



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA  
EN EL 2022**

**PRESENTADA POR  
ANGEL RODRIGO RAMIREZ GUZMAN**

**ASESOR  
RICARDO CARLOS ZUBIAGA MARTEL**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
PSICOLOGÍA**

**LIMA – PERÚ**

**2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE  
LIMA METROPOLITANA EN EL 2022**

**TESIS PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADA POR:  
ANGEL RODRIGO RAMIREZ GUZMAN**

**ASESOR:  
DR. RICARDO CARLOS ZUBIAGA MARTEL  
ORCID: [https://orcid.org/ 0000-0001-7105-8937](https://orcid.org/0000-0001-7105-8937)**

**LIMA, PERÚ  
2023**

## **DEDICATORIA**

Para mis padres, mis hermanos, mis cuñadas y mis amigos, los cuales estuvieron presente y me motivaron a lograr este objetivo profesional. Gracias por sus palabras, compañía e impulso, ¡los quiero!

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Dr. Ricardo Zubiaga, por su compromiso y profesionalismo; a los profesores de estadística por sus orientaciones, y a cada uno de los participantes de mi muestra.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	<b>Páginas</b>
PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	12
1.1 Bases teóricas.....	12
1.1.1 Liderazgo.....	12
1.1.2 Satisfacción Laboral .....	18
1.2 Evidencias empíricas.....	21
1.3 Planteamiento del problema.....	23
1.3.1 Formulación del problema.....	25
1.4 Objetivos de la investigación .....	25
1.4.1 Objetivo general .....	25
1.4.2 Objetivos específicos.....	25
1.5 Hipótesis.....	25
1.5.1 Hipótesis general.....	25
1.5.2 Hipótesis específicas.....	25
1.6 Variables y definición operacional .....	26
CAPÍTULO 2: MÉTODO .....	30

2.1	Tipo y diseño de investigación .....	30
2.2	Participantes.....	30
2.3	Medición .....	31
2.3.1	Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR).....	31
2.3.2	Cuestionario de satisfacción laboral S21/26.....	32
2.4	Procedimiento .....	33
2.5	Aspectos éticos .....	33
2.6	Análisis de datos .....	34
	CAPÍTULO 3: RESULTADOS.....	35
3.1	Análisis descriptivos de las variables .....	35
3.2	Análisis de normalidad de los datos .....	36
3.3	Análisis inferencial.....	38
	CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN .....	43
	CONCLUSIONES .....	46
	RECOMENDACIONES .....	47
	FUENTES DE INFORMACIÓN .....	48
	ANEXOS.....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Páginas</b>
Tabla 1: Matriz de operacionalización de las variables .....	27
Tabla 2: Análisis de la muestra .....	31
Tabla 3: Estadísticos descriptivos de la variable liderazgo .....	35
Tabla 4: Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral .....	36
Tabla 5: Prueba de Kolmogorov-Smirnov .....	37
Tabla 6: Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral .....	38
Tabla 7: Correlación entre las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral.....	39
Tabla 8: Diferencias de las variables de liderazgo y satisfacción laboral según sexo .....	40
Tabla 9: Diferencias de las variables de liderazgo y satisfacción laboral según condición laboral .....	41



## RESUMEN

En esta investigación se buscó determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022, por medio de una investigación no experimental, correlacional y transversal; aplicada a 202 trabajadores de Lima Metropolitana elegidos al azar, de los cuales 86 fueron hombres y 116 mujeres, con edades dentro del rango de 18 a 65 años. Para ello, fueron utilizadas dos escalas, una para cada variable de investigación, la primera llamada “Capacidad de Liderazgo en Entornos Remotos” (CLETR), y la segunda “Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26”, cada una validada en población peruana. Los resultados muestran que existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción Laboral, con una correlación positiva considerable de  $Rho=0.795$ . Asimismo, entre la mayoría de las dimensiones de estas variables, existen relaciones positivas medias, y en una de ellas considerable. Por otra parte, no existen diferencias al comparar las variables según sexo y condición laboral (presencial, semipresencial y virtual).

**Palabras claves:** liderazgo, satisfacción laboral, líder, Lima Metropolitana.

## ABSTRACT

This research sought to determine the relationship between leadership and job satisfaction in workers in Metropolitan Lima in 2022, through non-experimental, correlational and cross-sectional research; applied to 202 workers from Metropolitan Lima chosen at random, of which 86 were men and 116 women, with ages within the range of 18 to 65 years. For this, two scales were used, one for each research variable, the first called "*Leadership Capacity in Remote Environments*" (CLETR), and the second "Job Satisfaction Questionnaire S21/26", each one validated in the Peruvian population. The results show that there is a significant relationship between leadership and Job satisfaction, with a considerable positive correlation of  $Rho=0.795$ . Likewise, between most of the dimensions of these variables, there are medium positive relationships, and in one of them considerable. On the other hand, there are no differences when comparing the variables according to sex and employment status (face-to-face, semi-face-to-face and virtual).

**Keywords:** leadership, job satisfaction, leader, Lima Metropolitana

# INFORME DE RESUMEN DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

REPORTE\_TESIS - RAMÍREZ ANGEL.docx

AUTOR

Angel Ramírez

RECuento DE PALABRAS

10270 Words

RECuento DE CARACTERES

61615 Characters

RECuento DE PÁGINAS

60 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

536.3KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 29, 2023 8:12 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 29, 2023 8:13 PM GMT-5

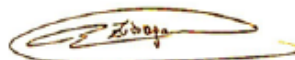
## ● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados

## ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la mayoría de las organizaciones comprende el valor determinante que tiene el capital humano, es así como sus competencias (habilidades) y necesidades son factores para tener en cuenta cuando se busca lograr objetivos organizacionales.

Una de esas competencias es la capacidad de liderazgo; diversas organizaciones privadas y del estado buscan desarrollarla, puesto que entienden su importancia y el valor que agrega en la consecución de objetivos; sin embargo, hay otras que no le dan la atención debida. Diversos autores como Tracy (2014) y Barbero (2018), refieren que existe la necesidad de desarrollar esta capacidad en diversos ámbitos, desde el trabajo hasta en lo político, punto compartido por el presente investigador. En esa línea, aparece una necesidad por estudiar en las organizaciones la satisfacción laboral, puesto que es en el trabajo donde las personas pasan la mayor parte de su día, y se sabe que un trabajador insatisfecho con las condiciones laborales sumado a una capacidad negativa para liderar por parte de los jefes, pueden ser factores de riesgo para la obtención de los objetivos organizacionales.

Algunas investigaciones han demostrado que los líderes, que manejan adecuadamente a su equipo de trabajo, alcanzan mayores metas dentro de las empresas, al generar influencia a nivel emocional y actitudinal en los trabajadores y por lo tanto en su satisfacción. Por ello, se formuló la pregunta ¿existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022? ya que con ello las organizaciones serían más conscientes de que es necesario desarrollar líderes y que ello podría estar relacionado con que los trabajadores sientan mayores niveles de satisfacción frente al trabajo y generaría a abrir nuevas investigaciones que complementen la premisa de esta necesidad.

Este estudio se dio bajo la metodología no experimental, correlacional y transversal; buscó aplicarse a trabajadores de Lima Metropolitana con diversas modalidades de trabajo (presencial, semipresencial y virtual). Además, el estudio fue viable ya que se tuvo acceso a diferentes fuentes de información, sobre todo aquellas virtuales que beneficiaron el acceso a información no solo del país sino también del extranjero, así como también el acceso a las pruebas virtuales, y la posibilidad de contactarse y comunicarse virtualmente con los autores para que brinden los permisos respectivos para su uso; asimismo, se contó con un asesor calificado quien brindó las pautas necesarias y metodológicas para abordar correctamente la investigación.

Esta investigación está organizada en cuatro capítulos: en el capítulo uno se abarcó la base teórica para entender y conocer las variables de liderazgo y satisfacción laboral, así como su relación estudiada en otras investigaciones; asimismo, se detalla el planteamiento del problema, los objetivos, las hipótesis de investigación, así como la operacionalización de las variables. En el segundo capítulo, se mencionó la metodología utilizada, las características de la muestra, así como los instrumentos utilizados para evaluar a la misma, el procedimiento, los aspectos éticos y la descripción de análisis de datos. En capítulo tres, se detallaron los resultados obtenidos. Por otro lado, en el cuarto capítulo se detalló la discusión, comparando la información obtenida con lo hallado por otros investigadores. Finalmente, se precisaron las conclusiones de esta investigación, las recomendaciones para las organizaciones y para las nuevas investigaciones, y los anexos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Bases teóricas**

#### **1.1.1 Liderazgo**

En la actualidad el tema de liderazgo y el gran impacto que tiene un líder dentro de las organizaciones está tomando importancia. Se sabe que, a lo largo de los años, los líderes tenían mucha influencia en los grupos que manejaban como lo hacían los reyes, los comandantes de ejércitos, el jefe de las aldeas y los padres en la familia. Con el paso de los años los líderes han evolucionado, mejorando la administración de la sociedad (Giraldo & Naranjo, 2014), por ello se empezó a buscar nuevas herramientas y estrategias que le permitieran mejorar tanto a ellos como a quienes influenciaban, de esta forma se empezó a generar líderes con mayor apertura, disposición, que comprendieran las necesidades de sus colaboradores o pares, buscaran su participación y transformación.

Existe una delgada línea entre la persona y su competencia, puesto que ser líder se debe entender como una persona o individuo con la capacidad para liderar. Para Morales (2019), los líderes son guías de un equipo o grupo de personas, los cuales, a través de sus capacidades, van a influir para realizar y lograr las tareas grupales. Para Sánchez-Reyes y Barraza-Barraza (2015), líder es alguien al que el grupo sigue, el cual cuenta con habilidades y capacidades para realizar su labor específica y el cual posee reputación de sus seguidores. Por otra parte, Mamani et al. (2014), refieren que se debe definir al líder en base a sus habilidades como: guiar, motivar, transformar, es decir, como agente de cambio, hacia lo positivo (p. 74). Así mismo, es aquella persona que, a través de su influencia e interacción con un grupo, y por medio de sus cualidades, puede obtener metas compartidas (Giraldo & Naranjo, 2014).

A continuación, se abordan las definiciones de liderazgo propuestas por los siguientes autores:

Contreras y Castro (2013), consideran esta capacidad como un proceso desarrollado en las relaciones de un sistema (organización) entendiendo que el liderazgo se dará en una interacción social, es decir, entre personas o grupo, donde el liderazgo será percibido a partir de las figuras o posiciones que se tomen en la misma interacción (líder o seguidor).

Daft (2006), comenta que el liderazgo es un vínculo de influencia que se da en la interacción del líder y sus seguidores, los cuales comparten y trabajan juntos para lograr un resultado real. En la misma línea Berger y Luckmann (1966) citados en Neira et al. (2018), mencionaban que el liderazgo se da dentro de una relación interpersonal, y el cual emerge cuando por parte de alguna persona se acepta que otra persona tenga el poder, debido a su experiencia, personalidad y carisma, para realizar una actividad determinada.

Tracy (2014), comenta que el liderazgo provoca como tal un mejor rendimiento en el equipo, a partir de esta capacidad para influir que tiene el líder en la gente que lo rodea, por lo que puede ayudar a conseguir los objetivos de equipo. El mismo autor informa que ya no es suficiente quedarse con un liderazgo atribuido, es decir, aquel brindado por el puesto jerárquico o de autoridad dentro de una organización, sino aquel liderazgo donde se asume la decisión de seguir, ser guiado y compartir la visión de alguien más.

En base a lo descrito por los autores mencionados, se podría definir al liderazgo como una competencia, ya que es una habilidad puesta en práctica, o característica que tiene una persona para influir en quienes lo rodean, al tener en consideración sus opiniones, ideas, necesidades, habilidades, fortalezas y

debilidades, y el cual provoca un impacto positivo que podría generar en ellas un mejor rendimiento, y reconocerlo como fuente de motivación y de aprendizaje.

### **Característica del líder.**

Según Arias y Muñoz (2021), un líder debe presentar adecuadas capacidades de organización, tanto de los recursos de su equipo (habilidades) como del trabajo. Asimismo, busca el bienestar de su equipo de trabajo, mostrando preocupación por las condiciones y los problemas en torno a su equipo; tiene capacidad para incentivar la comunicación, generando espacios de diálogo y apertura para recibir ideas, brindar y recibir retroalimentaciones; igualmente, favorece el desarrollo personal de sus seguidores y promueve la autoeficacia, es decir, que es consciente que su equipo debe superarse y empoderarse, por ello, favorece espacios de crecimiento profesional y aprendizaje. Aquellas personas que presentan estas características son consideradas con una alta capacidad para liderar, mientras las que no, tendrían una capacidad negativa para liderar.

Castro (2020), refiere que el líder es competente en la gestión de las habilidades de su equipo, conoce las habilidades que tiene cada integrante de su equipo y les determina una tarea en base a ello; genera motivación y comparte la toma de decisiones, generando confianza; así mismo, presenta una comunicación efectiva y capacidad para la solución de problemas, logrando los objetivos propuestos (p.13).

Delgado y Delgado (2003), determinaron un valor más humanista al líder, ya que para ellos el líder haría uso de valores como la transparencia y la honestidad, condiciones que en las relaciones humanas suelen favorecer la interacción y confianza. Asimismo, tendría capacidad de delegación, control, experiencia y conocimiento especializado en su área y sobre todo capacidad para trabajar en



equipo (p. 87). Todo lo planteado por los autores sirve como punto para tener la hipótesis de que ello influenciaría en la satisfacción del grupo y por lo tanto de cada integrante.

### **Estilos de Liderazgo.**

La capacidad de liderazgo es percibida por los trabajadores en base a la forma, características, o dinámica que pone en práctica el líder en esa relación de trabajo. A continuación, se plantean algunos estilos de liderazgo estudiados que resaltan esa dinámica líder-seguidor:

**Liderazgo transformacional.** Para Castro (2020), los líderes transformacionales generan influencia para lograr los objetivos en grupo, más que de manera individual, además que cuentan con características como la consideración individualizada, la cual se basa en un trato de apertura y comprensión con cada integrante del equipo; estimulación intelectual, favoreciendo un crecimiento a nivel profesional y permitiendo su aporte para la resolución de conflictos; así como ser una fuente de inspiración y motivación. Según Añazco et al. (2018), este estilo estaría comprometido con la satisfacción de sus seguidores, favoreciendo mayor productividad, eficacia y trascendencia del interés propio (p. 144). Algunas de sus características para Rosales y Trujillo (2020), son la motivación, el generar nuevas ideas, son responsables, atentos y despliegan confianza, así como respetuosos por la labor de sus seguidores (p. 7). En base a lo planteado, este estilo busca transformar a los seguidores, puesto que influiría incluso en las creencias y la motivación para la consecución de resultados como equipo más que de manera personal.

**Liderazgo transaccional.** Los líderes con este estilo de liderazgo plantean que para que se den resultados debe haber un intercambio o transacciones, usualmente ligado al tema de incentivos. Según Rosales y Trujillo (2020), este estilo

se basa en intercambiar promesas por favores (p. 8); en la misma línea se hace uso de bonificaciones o incentivos generando mayor motivación en la consecución de los objetivos (Añazco et al., 2018, p. 143).

**Liderazgo Laissez Faire.** También llamado estilo pasivo o evitador. Según Bass y Riggio (2006), citados en Rosales y Trujillo (2020), en este estilo se evita la toma de decisiones, no se practica el reconocimiento por los logros, y hay un vacío en la autoridad, asumiendo una actitud pasiva o evitativa (p. 8). Así mismo, para Mamani et al. (2014) se trabajaría más por delegación que por dirección (p. 75). Ligado a la prueba de Capacidad de Liderazgo (CLETR) a utilizarse de Arias y Muñoz (2021), esta sería una capacidad negativa para liderar y este liderazgo podría ser perjudicial para el equipo de trabajo.

**Liderazgo Burocrático.** Es definido por diversos autores como un estilo impuesto por una posición. Según Añazco et al. (2018), más que tener la capacidad para liderar se tiene la posición jerárquica de jefatura, y que se utiliza usualmente ya que muchas empresas optan más por la experiencia o estudios, y dejan de lado la competencia de liderazgo. Así mismo, indican que es usualmente desarrollado por partidos políticos o empresas (p. 144). Mamani et al. (2014), refieren que los líderes burocráticos se centran más en brindar normas y reglas que en el propio grupo que tienen por guiar (p. 76).

**Liderazgo Carismático.** Este estilo es usado por las personas que desean compartir amabilidad y comprensión con las demás personas como fuente de obtención de resultados. Para Mamani et al. (2014), los seguidores se sienten identificados con el líder debido al grado de inspiración que les genera (p. 76). García-García (2020), refiere que estos líderes buscan el empoderamiento, fomentan los lazos y sinergia líder-seguidor, buscan satisfacer las necesidades de su grupo

mediante incentivos, establecen normas positivas y evidencian carisma en su personalidad como forma de influir.

Según Añazco et al. (2018), podría presentarse problemas al hacer uso de este estilo, puesto que los empleados podrían ser menos responsables al confundir esta amabilidad con amistad, provocando la falta de responsabilidad o realizar los trabajos con ligereza (p.144).

**Liderazgo Autoritario.** Para Geraldo et al. (2020), en este estilo se mantiene un enfoque vertical, donde el líder dice lo que se debe hacer, planificando estrictamente y ejerciendo presión para el logro de objetivos, presenta dirección y control total sobre los premios y castigos, genera un ambiente de formalismo en las relaciones internas del grupo y limita la toma de decisiones. Asimismo, Sánchez-Reyes y Barraza-Barraza (2015) refieren que este estilo se basa en que el poder, en donde el tomar decisiones es unidireccional, del líder a los subordinados. Otras características son que no se favorece la participación, se determina que se hará y qué se debe lograr, el líder es quien premia o castiga y tiene el control del grupo.

**Líder Democrático.** Este estilo busca la cooperación y participación del equipo fomentando la participación, la escucha activa, confianza, permitiendo dar opiniones, tomar decisiones, y favorece la apertura para dar orientaciones cuando lo necesitan (Sánchez-Reyes & Barraza-Barraza, 2015). Para Culqui (2017) en este estilo, dar soluciones es un trabajo integral y en equipo, ello genera sentido de pertenencia tanto hacia el equipo de trabajo como a la organización o empresa, impactando y generando mayores vínculos amicales y de compañerismo, incluso con el mismo líder (p. 48).

### **1.1.2 Satisfacción Laboral**

Las personas tienen una perspectiva de las condiciones que lo rodean y si estas pueden ser agradables o desagradables para él. La satisfacción es una emoción que está inherente a diversas situaciones, como el lograr un objetivo personal, el irse de viaje, el comer un plato favorito, compartir con personas e incluso a la hora de evaluar el trabajo y sus componentes. Entendiendo ello, la satisfacción laboral se define desde lo emocional como un estado agradable frente a la percepción y valor que se le da al trabajo y sus condiciones (Gonzales et al., 2013). Asimismo, Mino y Zavaleta (2015), la definen como una actitud con una base cognitiva (percepción) sobre lo positivo y negativo de una situación (trabajo), y con bases conductuales (experiencias) generadas en el contexto del trabajo.

Para Castro (2020), es una actitud, sentimiento o disposición psicológica frente al trabajo, que se da a partir de la autoevaluación de esta.

La satisfacción laboral para Peiró (1984) citado en Dominguez-Lara et al. (2016), es una actitud positiva del trabajador al evaluar las diversas experiencias, situaciones y aspectos del trabajo cognitiva, afectiva y conductualmente (p. 54).

A partir de estos autores se definirá esta segunda variable como un estado subjetivo (emociones, cogniciones, perspectivas, actitudes) hacia diferentes factores con los que se interactúa en una organización, como el ambiente físico, el clima laboral, las relaciones o interacciones con compañeros y jefes, la cultura organizacional, hacia su propia producción y eficacia, y las oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional, entre otras áreas.

#### **Importancia de la Satisfacción Laboral.**

El mundo laboral actual le está dando mayor importancia al trabajador y sus necesidades, puesto que se entiende que es el trabajo en donde se pasa la mayor

parte del día, y los trabajadores requieren de condiciones que los ayuden a impulsar sus capacidades.

Se sabe que no todas las organizaciones se preocupan individualmente por sus colaboradores, y existen estudios que demuestran que mientras menos satisfecho estén los colaboradores con las condiciones en las que desempeña su trabajo, la productividad de esta se vería disminuida. Fuentes (2012), refiere que la satisfacción del trabajador causa una mayor productividad, genera sentido de pertenencia, mayor motivación, eficiencia y eficacia al realizar las funciones.

Mora y Mariscal (2019), indican que la satisfacción está vinculada con los comportamientos y actitudes que se desarrollan en el trabajo, por lo que se debe atender integralmente a los trabajadores, sino no se podría tener éxito en las funciones y objetivos.

### **Teorías de Satisfacción Laboral.**

Con el pasar del tiempo se han ido desarrollando diversas perspectivas sobre los trabajadores y su nivel de satisfacción, pasando desde los incentivos económicos hasta otros más sociales y de interacción, como la relación entre los jefes y los subordinados.

***Teoría de la administración científica.*** El fundador de esta teoría fue Frederick Taylor que en 1911 se enfocaría en darle importancia a la remuneración como fuente de motivación y satisfacción para los colaboradores. Su filosofía era la de remuneraciones justas por jornadas de trabajo y hacía mucho énfasis a las tareas que debía realizar el colaborador.

Al trabajador se le va a considerar como una “prolongación de una máquina”, el cual no busca la realización personal ni al que le afectan los lazos sociales, sino que única fuente motivación es la recompensa económica (Chiang et al., 2010;

Salazar, 2018). Entendiendo que en esos tiempos se hacía muy poco o nulo interés a motivaciones intrínsecas y extrínsecas no-económicas del trabajador, como un adecuado trabajo en equipo o permitirle participar en la toma de decisiones. Así mismo se clasificarían a los trabajadores en dos: los pensantes y los ejecutantes, diferenciándose en que unos pondrían en práctica las ideas y otros las ejecuciones (Salazar, 2018).

**Teoría de las Relaciones Humanas.** En 1946, Elton Mayo, considera una nueva perspectiva sobre la satisfacción del colaborador, donde empieza a abarcar desde un nivel más social y de condiciones físicas que solo el económico, es decir, que empieza a haber un cambio en la perspectiva del trabajador, enfocándose más en la búsqueda de aceptación y cariño de sus compañeros de trabajo, que en el incentivo económico o físico recibido (Chiang et al., 2010, p. 173). El autor se dio cuenta de la necesidad del sentido de cohesión social entre sus colaboradores y de las condiciones favorables de los espacios y ambientes en el que se desarrollaba las actividades, como la iluminación. Se destacaría el sentido de pertenencia y la búsqueda de aceptación con los compañeros de trabajo (Salazar, 2018, p.23). Por lo que empieza a hacer mayor énfasis en el recurso humano, demostrando una visión extremadamente contrapuesta a la de Taylor.

**Teoría de las necesidades.** Una propuesta realizada en 1991 por Abraham Maslow, en la que considera que la satisfacción va a abarcar más allá de las necesidades sociales como en la teoría anterior. Él propone una pirámide de las necesidades en las que se pone en evidencia las necesidades fisiológicas, de seguridad, de amor y sentido de pertenencia, de estima y de autorrealización. Chiang et al. (2010), informan que Maslow propone que toda organización debiese prestar atención a estas necesidades en sus trabajadores, y la forma de hacerlo es creando

un ambiente organizacional de oportunidades que contemple y de importancia a las necesidades de su pirámide; de esa forma no solo se buscaría atender a necesidades básicas sino también llegar a la autorrealización (p.174).

Por ello el líder que dirige una organización o un equipo deberá buscar satisfacer las necesidades de sus miembros, tanto brindando apertura y flexibilidad para hacerlos participar de las decisiones en la organización (estima), favorecer los lazos sociales y de equipo (Social), así como ayudarlos a mejorar y desarrollar nuevas competencias para así llegar a la autorrealización (desarrollar su potencial).

## **1.2 Evidencias empíricas**

Guerrero-Bejarano et al. (2021), tuvieron el objetivo de interpretar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral y su consecuencia en el compromiso organizacional; haciendo uso de la metodología correlacional, deductiva y transversal, en una muestra de 386 personas. Para ello hicieron uso de los instrumentos *MLQ (the multifactorial leadership questionnaire)* para liderazgo, *the job satisfaction questionnaire de Spector (1997)* para la Satisfacción Laboral y *the three-dimensional organizational commitment questionnaire* de Jha y Pandey (2015) para el compromiso organizacional. Como resultado obtuvieron que el uso del estilo de liderazgo transformacional presenta una relación directa con la satisfacción laboral ( $r=0.55$ ), y por el contrario el estilo transaccional una relación inversa ( $r=-0.154$ ). Asimismo, la satisfacción se relacionaría de manera directa con el compromiso organizacional ( $r=0.608$ ); es decir, se generaría mayor compromiso al tener una perspectiva positiva de las condiciones en el trabajo.

Limaymanta y Turpo-Gebera (2021), realizaron un estudio cuantitativo, transversal, no experimental y de nivel correlacional para describir factores asociados a la variable de satisfacción Laboral en una muestra de 98 profesores universitarios

de universidades públicas y privadas. Para ello se hizo uso de una prueba de satisfacción laboral anónima, pero que cumplía con los criterios de validación y confiabilidad pertinentes para usarlo en nuestro país. En adición, utilizaron pruebas estadísticas como la *U de Mann-Whitney*, *Spearman*, *ANOVA* y *prueba-T* para las comparaciones y correlaciones correspondientes. Como resultados obtuvieron que los criterios de reconocimiento, las condiciones laborales, la promoción se relacionan con la satisfacción laboral. De igual manera, que los factores sociodemográficos como el sexo, la edad, la formación académica y su categoría laboral no están asociadas a esta variable.

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020), realizaron su estudio para identificar el comportamiento del liderazgo directivo, el clima organizacional y la satisfacción laboral, aplicándolo a una muestra de treinta y cinco docentes que pertenecían a una universidad ubicada en los Olivos, Lima; bajo un diseño no experimental, descriptivo y correlacional; para ello, diseñaron tres instrumentos anónimos, una para cada variable. Asimismo, concluyeron que existe una directa y alta relación entre el liderazgo directivo, el clima organizacional y la satisfacción laboral. Según el coeficiente de Pearson obtuvieron una relación positiva y alta en las tres variables; entre el liderazgo directivo y el clima organizacional ( $r=0.832$ ), para liderazgo directivo y satisfacción laboral ( $r=0.834$ ) para clima organizacional y satisfacción laboral ( $r=0.902$ ). Concluyen que el uso de un adecuado liderazgo es beneficioso puesto que favorece un clima laboral positivo y se observan mayores índices de satisfacción frente al trabajo.

Niño y Parra (2019), realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, con el fin de relacionar los estilos de liderazgo y la satisfacción Laboral, aplicado en 147 guardias de seguridad de una empresa privada



de Cali. Por ello, hicieron uso de dos instrumentos, el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ). Sus resultados muestran una relación directa media entre el liderazgo y la satisfacción general. Asimismo, el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones de satisfacción con la supervisión y con la participación presentan una relación directamente proporcional. Por otra parte, concluyeron que una adecuada relación con compañeros y superiores, y el uso de estilos de liderazgo positivos, son considerados factores protectores psicosociales para las organizaciones.

Medina (2019), realizó su investigación con la finalidad de relacionar los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en una muestra de setenta docentes de una organización educativa de Trujillo; este estudio se dio bajo un diseño transversal, descriptivo y correlacional. En ella se precisa una relación positiva moderada en estas variables ( $Rho=0.494$ ); asimismo, que el 70% de esa población se encontraba satisfecha; por otra parte, el estilo de liderazgo persuasivo se relaciona directa y moderadamente con la satisfacción laboral, mientras que los estilos directivos y participativos de manera inversa.

### **1.3 Planteamiento del problema**

Las organizaciones han ido evolucionando en la búsqueda por lograr sus metas, y los nuevos retos globales han permitido comprender el valor determinante que tiene el capital humano; por lo que, en la actualidad, se presta mayor atención al desarrollo de competencias como el liderazgo, además de buscar satisfacer las necesidades de los trabajadores para lograr una mayor satisfacción laboral por su relación con el logro de objetivos. Sin embargo, este enfoque aún no se comparte por la mayoría de las empresas en el Perú, y aún hay algunas organizaciones que les

cuesta entender por qué son importantes enfocarnos en estas variables y entender su posible asociación.

Una encuesta de satisfacción laboral, desarrollada por la consultora Ackermann Internacional en el 2020 a nivel nacional, refirió que solo el 24% de peruanos se sentía satisfecho en sus trabajos (La república, 2020). Esta cifra demuestra que hay una necesidad por cubrir en los trabajos, y a pesar de que son diversos factores que podrían asociarse a esta variable, este estudio considera que es el liderazgo uno de estos componentes.

Respecto a la satisfacción laboral, debemos entender que existen diversos factores que influyen en esta, desde factores externos como internos; de los primeros surge la probabilidad de que las personas con las que se comparten los objetivos organizacionales (compañeros, supervisores, jefes) puedan influir en el grado en el que los trabajadores se sienten bien, por ello surge la idea de que un jefe con una adecuada capacidad de liderazgo podría tener relación en que los trabajadores presenten mayores niveles de satisfacción laboral.

Celi (2022), refiere que la pandemia ha exigido a las organizaciones a ser más flexible y a desarrollar un mayor sentido de preocupación por el bienestar psicológico de sus trabajadores. Este autor menciona que para cultivar felicidad en los trabajadores se requiere de un elemento importante, el desarrollo de liderazgo en los equipos de trabajo.

Se debe considerar que los trabajadores muestran percepciones y opinan sobre la figura de líder que tienen en sus empresas. Góngora (2018), hizo énfasis en su investigación que los trabajadores de una universidad privada refirieron, a través de un *focus group*, la necesidad de un líder que los escuche, que reconozca el trabajo realizado, abierto a expresar los objetivos como equipo, que motive. Este tipo de

estudio nos da la premisa que los trabajadores no solo se centran en el factor económico al desempeñar su labor, sino también de la importancia de contar con líderes que acompañen en la consecución de sus objetivos laborales.

### **1.3.1 Formulación del problema**

Basándose en lo desarrollado, se planteó la interrogante: ¿existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación existente entre las dimensiones de liderazgo y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022.

Identificar las diferencias en liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022, según sexo.

Identificar las diferencias en liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022, según condición laboral.

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

Las dimensiones de liderazgo se relacionan directamente con las dimensiones

de satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022.

Existen diferencias entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022 según sexo.

Existen diferencias entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022 según su condición laboral.

## **1.6 Variables y definición operacional**

**Tabla 1***Matriz de la operacionalización de las variables*

<b>Variable(s)</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
Liderazgo	Organización del trabajo.	Monitoreo y evaluación de tareas.	1,2,3,4,5	Escala para medir la Capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR)
		Favorecer la autoorganización de tiempo y actividades Conocer el espacio de trabajo (distractores)		
		Sugerencia de métodos de trabajo efectivos. Conformar y animar el trabajo de equipos.		
	Bienestar de los trabajadores	Atención a la salud y bienestar del equipo.	6,7,8	
		Atención a que se realice las actividades laborales de forma segura y cómoda.		
		Ayuda a conseguir los recursos para realizar las labores.		
	Capacidad para incentivar la comunicación.	Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes.	9,10,11,12,13	
		Sugerencia de ideas nuevas de trabajo.		
		Comunicación. Respeto por ideas del equipo.		

		Comunica tareas y objetivos a cumplir.		
	Capacidad para promover el desarrollo profesional.	Organización de talleres, cursos y/o conferencias.	14,15	
	Capacidad para promover la autoeficacia.	Favorecer la creación de ideas y sugerencias para el trabajo. Permitir la toma de decisiones y empoderamiento. Confiar en el equipo Ayudar y motivar Apertura frente a los problemas. Incentivar la creatividad.	16,17,18,19,20	
Satisfacción Laboral	Satisfacción Intrínseca	Gusto por el trabajo. Satisfacción con las posibilidades	1,2,3,4,5	Cuestionario de Satisfacción S21/26.
		Satisfacción por aquello que uno realiza y en lo que es competente.		
		Sentirse satisfecho con el salario. Sentirse bien con la cantidad de trabajo.		
	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción cuando supervisan. Cumplimiento de leyes laborales. Atención y frecuencia en la dirección. Agrado al participar de la toma de decisiones. Satisfacción con la retroalimentación.	13,14,15,16,17	

Satisfacción con la calidad de producción	<p>Satisfacción con los incentivos</p> <p>Satisfacción con los medios materiales para realizar trabajo.</p> <p>Satisfacción con los resultados y calidad de trabajo.</p> <p>Satisfacción con el ritmo de trabajo</p>	23,24,25,26
Satisfacción con la participación	<p>Satisfacción con la formación.</p> <p>Satisfacción con las relaciones y comunicación con jefes.</p> <p>Justicia e igualdad.</p> <p>Apoyo de superiores.</p> <p>Participar en los acuerdos del equipo.</p> <p>Satisfacción con los resultados.</p>	10,11,19,20, 21,22

---

Nota: Elaboración propia

## **CAPÍTULO 2: MÉTODO**

### **2.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación realizada se dio bajo la metodología no experimental, por lo que se observó la realidad en la que se desarrollaban o cómo se estaban implicando ambas variables, sin ningún tipo de modificación ni manipulación (Hernández et al., 2014, p. 152); correlacional puesto que se buscó precisar la relación o asociación de variables en una muestra (Hernández et al., 2014, p. 93); y transversal, observando las variables en su solo momento bajo experiencia única (Ato & Vallejo, 2015).

### **2.2 Participantes**

El estudio se aplicó bajo un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández et al., 2014), aplicándolo a 202 trabajadores de Lima Metropolitana, de los cuales 86 fueron hombres y 116 mujeres, con edades dentro del rango de 18 a 65 años; asimismo, 116 tienen una modalidad de trabajo presencial, 54 semi presencial (algunos días remoto y otros presencial) y 35 laboran bajo la virtualidad (ver tabla 2).

Como criterio de inclusión, se enfocó en trabajadores de Lima Metropolitana sin distinción de género que aceptaron participar de manera voluntaria, mayores de edad y que se encontraban laborando por más de tres meses en su centro de trabajo.

Como criterio de exclusión, se consideró a aquellas personas que no trabajaban, menores de edad, que no aceptaron participar del estudio y que tenían menos de tres meses laborando en su centro de trabajo.



**Tabla 2***Análisis de la muestra*

Datos sociodemográficos		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	86	42.57
	Femenino	116	57.43
	Total	202	100
Modalidad de trabajo	Presencial	113	55.94
	Semipresencial (Algunos días remoto y otros presencial)	54	26.73
	Virtual	35	17.33
	Total	202	100
Grado de Instrucción	Secundaria Completa	14	6.93
	Superior Técnico	38	18.81
	Superior Universitario	150	74.26
	Total	202	100

Nota: frecuencia=cantidad

## 2.3 Medición

### 2.3.1 Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR)

Esta escala ha sido elaborada y validada en el contexto peruano por Arias y Muñoz (2021), como propuesta para entender como se venía desarrollando el liderazgo en entornos remotos debido a la pandemia. Los mismos autores refieren que esta puede ser aplicada a entornos presenciales, ya que la naturaleza de las dimensiones es también aplicable y comparten características.

Su adaptación resultó en la creación de una escala con veinte ítems, estructurado en cinco dimensiones, las cuales fueron nombradas: organización del trabajo, bienestar de los trabajadores, capacidad para incentivar la comunicación,

capacidad para promover el desarrollo personal y capacidad para promover la autoeficacia. Asimismo, su evaluación es propuesta bajo una escala ordinal tipo Likert con cinco opciones: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Respecto a su validación, la escala pasó por una validación por criterio de expertos obteniendo una confiabilidad mediante el coeficiente de alfa de Cronbach de ( $\alpha=0.96$ ), a partir de ello aplicaron el Análisis Factorial Exploratorio (AFE) dando como resultados que las dimensiones y reactivos son estadísticamente válidos (mayores o igual a 0.50). De la misma forma realizaron la prueba de esfericidad de Bartlett (valores altos) y el índice de KMO (0.98) determinando que la prueba es válida y confiable para poder ser utilizada en nuestro contexto peruano (Arias & Muñoz, 2021).

### **2.3.2 Cuestionario de satisfacción laboral S21/26**

Este instrumento fue elaborado por Meliá et al. (1990) y validado en el Perú por Dominguez-Lara et al. (2016), quienes aplicaron este estudio a 100 trabajadores administrativos de 21 a 58 años.

Su adaptación resultó en una base de cuatro dimensiones: Satisfacción intrínseca, con la supervisión, con la calidad de Producción y con la participación. Asimismo, su evaluación se da bajo una escala ordinal (Tipo Likert) con cinco opciones, que va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.

Respecto a sus resultados, mediante criterio de jueces, aceptaron su validez de contenido. Además, obtuvieron un KMO de 0.759 (aceptable) y bajo la prueba de esfericidad de Bartlett, resultados significativos ( $p<0.01$ ). Por otro lado, para su confiabilidad, hicieron uso de las mediciones: coeficiente  $\alpha$ ,  $\alpha$  ordinal y  $\omega$ , determinando mediciones ( $>0.70$ ). Finalmente, concluyeron que el instrumento es válido y confiable (Domínguez-Lara et al., 2016).

## **2.4 Procedimiento**

La investigación inició entendiendo la realidad en la que se desarrollaban las variables en nuestro país , dando búsqueda a la base teórica y a los instrumentos a utilizarse para su medición, por lo que se pidió permiso a los autores que validaron las pruebas al contexto peruano; una vez aceptado el uso, se planteó la recolección de datos de manera virtual, y se utilizó la plataforma *Google forms*, en donde se organizaron los datos del consentimiento informado, la ficha de datos sociodemográficos y los cuestionarios.

Con la idea de aplicar a trabajadores de Lima Metropolitana que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión, se compartió el enlace del formulario a través de redes de contacto directo y redes sociales virtuales como *Facebook, Instagram y LinkedIn*. Una vez consolidada la base de datos se pasó a hacer el análisis de datos correspondiente (ver sección 2.6).

## **2.5 Aspectos éticos**

La investigación realizada se dio bajo los lineamientos de investigación establecidos en el Código de Ética de la Universidad de San Martín de Porres. En primer lugar, se tuvo en consideración el consentimiento informado donde se consolidó la participación voluntaria y anónima de los participantes, así como la posibilidad acceder a los resultados de la investigación. También se tuvo en consideración las normas del manual *American Psychological Association (APA) 7ma edición*, para favorecer el respeto por los derechos de autor, citando adecuadamente y evidenciando las referencias correspondientes. Asimismo, el acceso a las pruebas o cuestionarios utilizados se dieron bajo el permiso explícito de los autores que crearon y adaptaron los instrumentos a nuestro contexto peruano mediante su comunicación bajo correos electrónicos.

## 2.6 Análisis de datos

Una vez recopilado los datos mediante el uso de la plataforma *Google Forms*, el cual permitió obtener y organizar los datos y respuestas de los participantes; se trasladó la información al programa Excel para ajustar la información recopilada según los criterios de inclusión y exclusión. Se prosiguió a vaciar y procesar los datos en el programa Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 23 para iniciar con el análisis de datos; de esta forma se inició el análisis descriptivo, para luego pasar a realizar la prueba de normalidad y asegurar las pruebas estadísticas pertinentes, en este caso se hizo uso de pruebas estadísticas no paramétricas, como la de *Spearman*, la *U de Mann-Whitney* y *Kruskal Wallis*, según los requerimientos asociados a las hipótesis.

## CAPÍTULO 3: RESULTADOS

### 3.1 Análisis descriptivos de las variables

**Tabla 3**

*Estadísticos descriptivos de la variable Liderazgo*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Liderazgo	202	32	100	80.61	14.45	-0.864	0.831
Organización del trabajo	202	8	25	19.92	3.653	-0.731	0.6
Bienestar de los trabajadores	202	3	15	12.01	2.842	-0.975	0.578
Capacidad para incentivar la comunicación	202	7	25	20.74	3.733	-0.995	0.915
Capacidad para promover el desarrollo profesional	202	2	10	7.73	1.858	-0.733	0.238
Capacidad para promover la autoeficacia	202	7	25	20.21	4.116	-0.862	0.466

Nota: N=muestra

En la tabla 3 se observan los estadísticos descriptivos de la variable de Liderazgo y sus dimensiones, esta variable obtuvo una media de 80.61, una desviación estándar ( $\sigma$ ) de 14.45, una asimetría de -0.864 y una curtosis de 0.831. Sus dimensiones de organización del trabajo, bienestar de los trabajadores, capacidad para incentivar la comunicación, capacidad para promover el desarrollo profesional y capacidad para promover la autoeficacia obtuvieron medias de 19.92, 12.01, 20.74, 7.73, 20.21 respectivamente. Igualmente, desviaciones estándar de 3.653, 2.842, 3.733, 1.858, 4.116. Por otra parte, asimetrías negativas de -0.731, -

0.975, -0.995, -0.733, -0.862; y curtosis positivas de 0.6, 0.578, 0.915, 0.238 y 0.466.

**Tabla 4**

*Estadísticos descriptivos de la variable Satisfacción Laboral*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Satisfacción Laboral	202	17	80	62.11	14.404	-0.784	0.28
Satisfacción Intrínseca	202	5	20	15.47	3.511	-0.667	0.079
Satisfacción con la supervisión	202	0	20	15.51	4.13	-1.05	0.991
Satisfacción con la calidad de producción	202	2	16	12.26	3.13	-0.715	0.139
Satisfacción con la participación	202	3	24	18.87	4.769	-1.007	0.881

Nota: N=muestra

En la tabla 4, se muestran los estadísticos descriptivos de la variable de Satisfacción Laboral y sus dimensiones, esta variable obtuvo una media de 62.11, una desviación estándar ( $\sigma$ ) de 14.404, una asimetría de -0.784 y una curtosis de 0.28. Sus dimensiones denominadas satisfacción Intrínseca, satisfacción con la supervisión, con la producción y con la participación, muestran medias de 15.47, 15.51, 12.26 y 18.87; Asimismo, se encontraron desviaciones estándar de 3.511, 4.13, 3.13 y 4.769. Respecto a su asimetría, muestran valores negativos de -0.667, -1.05, -0.715 y -1.007; y curtosis positivas de 0.079, 0.991, 0.139 y 0.881.

### 3.2 Análisis de normalidad de los datos

**Tabla 5**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

	Liderazgo	Satisfacción Laboral	X1: Organización del trabajo.	X2: Bienestar de los trabajadores	X3: Capacidad para incentivar la comunicación.	X4: Capacidad para promover el desarrollo profesional.	X5: Capacidad para promover la autoeficacia	Y1: Satisfacción Intrínseca	Y2: Satisfacción con la supervisión	Y3: Satisfacción con la calidad de producción	Y4: Satisfacción con la participación
N	202	202	202	202	202	202	202	202	202	202	202
Estadístico de prueba	0.09	0.107	0.092	0.146	0.127	0.177	0.122	0.111	0.139	0.116	0.141
<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>	<b>.000c</b>

Nota:

a X1, X2, X3, X4, X5 (Dimensiones de liderazgo)

b Y1, Y2, Y3, Y4 (Dimensiones de satisfacción laboral)

c Se calcula a partir de datos.

d Corrección de significación de Lilliefors.

En la tabla 5, se evidencia un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor a 0.05 en las variables y sus dimensiones, mostrando la existencia de una distribución no normal, por tanto, se empleó una prueba no paramétrica, el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis.

### 3.3 Análisis inferencial

**Tabla 6**

*Correlación entre Liderazgo y Satisfacción Laboral*

	Liderazgo		Satisfacción Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	.795**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	202

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 6 se encontró una correlación significativa por debajo de 0.01, y una relación directa considerable de  $Rho=0.795$  (Hernández et al., 2014) entre las variables de liderazgo y satisfacción laboral.



**Tabla 7**

*Correlación entre las Dimensiones de Liderazgo y Satisfacción Laboral*

			Satisfacción Intrínseca	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la calidad de producción	Satisfacción con la participación
Rho de Spearm an	Organización del trabajo.	Coeficiente de correlación	<b>.547**</b>	<b>.646**</b>	<b>.606**</b>	<b>.651**</b>
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202
	Bienestar de los trabajadores	Coeficiente de correlación	<b>.553**</b>	<b>.669**</b>	<b>.652**</b>	<b>.678**</b>
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202
	Capacidad para incentivar la comunicación.	Coeficiente de correlación	<b>.532**</b>	<b>.724**</b>	<b>.682**</b>	<b>.732**</b>
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202
	Capacidad para promover el desarrollo profesional.	Coeficiente de correlación	<b>.542**</b>	<b>.717**</b>	<b>.664**</b>	<b>.707**</b>
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202
	Capacidad para promover la autoeficacia	Coeficiente de correlación	<b>.595**</b>	<b>.738**</b>	<b>.666**</b>	<b>.772**</b>
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
		N	202	202	202	202

Nota: N=muestra

En la tabla 7 se muestran los resultados de la correlación entre las dimensiones de Liderazgo y las dimensiones de Satisfacción Laboral, en ella se observa una significancia (Bilateral) menor a 0.01 confirmando la existencia de correlaciones significativas entre las dimensiones de ambas variables. Específicamente, la dimensión organización del trabajo con satisfacción intrínseca (0.547), con la supervisión (0.646), con satisfacción con la calidad de producción (0.606) y satisfacción con la participación (0.651) muestra correlaciones positivas medias; bienestar de los trabajadores obtuvo correlaciones positivas medias de 0.553, 0.669, 0.652 y 0.678 con las dimensiones de satisfacción descritas previamente; igualmente capacidad para incentivar la comunicación presenta correlaciones positivas medias de 0.532, 0.724, 0.682 y 0.732; asimismo, capacidad para promover el desarrollo profesional muestra correlaciones positivas medias de 0.542, 0.717, 0.664 y 0.707. En la misma línea, en la dimensión capacidad para promover la autoeficacia, también se observan correlaciones positivas medias con las dimensiones de satisfacción intrínseca (0.595), con la supervisión (0.738), y con satisfacción con la calidad de producción (0.666), a diferencia que con la dimensión satisfacción con la participación se observa una correlación positiva considerable de (0.772) (Hernández et al., 2014).

**Tabla 8**

*Diferencias de las variables de Liderazgo y Satisfacción Laboral según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Liderazgo</b>	Masculino	86	107.1	4505	0.239
	Femenino	116	97.34		
	Total	202			

<b>Satisfacción Laboral</b>	Masculino	86	108.5	4389.5	0.145
	Femenino	116	96.34		
	Total	202			

Nota: Variable de agrupación: Sexo

En la tabla 8, se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, para responder a la hipótesis específica de diferenciar las variables de liderazgo y Satisfacción laboral según sexo, hallándose que entre las variables de liderazgo y satisfacción laboral no existen diferencias significativas según el sexo, ya que la significancia asintótica de 0.239 y 0.145 exceden el 0.05 permitido, entendiéndose que la correlación entre la capacidad de Liderazgo y la satisfacción laboral no están condicionadas por la variable sexo.

**Tabla 9**

*Diferencias entre las variables de liderazgo y Satisfacción*

*Laboral según condición laboral*

	Modalidad de trabajo	N	Rango promedio	Sig. asintótica
<b>Liderazgo</b>	Presencial	113	96.2	0.198
	Semipresencial (Algunos días remoto y otros presencial)	54	113.53	
	Virtual	35	100.06	
	Total	202		
<b>Satisfacción Laboral</b>	Presencial	113	98.1	0.146
	Semipresencial (Algunos días remoto y otros presencial)	54	114.43	
	Virtual	35	92.53	
	Total	202		

Nota: a Prueba de Kruskal Wallis

b Variable de agrupación: Modalidad de trabajo

La tabla 9 responde al objetivo específico de diferenciar las variables según la modalidad de trabajo, resultando en una sig. asintótica (bilateral) de 0.198 para liderazgo y 0.146 para satisfacción laboral, no observándose diferencia significativa al diferenciar las variables de la investigación según la condición Laboral (presencial, semi presencial y virtual).

## **CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN**

Este estudio buscó determinar la relación de las variables de liderazgo y satisfacción laboral y sus dimensiones, así como comparar la existencia de diferencias según sexo y las condiciones laborales en 202 trabajadores de Lima Metropolitana en el año 2022.

En relación con la hipótesis general se evidencia una correlación directa y considerable entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral, es decir, que, a mayor capacidad de liderazgo practicado por los jefes o supervisores, mayor grado de satisfacción laboral se observa en los subordinados o miembros del equipo de trabajo. Este resultado se corrobora con la investigación de Niño y Parra (2019), quienes encontraron una relación altamente significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral; igualmente Medina (2019) quien halló también una relación altamente significativa en ellas; por su parte Castro (2020), tuvo como resultado una correlación significativa positiva media entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral; de la misma forma Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020), encontraron una relación altamente significativa muy fuerte entre ambas variables. Desde esta perspectiva y con el sustento del marco teórico se establece la importancia del uso de esta capacidad de liderazgo en los jefes inmediatos, puesto que está relacionada con la satisfacción de sus subordinados.

Respecto a la primera hipótesis específica, se halló que existe relación positiva media entre la mayoría de las dimensiones de liderazgo y las de satisfacción Laboral, es decir que tienden a seguir una misma dirección. Sin embargo, en la dimensión “capacidad para promover la autoeficacia” y la dimensión “satisfacción con la participación” se observa una correlación positiva considerable, es decir, que cuando un líder promueve responsabilidad, capacidad para tomar decisiones y empodera a

sus seguidores, existirá una mayor satisfacción en los mismos al participar, sintiéndose más comprometidos y valorados sobre el trabajo que realizan. Estos resultados son compartidos por Castro (2020) quien tuvo como resultado correlaciones significativas positivas entre las dimensiones de las variables en mención; y por Chacón (2016) quien también evidenció correlaciones positivas significativas entre las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral.

Por otro lado, respecto a la hipótesis específica de la existencia de diferencias entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022 según sexo, se halló que no existen diferencias entre hombre y mujeres al evaluar las capacidades de liderazgo de su jefe y en su propia satisfacción laboral; es decir, que esta relación no está condicionada por el sexo de una persona; los resultados son similares a los hallado por Castro (2020) quien no encontró diferencias significativas según sexo en las mismas variables de estudio. Igualmente, Vásquez et al. (2019), tampoco encontrando diferencias significativas para Satisfacción laboral según sexo, en su estudio sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Asimismo, Arias y Recuenco (2022) evidenciaron que no existía diferencias significativas según sexo para la variable de satisfacción laboral y en el compromiso organizacional. En la misma línea en el estudio de Limaymanta y Turpo-Gebera (2021) no se hallaron diferencias al comparar las variables respecto a hombres y mujeres.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica: existen diferencias entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022 según su condición laboral; se señala que no existen diferencias significativas en la comparación de las condiciones laborales: presencial, semi presencial y virtual; esto indicaría que las variables se comportan de igual manera independientemente de la

condición laboral que tengan los trabajadores. Estos resultados no se han encontrado en estudios anteriores, puesto que estas condiciones laborales han surgido en mayor cantidad después de la pandemia.

Respecto a las limitaciones de la investigación, hubo dificultades para hallar antecedentes en artículos académicos que abordaran ambas variables y su correlación con mayor precisión, la mayor cantidad estuvieron abarcadas en tesis. Por otro lado, es necesario mencionar que los resultados no podrán generalizarse a otras poblaciones, pero sí podrán tomarse en cuenta como base informativa para ejecuciones similares.

## **CONCLUSIONES**

Se concluyó que entre el liderazgo y la satisfacción laboral hay una correlación significativa, directa y considerable, por lo que se acepta la hipótesis general de esta investigación.

Se determinó que existe una relación positiva media entre la mayoría de las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral; a excepción de la relación entre la dimensión de “capacidad para promover la autoeficacia” con la dimensión “satisfacción con la participación” en la que se encontró una relación considerable.

Se estableció que no se observan diferencias significativas entre el sexo (masculino y femenino) al relacionar las variables del estudio.

Se concluyó que no presentan diferencias significativas al relacionar el liderazgo y satisfacción laboral según las condiciones laborales “presencial”, “semi presencial” (algunos días remoto y otros presencial) y “virtual”.



## RECOMENDACIONES

Se invita a las empresas a evaluar a sus jefes o gerentes de área, sobre la capacidad de liderazgo que puedan estar poniendo en práctica dentro de las organizaciones, ya que existe una relación con las diversas dimensiones de la satisfacción laboral de sus subordinados. Asimismo, permitir espacios de comunicación asertiva, en donde los colaboradores tengan la oportunidad de brindar retroalimentación a sus superiores con la finalidad de seguir desarrollando una mejor capacidad de liderazgo.

A las organizaciones y empresas, favorecer el desarrollo de la capacidad de liderazgo según la cultura organizacional y sus necesidades, a través de talleres, conferencias, capacitaciones, cursos que permitan favorecer el crecimiento personal, profesional y por supuesto el desarrollo de la empresa; ya que actualmente tener líderes en las diversas áreas de una organización está generando mejores resultados.

Permitir mayor autoeficacia en los colaboradores, a través de estrategias de empoderamiento y capacitación, brindando la confianza necesaria, para tener mayores resultados tanto en su satisfacción laboral como en el logro de objetivos organizacionales.

A los investigadores se les anima a continuar con el estudio de la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral, como variables importantes que requieren de atención y desarrollo en las diferentes organizaciones. Se debe buscar animar y crear una cultura de importancia por los factores en torno al trabajo para beneficiar la calidad de vida y motivación de los trabajadores.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, 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>
- Arias, J. & Muñoz, H. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*. 16(32), 23-37. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202102.002>
- Arias, P. & Recuenco, V. (2022). *Estrés laboral y satisfacción laboral durante la Pandemia por covid-19 en docentes de un colegio Privado en Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10323>
- Ato, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en Psicología*. Ediciones pirámide.
- Barbero, A. (2018, 10 de enero). El Liderazgo en los Nuevos Modelos Organizativos. Alberto Barbero. <https://www.albarbero.com/2018/01/liderazgo-nuevos-modelos-organizativos.html>
- Castro, M. (2020). *Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral en docentes de una Universidad particular en la ciudad de Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8293>
- Celi, M. (2022, 19 de marzo). Aportemos felicidad a los colaboradores. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>
- Chacón, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].

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

- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Editorial Comillas.
- Contreras, F. & Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Estudios Gerenciales*, 29 (126), p.72-76. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70021-4](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70021-4)
- Culqui, D. (2017). Coaching Educativo y Estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones Educativas de la Red 02, UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22415/Culqui\\_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22415/Culqui_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. CENGAGE Learning.
- Delgado, N. & Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: Reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 75-88. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>
- Dominguez-Lara, S., Calderón-De la Cruz, G. & Arroyo-García, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación (Arequipa)*, 7, 51-67.
- Fuentes, S. (2012). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

- García-García, M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 850-864. DOI: 10.23857/pc.v5i3.1387
- Geraldo, L., Mera, A. & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Giraldo, D. & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. [Trabajo Monográfico, Universidad del Rosario]. Repositorio EdocUR. [https://doi.org/10.48713/10336\\_8672](https://doi.org/10.48713/10336_8672)
- Góngora, D. (2018). Estilos de liderazgo y su relación con el clima Laboral en una universidad privada de la ciudad de Lima. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3898>
- Gonzales, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P. & Luengo, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, XIX (1): 11-21. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>
- Guerrero-Bejarano, M., Manosalvas-Vaca, C., Salvador-García, C., Carhuanchomendoza, I., Maino, A., & Silva, D. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hernández, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación sexta edición*. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A
- La República. (2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

- Limaymanta, C. & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 116-140. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Tracy, B. (2014). *Liderazgo*. Grupo Nelson. <https://books.google.com.pe/books?id=3h2MBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiRIMKxv5XbAhUBBy1kKHXHNBRwQ6wEIJzAA#v=onepage&q&f=true>
- Mamani, H., Chugden, U., Tintaya, I., Sánchez, A. & Salazar, J. (2014). Liderazgo Burocrático. *Revista de Investigación de Administración*, 1(1), 73-85. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/850/818](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/850/818)
- Medina, L. (2019). Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en docentes en una institución educativa privada de la ciudad de Trujillo, 2015. *Yachaq*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v2i1.84>
- Mino, M. & Zavaleta, V. (2015). Liderazgo y satisfacción Laboral en La facultad de ciencias contables, financieras y administrativas, universidad Católica los Ángeles de Chimbote. *In Crescendo*, 6(1). <https://doi.org/10.21895/incres.2015.v6n1.10>
- Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos, Edición especial*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Morales, A. (2019). Concepto de Liderazgo y características del Líder. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-liderazgo-y-caracteristicas-del-lider/>
- Neira, D., Cárdenas, H. & Balseca, N. (2018). Influencia de la Personalidad en los Estilos de Liderazgo. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 331-335.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100331&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100331&lng=es&tlng=es)

Niño, L. & Parra, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14(42), 99-111. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.42.5661>

Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB-DIGITAL. <http://hdl.handle.net/10644/6348>

Sánchez-Reyes, J. & Barraza-Barraza, L. (2015). Percepciones sobre Liderazgo. *Revista Ra Ximhai*, 11(4), 161-170. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>

Rosales, V. & Trujillo, F. (2020). Estilos de liderazgo de los directivos y satisfacción laboral del personal administrativo en un instituto superior. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11232>

Simbron-Espejo, S., & Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Vásquez, V., Gómez, J., Martínez, J. & Salgado, A. (2019). Relación entre el *burnout* y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, 23(4), 1-10. [www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957](http://www.dx.doi.org/10.21840/siic/158957)

## **ANEXOS**

## ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Liderazgo y Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022.

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<b>GENERAL</b>	¿Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022?	Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022.	Existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022.	<p style="text-align: center;"><b>Liderazgo</b></p> <p>Dimensiones (Indicadores):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Organización del trabajo</b> (Monitoreo y evaluación de tareas, favorecer la autoorganización de tiempo y actividades conocer el espacio de trabajo (distractores), sugerencia de métodos de trabajo efectivos, conformar y animar el trabajo de equipos)</li> <li>- <b>Bienestar de los trabajadores</b> (Atención a la salud y bienestar del equipo. Atención a que se realice las actividades laborales de forma segura y cómoda. Ayuda a conseguir los recursos para realizar las labores)</li> <li>- <b>Capacidad para incentivar la comunicación</b> (Favorecimiento de la enseñanza y respuesta de dudas e inquietudes. Sugerencia de ideas nuevas de trabajo. Comunicación, respeto por ideas del equipo, comunicación de tareas y objetivos a cumplir)</li> </ul>	<p>Diseño: No experimental, Correlacional, transversal.</p> <p>Muestra: Trabajadores de Lima metropolitana.</p>
<b>ESPECÍFICOS</b>		1. Identificar la relación existente entre las dimensiones de liderazgo y las dimensiones de satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022.	1. Las dimensiones de liderazgo se relacionan directamente con las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima metropolitana en el 2022.		<p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Escala para medir la Capacidad de Liderazgo en entornos remotos (CLETR)</p>



2. Identificar las diferencias en liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022, según sexo.

2. Existen diferencias entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022 según sexo.

3. Identificar las diferencias en liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana en el 2022, según condición laboral.

3. Existen diferencias entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana en el 2022 según su condición laboral.

- **Capacidad para promover el desarrollo personal**  
(Organización de talleres, cursos y/o conferencias.  
Favorecer la creación de ideas y sugerencias para el trabajo)

- **Capacidad para promover la autoeficacia**  
(Permitir la toma de decisiones y empoderamiento, Confiar en el equipo, ayudar y motivar, apertura frente a los problemas, incentivar la creatividad)

### **Satisfacción Laboral**

Dimensiones(indicadores)

- **Satisfacción intrínseca**  
(Gusto por el trabajo, satisfacción con las posibilidades, satisfacción por aquello que uno realiza y en lo que es competente, sentirse satisfecho con el salario, sentirse bien con la cantidad de trabajo)

- **Satisfacción con la supervisión**  
(Satisfacción cuando supervisan, cumplimiento de leyes laborales, atención y frecuencia en la dirección, agrado al participar de la toma de decisiones, satisfacción con la retroalimentación)

- **Satisfacción con la calidad de Producción**  
(Satisfacción con los incentivos, satisfacción con los medios materiales para realizar trabajo, satisfacción con los

Cuestionario de Satisfacción (S21/26)

resultados y calidad de trabajo,  
satisfacción con el ritmo de trabajo)

- **Satisfacción con la participación**  
(Satisfacción con la formación,  
satisfacción con las relaciones y  
comunicación con jefes, justicia e  
igualdad, apoyo de superiores, participar  
en las decisiones del equipo, satisfacción  
con el trabajo logrado con el equipo de  
trabajo)

---

Nota: Elaboración propia.

## ANEXO B: CONSENTIMIENTO INFORMADO (GOOGLE FORMS)

### LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA 2022

INVESTIGACIÓN DE TESIS PARA LOGRAR EL TÍTULO DE LICENCIADO DE PSICOLOGÍA

Estimado (a) participante:


Esperando se encuentre bien de salud, lo(a) saludo y agradezco su interés por participar en el presente estudio, el cual esta siendo desarrollado por el Bachiller en Psicología Angel Rodrigo Ramírez Guzmán de la Universidad de San Martín de Porres, y el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Para ello, su participación no tendrá ningún costo o afectación contra su salud.

Requisitos de participación:

- Ser mayor de edad
- Tener jefe, supervisor o Líder

Cabe resaltar que la información a recogerse se mantendrá en estricta confidencialidad y reserva. En caso guste conocer los resultados de la investigación por favor podrá contactarse al correo: [psicoarrg24@gmail.com](mailto:psicoarrg24@gmail.com)

De antemano le agradezco su participación.

 [psicoarrg24@gmail.com](mailto:psicoarrg24@gmail.com) (no se comparten) [Cambiar cuenta](#)



\*Obligatorio

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) participante:

Su participación es voluntaria y anónima. Los datos a recolectarse serán tratados confidencialmente, y se utilizarán unicamente para los propósitos de esta investigación.

La información a recolectar será a través de una ficha de datos y dos cuestionarios breves sobre el liderazgo y la satisfacción laboral.

¿Acepta participar voluntariamente en la presente investigación? \*

Si

No

## ANEXO C: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA (GOOGLE FORMS)

Sección 2 de 4

FICHA DE DATOS

En esta primera parte le solicito pueda llenar la siguiente información que será importante para la investigación.

**Sexo \***

Masculino

Femenino

**Edad \***

Texto de respuesta breve

**Modalidad de Trabajo \***

Presencial

Semipresencial (algunos días presencial y otros de manera virtual)

Virtual o remota

**¿Trabaja usted en Lima Metropolitana? \***

SI

Otra...

**Grado de Instrucción \***

Secundaria Completa

Superior Técnico

Superior Universitario

## ANEXO D: PERMISO ESCALA DE LIDERAZGO

PERMISO ESCALA PARA MEDIR CAPACIDAD DE LIDERAZGO EN UN ENTORNO DE TRABAJO REMOTO



Angel Ramirez <psicoarrg24@gmail.com>  
para joseariasgon6

mié, 8 jun, 15:40 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes Lic. Arias Gonzales,

Me presento, soy Angel Rodrigo Ramirez Guzmán, Bachiller de psicología.

Por medio del presente correo le solicito por favor me brinde su permiso para poder utilizar su Escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR) con fin de investigación, ya que me encuentro realizando una plan de tesis para obtener mi grado de Licenciado en Psicología en la Universidad de San Martín de Porres. Quedo atento esperando me pueda ayudar aceptando esta solicitud, al igual que orientarme para el acceso a la escala mencionada. Sin otro particular, quedo atento a sus comentarios. Saludos cordiales,

Angel Rodrigo Ramirez Guzmán  
BACHILLER DE PSICOLOGÍA (USMP)  
960 599 299



Jose L. Arias Gonzales <joseariasgon6@gmail.com>  
para mí

mié, 8 jun, 16:12 ★ ↶ ⋮

Estimado Angel,

Tienes toda la potestad para usar el instrumento en mención, siempre y cuando, sea citado y referenciado como corresponde.  
Saludos cordiales.

\*\*\*\*

# ANEXO E: PERMISO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

PERMISO Cuestionario de Satisfacción S21/26: Recibidos x



**Angel Ramirez** <psicoarrg24@gmail.com>  
para sdominguezl, sdominguezmpcs

mié, 8 jun, 15:49

Buenas tardes Dr. Dominguez-Lara,

Me presento, soy Angel Rodrigo Ramirez Guzmán, Bachiller de psicología de la Universidad de San Martín de Porres. Mediante el presente correo le solicito permiso por favor para poder hacer uso de su análisis psicométrico y validación a nuestro contexto del cuestionario de Satisfacción S21/26 con fines de investigación, puesto que me encuentro realizando mi plan de tesis para obtener mi grado académico de Licenciado en psicología. Quedo atento a su pronta respuesta, esperando pueda aceptar mi solicitud, y darme acceso a la escala mencionada, al igual que atento a sus condiciones de uso o comentario.

Saludos cordiales,

Angel Rodrigo Ramirez Guzmán  
Bachiller de psicología  
960599299



**Sergio Dominguez** <sdominguezmpcs@gmail.com>  
para rmi

sáb, 11 jun, 12:39

Estimado Angel, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.