciudad y país donde se desarrolla
				Desarrollo personal	20. Siente que en su trabajo puede desarrollarse personalmente
				Disfrute de la labor	21. Disfruta cada actividad que realiza en su trabajo

				Felicidad con el trabajo	22. Se siente feliz por los resultados que consigue en su trabajo	
				Sensación de realización	23. Se siente realizado laboralmente	
				Sentir con uno mismo	24. Se siente bien consigo mismo haciendo sus funciones en la empresa	
			Desempeño de tareas	Valoración de la tarea	25. Siente que la tarea que realiza en la empresa es valiosa como la de otros	

				Sensación de utilidad	26. Se siente útil con la función que desempeña para la empresa	
				Percepción de la importancia	27. Siente que en ocasiones el trabajo le aburre	
				Aburrimiento en el trabajo	28. Le gusta el trabajo que realiza para la empresa	
				Satisfacción con el trabajo	29. Le gustaría y se siente calificado para realizar otra actividad dentro de la empresa	

				Complacencia con la actividad	30. Siente que su supervisor o jefe de área o especialidad es comprensivo?
			Relación con la autoridad	Compresión de los jefes	31. Siente cordialidad por parte de su supervisor de turno cuando le consulta sobre su trabajo
				Disposición de los jefes	32. Se lleva bien con su supervisor o jefe de área cuando resalta el compromiso y calidad de trabajo desarrolla

					do y presentado
				Calidad de trabajo	33. Su supervisor o jefe a cargo incentiva a desarrollar aportes para el beneficio del equipo de trabajo
				Relación con los superiores	34. Se siente a gusto con sus superiores
				Valoración del esfuerzo	35. Su supervisor o jefe a cargo valora el esfuerzo que hace en la empresa?

Anexo 5. Instrumentos para evaluar los Estilos de Liderazgo

CUESTIONARIO DE ESTILOS DEL LIDERAZGO

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada “Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022” consta de 60 ítems elaborado por Goleman y Boyatzis en el año 2002, cuya adaptación al público peruano fue realizada por Acevedo (2021).

INSTRUCCIONES: A continuación, les presentamos una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un **X** en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

Edad: _____

Género: F / M

Grado de Instrucción: _____

Puesto que ocupa: _____

Empresa donde trabaja: _____

Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

NOTA1: Para la efectividad de esta encuesta te pedimos responder en base a las opiniones de acuerdo como usted percibe el tipo de liderazgo que ejerce su supervisor a cargo de sus funciones y la del resto de sus compañeros.

1. Estilo visionario					
Nivel de comunicación de misión, visión y objetivos	T D D A D A T A				
1. ¿Su supervisor o jefe propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5
2. ¿Su supervisor o jefe descubre sus intereses y los orienta hacia un objetivo común?	1	2	3	4	5
3. ¿Siente usted que su supervisor o jefe adapta la visión y las estrategias en torno a las exigencias de la realidad en la empresa?	1	2	3	4	5
Nivel de optimismo, inspiración y motivación					

4. ¿Usted creé que su supervisor o jefe pone impedimentos y resistencias al avance de las actividades de la empresa con la finalidad de cesarlo o liquidarlo de la empresa?	1	2	3	4	5
5. ¿Usted siente que su supervisor ha elaborado alguna estrategia en función a su optimismo, compromiso y esperanza en el futuro?	1	2	3	4	5
Nivel de consideración de intereses					
6. ¿Usted siente que su supervisor le otorga libertad en avanzar sus obligaciones?	1	2	3	4	5
7. ¿Usted ha observado que su supervisor tiene una visión más general del trabajo en equipo?	1	2	3	4	5
8. ¿Su supervisor o jefe de área siempre le recuerda cuál es la visión y los objetivos del Sistema Integrado de gestión (SGI) de la empresa con la finalidad de que vean” el bosque sobre los árboles " y realicen un trabajo eficiente y seguro?	1	2	3	4	5
Nivel de honestidad y transparencia					
9. ¿Siente que su supervisor o jefe es honesto y transparente cuando se comunica con usted de manera directa o indirecta?	1	2	3	4	5
10. ¿Usted siente que el supervisor o jefe de turno está comprometido con las visiones y estrategias de la empresa?	1	2	3	4	5
2. Estilo coaching					
Nivel de motivación para cumplir metas					
11. ¿Usted percibe que el supervisor o jefe de turno lo motiva a cumplir sus objetivos profesionales?	1	2	3	4	5
12. ¿Usted siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades focaliza su esfuerzo en conseguir que crezca en el ámbito profesional y hacerlo más competitivo en la empresa?	1	2	3	4	5
Nivel de dirección al logro					
13. ¿Siente usted que el supervisor encargado de sus actividades retroalimenta tanto lo positivo como lo negativo al momento de realizar sus actividades?	1	2	3	4	5
14. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades es exigente y minucioso cuando realiza sus funciones?	1	2	3	4	5

15. ¿Usted siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades identifica sus fortalezas con la finalidad de promover su crecimiento personal?	1	2	3	4	5
16. ¿Ha observado que el supervisor o jefe encargado de sus actividades lo motiva en función a los objetivos de mediano y largo plazo de la empresa?	1	2	3	4	5
Nivel de retroalimentación					
17. ¿Piensa usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades le exige que supere de manera continua, los objetivos planteados o trazados, con la finalidad de ser más competitivo?	1	2	3	4	5
18. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades aplica sus habilidades y conocimiento en capacitarlo?	1	2	3	4	5
19. ¿Siente usted que los errores que comete, el supervisor o jefe los utiliza como estímulos de superación con otros trabajadores?	1	2	3	4	5
20. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades le da autonomía laboral delegando alguna responsabilidad específica?	1	2	3	4	5
3. Estilo Afiliativo					
Nivel de sintonía emotiva					
21. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades influye en usted de manera emotiva?	1	2	3	4	5
22. ¿Usted ha sentido que el supervisor o jefe encargado de sus actividades involucra su vida personal con lo profesional?	1	2	3	4	5
Nivel de conocimiento de los colaboradores					
23. ¿Usted siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades establece vínculos de confianza y proximidad?	1	2	3	4	5
Nivel de promoción de armonía y comunicación					
24. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades realiza algún esfuerzo en satisfacer sus necesidades y cumplir con los objetivos de la empresa?	1	2	3	4	5

25. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades consigue armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo?	1	2	3	4	5
Nivel de empatía					
26. ¿Siente usted que el supervisor encargado de sus actividades lo apoya cuando la empresa se encuentra en tiempo de crisis o pasa por alguna dificultad?	1	2	3	4	5
Nivel de colaboración y compromiso					
27. ¿Siente usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades hace prevalecer la fidelidad a la misión, la ayuda mutua y la importancia entre sus compañeros?	1	2	3	4	5
28. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades mantiene una comunicación abierta y honesta sobre los objetivos de su unidad con usted y sus compañeros?	1	2	3	4	5
29. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades promueve conductas de colaboración y compromiso entre los miembros de su unidad?	1	2	3	4	5
30. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades les da la misma importancia a las personas aún se encarguen de tareas burocráticas u otras actividades?	1	2	3	4	5
4. Estilo democrático					
Nivel de consideración de opiniones					
31. ¿Siente que su supervisor o jefe escucha, respeta y considera atentamente las opiniones de los demás antes de opinar o decidir?	1	2	3	4	5
Nivel de promoción de participación					
32. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades busca la participación activa de las personas involucradas a la hora de proponer planes concretos de acción?	1	2	3	4	5
Nivel de diálogo eficaz					

33. ¿Siente que su supervisor o jefe comparte con usted y sus compañeros sus visiones y objetivos con el propósito de lograr un máximo rendimiento en la empresa?	1	2	3	4	5
34. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene una postura democrática en la gestión de asuntos en su unidad?	1	2	3	4	5
35. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades gestiona de manera adecuada las reuniones de trabajo a fin de conseguir elevada participación y a la vez alta eficiencia?	1	2	3	4	5
Nivel de fomento de clima laboral					
36. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades asume la responsabilidad en decidir o tomar acciones en momentos de suma urgencia, pero luego explica la razón de su decisión?	1	2	3	4	5
37. ¿Siente cuando el supervisor o jefe encargado de sus actividades desconoce de un tema o situación, escucha atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarse la decisión final?	1	2	3	4	5
38. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades busca activamente las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren sus propias opciones y soluciones?		2	3	4	5
39. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades actúa de forma razonada y razonable como base en la que sustentar un diálogo fructífero con otras personas?	1	2	3	4	5
40. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre personas e intereses diversos?	1	2	3	4	5
5. Estilo timonel					
Nivel de motivación para cumplir metas					

41. ¿Cree que el supervisor o jefe encargado de sus actividades estimula tanto a usted como a sus compañeros con la finalidad de superar los resultados de la competencia?	1	2	3	4	5
42. ¿Cree usted que el supervisor o jefe encargado de sus actividades diseña y pone en marcha estrategias especialmente agresivas e innovadoras para conseguir sus objetivos?	1	2	3	4	5
Nivel de dirección al logro					
43. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades adopta una postura atrevida, activa y ganadora?	1	2	3	4	5
44. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene una perspectiva de usted y de sus compañeros como un recurso para obtener rendimiento?	1	2	3	4	5
45. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades sólo tiene prioridad de obtener resultados a coste de tensión y estrés de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
46. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades está en constante monitoreo en las funciones que se realice en la empresa con la finalidad de asegurarse que las cosas se hacen “a su manera”?	1	2	3	4	5
47. ¿Cree que el supervisor o jefe encargado de sus actividades le gusta ser el centro de atención de su equipo y que se reconozca públicamente su valía?	1	2	3	4	5
48. ¿Siente usted cuando el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene problemas extra laborales y que estos le cuesten concentrarse y reaccionar de manera violenta en la empresa?	1	2	3	4	5
Nivel de retroalimentación					
49. ¿Ha percibido que el supervisor o jefe encargado de sus actividades cambia sus objetivos rápidamente y sin previo aviso pudiendo generar confusión en sus seguidores?	1	2	3	4	5
50. ¿Ha percibido que el supervisor o jefe encargado de sus actividades avanza demasiado rápido a tal grado que no le	1	2	3	4	5

pueden seguir el ritmo y este reacciona quejándose que no son capaces de seguirle el ritmo?					
6. Estilo autoritario					
Nivel de desarrollo profesional de colaboradores					
51. ¿Usted siente que el supervisor o jefe encargado de sus actividades transmite confianza y seguridad al momento de tomar decisiones, especialmente en momentos de crisis?	1	2	3	4	5
52. ¿Percibe que el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene una conducta incansable y tenaz al momento de conseguir los objetivos propuestos?	1	2	3	4	5
Nivel de exigencia en labor formadora					
53. ¿Percibe que el supervisor o jefe encargado de sus funciones delega actividades y tareas que no impliquen modificar o ajustar las decisiones ya tomadas?	1	2	3	4	5
Nivel de empatía					
54. ¿Siente que el supervisor o jefe encargado de sus funciones sólo protege a las personas que les obedecen, mientras a las que les contradicen no los protege?	1	2	3	4	5
55. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades tiene una conducta excesiva sea cual sea la actividad a que se dedique?	1	2	3	4	5
56. ¿Percibe que el supervisor o jefe encargado de sus funciones le gusta que las cosas se hagan a su manera y no acepta que se contradigan sus órdenes?	1	2	3	4	5
Nivel de corrección de errores					
57. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades es mezquino al momento de retroalimentar a los trabajadores?	1	2	3	4	5
58. ¿Ha sentido que el supervisor o jefe encargado de sus funciones no acepta los fracasos personales, ni la sugerencia de que está equivocado en su forma de ver el mundo?	1	2	3	4	5

59. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades cambia su opinión en función de cuál es su estado de ánimo creando desconcierto en los colaboradores?	1	2	3	4	5
60. ¿Sientes que el supervisor o jefe encargado de sus actividades no percibe o no toma en cuenta cuando hay un ambiente laboral “tóxico” y tenso que puede verse en el trabajo?	1	2	3	4	5

Anexo 6. Instrumento para evaluar la variable satisfacción laboral.

CUESTIONARIO DE ESTILO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada “Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022” consta de 35 ítems elaborado por Benedetti y Villena (2022), cuya base teórica fue Palma (1999).

INSTRUCCIONES: A continuación, les presentamos una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con un **X** en la casilla correspondiente al enunciado elegido. Es fundamental su absoluta sinceridad dentro de las respuestas, pues de ellas depende el éxito de la presente investigación.

Edad: _____

Género: F / M

Grado de Instrucción: _____

Puesto que ocupa: _____

Empresa donde trabaja: _____

Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

NOTA1: : Para la efectividad de esta encuesta te pedimos responder en base a las opiniones que usted crea conveniente de su sentir en el entorno laboral.

Condiciones físicas y/o materiales	TD	D	AD	A	TA
1. ¿Siente usted que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	1	2	3	4	5
2. ¿Siente que el ambiente donde trabaja es confortable?	1	2	3	4	5
3. ¿Siente que la comodidad que ofrece la empresa en el trabajo es inigualable?	1	2	3	4	5

4. ¿Siente que los vestuarios, comedor, sala de inducción y reunión son acordes a lo requerido en proyecto?	1	2	3	4	5
5. ¿Siente que existe confort en la entrega y uso de EPPs para un buen desempeño de sus funciones diarias con trabajo seguro?	1	2	3	4	5
Beneficios laborales y/o remunerativos					
6. ¿Percibe que su sueldo es muy bajo en relación a la actividad que realiza?	1	2	3	4	5
7. ¿Siente que los beneficios laborales otorgados por la empresa (EPPs, sctr, salud, destaque) son acordes a la actividad que realiza?	1	2	3	4	5
8. ¿Está conforme con el sueldo que tiene en función a la actividad que realiza?	1	2	3	4	5
9. ¿Se siente feliz al saber que su trabajo brindara desarrollo y salud a la ciudad donde se ejecuta el proyecto?	1	2	3	4	5
Políticas administrativas					
10. ¿Siente que ha recibido algún maltrato por parte de la empresa?	1	2	3	4	5
11. ¿Siente usted que la empresa en algún momento lo ha explotado laboralmente?	1	2	3	4	5
12. ¿Le disgusta o resulta incómodo su horario de trabajo?	1	2	3	4	5
13. ¿Le resulta incómodo laboral en régimen de 03 semanas de trabajo continuo por una semana de descanso?	1	2	3		
14. ¿Reconocen el esfuerzo si trabaja horas extras o días adicionales a su régimen?	1	2	3	4	5
Relaciones sociales					
15. ¿Siente que el ambiente laboral creado por sus compañeros es idóneo para cumplir sus funciones?	1	2	3	4	5
16. ¿Le agrada trabajar en equipo?	1	2	3	4	5
17. ¿Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja si estas no se alinean al objetivo del proyecto?	1	2	3	4	5

18. ¿Cuenta con el apoyo de la familia para trabajar en régimen, ausentándose del hogar?	1	2	3	4	5
Desarrollo personal					
19. ¿Siente que el trabajo que desempeña contribuye con el crecimiento de la ciudad y país donde se desarrolla?	1	2	3	4	5
20. ¿Siente que en su trabajo puede desarrollarse personalmente?	1	2	3	4	5
21. ¿Disfruta cada actividad que realiza en su trabajo?	1	2	3	4	5
22. ¿Se siente feliz por los resultados que consigue en su trabajo?	1	2	3	4	5
23. ¿Se siente realizado laboralmente?	1	2	3	4	5
24. ¿Se siente bien consigo mismo haciendo sus funciones en la empresa?	1	2	3	4	5
Desempeño de tareas					
25. ¿Siente que la tarea que realiza en la empresa es valiosa como la de otros?	1	2	3	4	5
26. ¿Se siente útil con la función que desempeña para la empresa?	1	2	3	4	5
27. ¿Siente que en ocasiones el trabajo le aburre?	1	2	3	4	5
28. ¿Le gusta el trabajo que realiza para la empresa?	1	2	3	4	5
29. ¿Le gustaría y se siente calificado para realizar otra actividad dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
Relación con la autoridad					
30. ¿Siente que su supervisor o jefe de área o especialidad es comprensivo?	1	2	3	4	5
31. ¿Siente cordialidad por parte de su supervisor de turno cuando le consulta sobre su trabajo?	1	2	3	4	5
32. ¿Se lleva bien con su supervisor o jefe de área cuando resalta el compromiso y calidad de trabajo desarrollado y presentado?	1	2	3	4	5
33. ¿Su supervisor o jefe a cargo incentiva a desarrollar aportes para el beneficio del equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
34. ¿Se siente a gusto con sus superiores?	1	2	3	4	5

35. ¿Su supervisor o jefe a cargo valora el esfuerzo que hace en la empresa?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Anexo 7. Validación de jueces para el instrumento de la variable Satisfacción Laboral**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO****(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de **Estilos de Liderazgo** en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, en el 2022; el mismo que será aplicado a hombres y mujeres que brindan labor en el proyecto y que residen en la ciudad de Lima para el periodo 2023 que forman parte del estudio "**Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022**", que corresponde a una investigación de diseño correlacional no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia con la dimensión, Relevancia del ítem**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ 1 _____

Fecha actual: 16/03/2023

Nombres y Apellidos de Juez: HERBERT ALEXIS RIVAS IBAÑEZ

Institución donde labora: UNICON

Años de experiencia profesional o científica: 8

Grado de Instrucción: MAESTRO

Puesto que desempeña: Asesor Comercial

Estado del instrumento: Aplicable



Firma y/o Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de **Estilos de Liderazgo** en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, en el 2022; el mismo que será aplicado a hombres y mujeres que brindan labor en el proyecto y que residen en la ciudad de Lima para el periodo 2023 que forman parte del estudio "**Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022**", que corresponde a una investigación de diseño correlacional no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia con la dimensión, Relevancia del ítem**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ 2 _____

Fecha actual: 16/03/2023

Nombres y Apellidos de Juez: Lucio Wong ~~Kwok~~

Institución donde labora: UPC

Años de experiencia profesional o científica: 8 años

Grado de Instrucción: Maestría en Administración y Negocios

Puesto que desempeña: Profesor a tiempo parcial y Consultor de Negocios en Empresa Multinacional.

Estado del instrumento: Aplicable



Firma y/o Sello

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad validar el cuestionario de **Estilos de Liderazgo** en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, en el 2022; el mismo que será aplicado a hombres y mujeres que brindan labor en el proyecto y que residen en la ciudad de Lima para el periodo 2023 que forman parte del estudio "**Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas de construcción de Lima, 2022**", que corresponde a una investigación de diseño correlacional no experimental transversal.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cuantitativa con los criterios propuestos relativos a: **Claridad de la redacción, Coherencia con la dimensión, Relevancia del ítem**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ 3 _____

Fecha actual: 20/03/2023

Nombres y Apellidos de Juez: ~~Dzhonatan~~ Antonio Diaz Torres

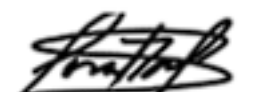
Institución donde labora: ~~All Corporation Supply~~ S.A.

Años de experiencia profesional o científica: 8

Grado de Instrucción: ~~Master~~ (MBA)

Puesto que desempeña: Gerente General

Estado del instrumento: Aplicable



Firma y/o Sello