

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

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL  
EN UNA COOPERATIVA DE LIMA METROPOLITANA**

PRESENTADA POR

DAYSI ARACY DELGADO VERA  
EDITH CRISTINA VELA JIMENEZ

ASESOR

ADEMAR VARGAS DÍAZ

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2024



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada  
CC BY-NC-ND**

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 Y PSICOLOGÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA  
COOPERATIVA DE LIMA METROPOLITANA**

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

**PRESENTADA POR:  
DAYSY ARACY DELGADO VERA  
EDITH CRISTINA VELA JIMENEZ**

**ASESOR:  
MG. ADEMAR VARGAS DÍAZ  
ORCID: 0000-0001-5192-3161**

**LIMA, PERÚ  
2024**

*A nuestros padres, por ser los mejores modelos, por dedicarnos su vida y enseñarnos cada cosa que sabemos, por darnos todo el amor del mundo y siempre impulsarnos a seguir adelante.*

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	9
1.1. Bases teóricas.....	9
1.1.1. Estilos de Liderazgo. ....	9
1.1.2. Satisfacción laboral. ....	16
1.2. Evidencias empíricas .....	21
1.2.1. Evidencias empíricas nacionales.....	21
1.2.2. Evidencias empíricas internacionales.....	22
1.3. Planteamiento del problema.....	24
1.4. Objetivos de la investigación.....	27
1.4.1. Objetivo general.....	27
1.4.2. Objetivos específicos. ....	27
1.5. Formulación de hipótesis principal y derivada o específica .....	27
1.5.1. Hipótesis general.....	27
1.5.2. Hipótesis específicas .....	28
1.5.3. Variables de estudio .....	29
1.5.4. Matriz de operacionalización de las variables .....	29
CAPÍTULO 2: MÉTODO.....	32
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	32
2.2. Participantes .....	32
2.3. Medición.....	33
2.4. Procedimiento .....	38
2.5. Aspectos éticos.....	39
2.6. Análisis de los datos .....	40
CAPÍTULO 3: RESULTADOS .....	41
3.1. Análisis descriptivo .....	41
3.2. Análisis inferencial: correlacional .....	42
CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN .....	44
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES .....	50
REFERENCIAS.....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características sociodemográficas.....	33
Tabla 2 Confiabilidad por consistencia interna de Cuestionario de Satisfacción Laboral S21-26.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 3 Confiabilidad por consistencia interna de Cuestionario de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo S6 .....	36
Tabla 4 Índices de ajuste del MQL 6s .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 5 Promedio ponderado de los estilos de liderazgo.....	41
Tabla 6 Estadística descriptiva de las variables.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Tabla 7 Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## RESUMEN

El objetivo fue establecer la relación existente entre los estilos de liderazgo (EL) y la satisfacción laboral (SL). La muestra, 207 colaboradores administrativos que pertenecen a una cooperativa de Lima Metropolitana, se seleccionó por el método no probabilístico. Los instrumentos utilizados: El Cuestionario de SL fue elaborado por Meliá et al. y adaptado al marco nacional por Domínguez et al. y el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ ha sido elaborado por Bass y Avolio y adaptado por Vega y Zavala. El estudio reveló que existe una relación entre los EL y la SL, encontrándose que el EL predominante en la cooperativa es el transformacional. Finalmente se establece una relación directa entre el liderazgo transformacional (LTF) y la SL y una relación inversa entre el liderazgo transaccional (LT), el *laissez faire* (LF) y la SL.

**Palabras clave:** EL, SL, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, *laissez faire*.

## ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between leadership styles and job satisfaction. The sample was selected through the non-probabilistic method and consisted of 207 administrative workers who belong to a cooperative in Metropolitan Lima. The instruments used are the Job Satisfaction Questionnaire, which was prepared by Meliá et al. and adapted to the national context by Domínguez et al. and the MLQ leadership multifactor questionnaire has been developed by Bass and Avolio and adapted by Vega and Zavala. The study revealed that there is a relationship between leadership styles and job satisfaction. In addition, it was found that the predominant leadership style in the cooperative is transformational. It is concluded that there is a direct relationship between transformational leadership and job satisfaction and an inverse relationship between transactional leadership, laissez faire and job satisfaction.

**Keywords:** leadership styles, job satisfaction, transformational leadership, transactional leadership, laissez faire.



## RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis\_ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISF  
ACCIÓN LABORAL

AUTOR

DAYSI ARACY DELGADO VERA EDITH C  
RISTINA VELA JIMÉNEZ

RECuento DE PALABRAS

13151 Words

RECuento DE CARACTERES

71401 Characters

RECuento DE PÁGINAS

83 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

6.9MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 22, 2024 9:39 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 22, 2024 9:41 PM GMT-5

### ● 13% de similitud general

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

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

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



Ademar Vargas Díaz

## INTRODUCCIÓN

Las variables objeto de este estudio fueron EL y SL. Entendemos por liderazgo la destreza que se desarrolla de naturalmente o por entrenamiento y tiene como características: la influencia, la automotivación, entre otros con el objetivo de suscitar interés individual y/o colectivo (Godoy & Bresó, 2013). La SL puede ser definida como las reacciones y sentimientos del trabajador frente a su situación laboral en la organización que son consideradas actitudes, tanto sus reacciones afectivas, cognitivas y conductuales en cuanto al empleo, al entorno laboral, a sus compañeros, a las jefaturas y la organización en general (Weinert, 1987).

Se busca conocer si existe alguna relación entre los EL y la SL de los empleados de una cooperativa de Lima Metropolitana ya que la hipótesis planteada fue que si existe. Lo sustancial en esta trabajo es que los resultados nos permitirán conocer cómo se relacionan los EL con la SL y si el SL que está siendo empleado en la empresa está favoreciendo a la SL de los colaboradores o que áreas no están teniendo un buen nivel de satisfacción en ellos, esto permitirá a la organización replantear las acciones que están tomando los lideres para así mejorar los niveles de satisfacción y que esto se refleje en cómo se desarrollan los colaboradores y en su bienestar y de la misma cooperativa.

El tipo de estudio es empírico, no experimental, de diseño metodológico correlacional simple, la población de estudio son colaboradores de cooperativas de Lima Metropolitana con una muestra de 207 colaboradores de una cooperativa, entre los 20 y 59 años.

La presente investigación está compuesta de 4 capítulos. El primero, marco teórico, presenta las bases teóricas sobre las variables, las evidencias empíricas tanto nacionales como internacionales, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis generales y específicas. El método empleado es abordado en el segundo capítulo, donde se presentarán los instrumentos utilizados y el análisis de los datos obtenidos. Después se presentarán los resultados en el tercer capítulo. En el cuarto capítulo se presenta la discusión de los resultados obtenidos, así como las conclusiones y recomendaciones para finalizar.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Bases teóricas**

#### **1.1.1. Estilos de Liderazgo.**

##### **Análisis de la definición de liderazgo.**

Según Cuevas y Díaz (2015) el concepto de liderazgo es considerado uno de los más discutidos y complicados para su definición, sin embargo, desde mucho tiempo atrás el liderazgo se ha reflejado en las sociedades conforme ha pasado el tiempo (Barahona et al., 2011). Desde entonces han aparecido distintos modelos y teorías que intentaron conceptualizar y explicar el término dependiendo del enfoque.

A inicios del siglo XX, apareció la Teoría del Gran Hombre, identificó las características distintivas de los líderes ejemplares a lo largo de la historia a nivel mundial, llegando a concluir que la capacidad de liderazgo era innata y no aprendida, es decir que los líderes nacían con ciertos rasgos que los distinguían de los demás lo cual les permitía influir, logrando ganar seguidores (Estrada, 2007).

Posteriormente deriva de esta idea, la Teoría de los Rasgos, la cual identifica quién podría ser líder y cual no, fundamentándose en las características de la personalidad como el nivel de energía, el de inteligencia, la capacidad de intuición y la de persuasión (Lupano & Castro, 2008).

Daft (2006) señala que por los años 1950, la definición de liderazgo se centró en lo que los líderes hacían, apareciendo así la Teoría del Comportamiento, para lo cual se realizaron diversos estudios tratando de determinar qué actitudes hacían que una persona fuera más eficaz que otra. De igual manera en los años 60, se dio origen

a la Teoría de la Contingencia, la cual también se enfocó en las cualidades de líder, las relaciones con sus partidarios y sumó a ello el nivel de interacción con el entorno de desarrollo.

Por otro lado, otra teoría que ha intentado conceptualizar el liderazgo, fue la Teoría de la Influencia, centrándose en el liderazgo carismático, según Gómez (s.f) este liderazgo se caracteriza por poseer autoconfianza, tener metas claras y un fuerte compromiso por realizarlas, llegando a ser un agente de cambio, siendo capaz de influenciar, motivar e inspirar a sus seguidores.

Finalmente, desde los años 80, apareció la Teoría de las Relaciones, la cual integra en sus conceptualizaciones la capacidad de gestión, manejo cognitivo, habilidades sociales y el poder de decisión para la dirección de equipos, acentuando la importancia del individuo dentro de la organización (Daft, 2006). Este enfoque como relación va más allá del análisis estático de adaptación a la situación, por el contrario, se centra en el valor dinámico de las relaciones interpersonales.

Burns (1978), analizó las interacciones líder - seguidor, logrando definir la teoría del liderazgo transformador, que más adelante fue modificada por Bernard Bass en 1985, el cual cimentado en las teorías del liderazgo carismático y el LTF que realizaron House y Burns, dio a conocer un enfoque que actualmente es uno de los más desarrollados y estudiados, el Liderazgo de Rango Completo o total, compuesto por tres EL: el transaccional, el transformacional y el *laissez faire* (Avolio & Bass, 2002).

Ayuso (2017), considera que la definición de liderazgo más actual es la que concibe al líder como agente en gestión de cambio empresarial, donde se promueva

tanto el desarrollo de equipos de trabajo como el desarrollo individual de cada colaborador dentro de una cultura de constante cambio.

Para Jauregui et al. (2023), el líder define el redito de una organización, es decir del resultado de las decisiones que el líder toma, teniendo en cuenta su EL, el mismo que aunado a sus valores, percepción e interpretación permiten establecer su estrategia que reditúa en los resultados de la organización.

### **Teoría del liderazgo de rango total.**

Planteado por Bruce Avolio y Bernard Bass, con base en las nociones principales de Burns, en el cual se mencionan tres EL que son el LTF, el LT y *laissez faire*. Según el modelo de liderazgo de rango total estos tres tipos de liderazgo siempre están presentes, pero uno de ellos tiene predominancia sobre los demás, es decir al ejercer liderazgo cada persona combina elementos de uno y otro. (Rodríguez et al., 2018).

El LTF es un proceso influyente e inspirador del líder en sus seguidores. El LT son procesos de intercambio, de transacciones entre líderes y seguidores, a través de recompensas. El *Laissez Faire*, o “dejar hacer”, evitan involucrarse o tomar decisiones mientras no crea necesaria su intervención. Los autores no evalúan estos liderazgos como opuestos o excluyentes, por el contrario, al complementarse de acuerdo a como la situación lo requiera pueden incrementar los efectos positivos tanto a nivel individual como organizacional (Ordoñez et al., 2017).

Estos tres modelos de liderazgo son las variables principales de que conforman el modelo de liderazgo total y que a su vez agrupan 9 variables de segundo orden las cuales describiremos posteriormente.

Liderazgo transaccional.

Para Burbano y Samaca (2016) el LT, se relaciona a la realización de intercambios, es decir dar algo a cambio como recompensas o promesas de acuerdo a lo que necesitan y desean de los seguidores de acuerdo al cumplimiento de los trabajos encomendados. Los políticos tienden a manejar este tipo de liderazgo. También se puede encontrar en los incentivos por productividad, tanto en los que se entregan por cumplimiento de los objetivos o los que se retiran por incumplimiento de estos. Por otra parte, Ordoñez et al. (2017) explican el LT como el resultado de comportamientos que se vincula con transacciones que construyen o corrigen, esto estaría asociado al estilo constructivo y al estilo correctivo.

La recompensa contingente.

Álava et al. (2016) indican que la recompensa contingente clarifica las expectativas de la organización o equipos y ofrece un reconocimiento cuando se alcanzan las metas; por otro lado Burbano y Samaca (2016) señalan que la variable de recompensa contingente proporciona una fuente de recompensa para otros al alcanzar las metas previstas, se plantea a través de un sistema de cohesión y recompensa, el cual brinda incentivos por los logros y en el caso contrario, es decir que no se llegue a alcanzar las metas planteadas, un castigo o consecuencia.

La dirección por excepción activa.

Álava et al. (2016) la describe como el acto de identificar y tratar los aspectos de mejora, así como Burbano y Samaca (2016) indican que en esta variable los líderes dirigen el trabajo de los seguidores sin permitir que estos se desvíen de las normas de cómo debe ser y aplican acciones correctivas para evitar errores.

Liderazgo Transformacional.

Bass (1999) plantea como un líder caracterizado por ser carismático, inspirador, por medio de desafíos y persuasiones, ofreciéndoles un significado, un motivo; considera a sus subordinados de forma individual, les brinda apoyo, los estimula intelectualmente y desarrolla sus habilidades.

La influencia idealizada atribuida.

Northouse (2010) señala que esta influencia se refiere a que el líder es considerado como un referente por parte de sus seguidores, puesto que estos están sujetos a identificarse con las conductas realizadas de su líder, y por ende estos últimos muestran comportamientos morales y éticos, mostrando el propósito de la empresa, reflejando confianza ganándose así el respeto total de los trabajadores. Este sub factor se orienta más al comportamiento del seguidor con respecto a su líder.

La consideración individualizada.

Es denominado de tal modo porque el líder trata de estar pendiente de lo que pasa con cada seguidor suyo, propiciando un clima de apoyo, de escucha activa, tomando en cuenta sus necesidades personales y buscando oportunidades de mejora evaluando cada caso particular, logrando así que los seguidores se sientan importantes en la empresa (Bass, 1999).

Motivación por inspiración.

El líder pretende inspirar a sus seguidores inspirándolos para que alcancen los objetivos fijados y vayan más allá, es decir que los trabajadores logran alcanzar un desempeño superior, gracias al convencimiento de su líder que constantemente a través de la motivación los alienta a cumplir objetivos comunes (Bracho et al., 2012)

La estimulación intelectual.



Se centra en la estimulación del líder, considerando las capacidades de sus seguidores, es decir que los impulsa a crear, innovar, desarrollar habilidades intelectuales para la solución de posibles conflictos organizaciones, cuestionándose ellos mismos sobre los desafíos de sus propias creencias (Avolio, 1999).

Liderazgo Pasivo / Evitador.

*Laissez faire.*

Un liderazgo liberal en el que se deja que los trabajadores tomen las decisiones importantes, incluso se llega a considerar como la falta de liderazgo, refiriéndose a que el líder se desliga de sus responsabilidades, no interactúa con sus seguidores, no muestra apoyo en el crecimiento de su equipo, generando consecuencias desfavorables al cambio y clima laboral (Northouse, 2010).

En la actualidad se ha podido comprobar en qué grado el LT y LTF demuestran una relación favorable con la eficacia, satisfacción y esfuerzo adicional en las organizaciones, se evidencian niveles más altos en relación al LTF. (Álava et al., 2016).

Podemos también tomar como ejemplo una empresa peruana del rubro del turismo en la cual se logra establecer como la teoría del rango total se comprueba percibiendo un liderazgo que combina elementos transformacionales y transaccionales, lo cual ayuda a incrementar el desarrollo y favorecer la factibilidad de la empresa y a su vez permite un mejor afronte de los retos y desafíos que se presenten, favoreciendo también el desarrollo de sus colaboradores y creando un vínculo de confianza con ellos que les permite potenciar su capacidad de actuar por sí mismos y de esta manera la empresa logra sobresalir en relación a sus competidores, obteniendo clientes fidelizados y liderando el mercado.

Ahora, el reto de las organizaciones es reconocer a los colaboradores que muestren potencial para desarrollar el liderazgo que necesita su organización y así enfrentar nuevos desafíos ejecutivos mediante la formación de líderes virtuosos dentro de la compañía. (Arévalo et al. 2019)

Como nos indican Geraldo et al (2020), la relevancia de los EL se encuentra en el grado de acción colaborativa que se desarrolla teniendo en mente tanto a los participantes como las metas establecidas por la compañía liderada.

### **1.1.2. Satisfacción laboral.**

#### **Análisis de la definición de satisfacción laboral.**

Frederick Taylor desde inicios del siglo XX, desarrolló uno de los estudios iniciales realizados con los empleados de una compañía, que determinó que la SL guardaba relación con las prestaciones, promoción, apreciación sobre el trabajo y las oportunidades de mejora (Aslan, 2001).

Por otro lado, por los años 30 el sociólogo Elton Mayo realizó un estudio en la Compañía Western Electric, situada en Hawthorne donde examinó las consecuencias de las condiciones laborales sobre la productividad, demostrando años más tarde, que las condiciones socio psicológicas en el trabajo eran de mayor relevancia que las condiciones físicas, como las relaciones interpersonales, el reconocimiento, la participación, etc. concluyendo que el personal tiene mayores propósitos que laborar solo para recibir beneficios materiales (Bruce, 2006).

Esta última investigación influyó notablemente hasta los años 70, en los cuales empezaron a tomarle atención al contenido y naturaleza del trabajo determinando las causas del comportamiento profesional, como la monotonía y la implicancia laboral.

Locke (1976) señala que las tres grandes escuelas referentes a la SL como la físico – económica, relaciones interpersonales y desarrollo laboral, son la base de las posteriores teorías planteadas por diversos autores, descubriendo por su parte cada uno de ellos, más factores que influyen en la satisfacción, ampliando de forma progresiva nuevos horizontes. Este mismo autor es uno de los pioneros en considerar que la satisfacción en el trabajo es la suma de todos los aspectos que el empleado valora de su trabajo, tanto factores intrínsecos como las oportunidades de formación, el reconocimiento, desafíos, dificultades, posibilidades de superación, etc. así como factores extrínsecos como la retribución, seguridad, condiciones físicas propias del trabajo como los horarios, la infraestructura, diseño del puesto, vacaciones, etc.

En relación a ello, Fleisman y Bass (1979) plantean que la satisfacción en el trabajo es una respuesta del empleado guiada por afectos con respecto a la experiencia del cargo que desempeñan. Por su parte Flores (1992) indica que estos afectos son consecuencia de las relaciones interpersonales, beneficios, remuneraciones, estructura, promoción, etc. que tienen como base a sus propios valores, creencias y expectativas sobre su puesto de trabajo. Sumado a ello Robbins (2009) indica que estos sentimientos se reflejan en las actitudes del empleado frente a su centro de labores.

Además, según Garzón et al. (2020), el desarrollo de la SL, sobre la base del impacto de las políticas de gestión del talento, pueden ser causa de mejorías en los diferentes aspectos de la vida del colaborador, y estos elementos pueden causar mejoras del rendimiento, puesto que los que se sienten complacidos con su efectividad en el trabajo tienden a ser más felices, saludables y con buena autoestima. Los colaboradores que vivencian con regularidad emociones positivas y agradables

tienen más confianza en el logro de sus objetivos, tienden a hacer frente a los desafíos de manera más efectiva y se inclinan a tomar decisiones asertivas.

Según Padilla y González (2022), la SL es un nivel satisfactorio y deseable que el colaborador experimenta en su centro laboral, que se experimentan de forma tanto interna como externa, es decir, es el resultado de una correspondencia entre la experiencia laboral y la expectativa que se tiene del trabajo.

Treviño y López (2022), nos dicen que la SL es uno de los constructos más fructíferos y comprometidos en la psicología organizacional, y la definen como el nivel de complacencia que siente un sujeto con respecto a su trabajo y la percepción de realización que logra al desempeñarse en él.

Pese a que hoy en día no hay solamente una definición de SL, podemos afirmar que gracias a las diversas investigaciones, modelos y teorías previas, hoy en día es considerada como la respuesta afectiva del trabajador, que se expresa mediante sus comportamientos frente al trabajo que desempeña, esto se debe a factores propios del empleado (factores intrínsecos) y a condiciones propias del trabajo (factores extrínsecos), es por ello que es de gran relevancia que se consideren múltiples dimensiones laborales para que la suma de ellas de un resultado objetivo e ideal para su estudio y mejora.

### **Modelo Multidimensional de Melía y Peiró.**

La relevancia de la evaluación de la salud ocupacional de los trabajadores ha hecho necesario el uso de instrumentos que puedan permitir visualizar un panorama de algunos aspectos de los colaboradores a su alrededor, dentro de estos la SL. (Domínguez et al., 2016). Melía y Peiró nos plantean un enfoque multidimensional que enmarca varias facetas que se encuentran en la SL. Este instrumento nos permite

dirigirnos a diversos tipos de empresas, rubros diferentes por lo cual tiene un gran campo de acción además nos permite lograr una medición global y específica de cada faceta de la SL. (Saravia, 2018)

Dentro de estas dimensiones podemos encontrar las siguientes:

Satisfacción con la supervisión y participación en la organización.

Este componente indica la percepción de la supervisión que ejercen los jefes, la frecuencia de la misma y la relación que mantienen con ellos, así como el trato que reciben y como fomentan su participación en las decisiones y oportunidades de sumar para alcanzar los fines de la empresa. (Meliá et al., 1990)

Satisfacción con las remuneraciones y prestaciones.

En este componente se hace referencia a los incentivos económicos y prestaciones laborales, convenios y la remuneración, si esta logra cubrir las necesidades básicas del trabajador de manera holgada, si cumplen con las leyes laborales, si tienen incentivos o premios, si se les brinda oportunidades de línea de carrera en la empresa. Además, cuáles son los beneficios de formación que brindan para favorecer a su crecimiento personal y profesional. (Pita & Varas, 2017)

Satisfacción Intrínseca.

Meliá et al. (1990) la definen como la percepción de satisfacción del colaborador al realizar las responsabilidades asignadas a su puesto, si estas son agradables para él, si destaca en ellas o puede mostrar sus destrezas y talentos, si considera sus funciones como estimulantes, retadoras y significativas. Esto es parte de motivación intrínseca que posee, según varias teorías gran influencia en la SL.

Satisfacción con el Ambiente Físico.

Pita y Varas (2017) indican que este factor muestra como los trabajadores ven el entorno en el que trabajan, la limpieza, temperatura, ventilación, iluminación, espacio físico y materiales proporcionados, todos estos puntos son importantes en la SL, ya que los individuos pasan muchas horas en estos ambientes y es importante contar con las condiciones adecuadas para ellos.

#### Satisfacción con la Cantidad de Producción.

Este componente muestra la satisfacción que siente el sujeto con la cantidad y el ritmo en el trabajo que desempeña, la cantidad de insumos y herramientas que le permitan desarrollar su máxima capacidad. (Pita & Varas, 2017).

#### Satisfacción con la Calidad de Producción.

Este elemento muestra como la satisfacción del trabajador con la calidad del producto final se relaciona con la calidad de los materiales, insumos, equipos y maquinaria que utiliza. (Pita & Varas, 2017).

Actualmente se considera esta teoría válida y estas dimensiones son usadas de manera efectiva para medir los niveles de satisfacción en las empresas, tal como se realizó en el personal de un parque zonal de Lima, donde se demostró que los empleados están satisfechos con su relación laboral y en las diferentes dimensiones que fueron evaluadas, mostrando a su vez las mejoras que se pueden implementar. (Pita & Varas, 2017).

Los términos básicos a utilizar dentro de esta investigación serán:

Liderazgo: Según Godoy y Bresó (2013), es una habilidad que puede desarrollarse naturalmente o por entrenamiento, en la que el líder debe demostrar características particulares las mismas que deben emplearse de forma eficaz, tales

como el influir en los trabajadores incluyendo o que ellos mismos se automotiven y fomenten el interés en su grupo.

SL: son las reacciones y sentimientos del trabajador frente a su situación laboral en la organización que son consideradas actitudes, tanto sus reacciones afectivas, cognitivas y conductuales en cuanto al trabajo, al entorno laboral, a sus compañeros, a los líderes y a la organización en conjunto es un punto de alto interés. (Weinert, 1987).

## **1.2. Evidencias empíricas**

Se exploraron bases digitales como *Scielo*, *Redalyc*, *Dialnet* y *Alicia Concytec*; repositorios como *ResearchGate* así como también del buscador académico google, considerando artículos científicos y tesis doctorales, con un máximo de 5 años de publicación. Dentro de los términos que se emplearon para la búsqueda de información tenemos a “EL”, “*leadership styles*”, “*leadership*”, “LT”, “LTF”, “liderazgo *laissez faire*”, “SL”, “*job satisfaction*”, “satisfacción con el trabajo”, “*Workgroups*” y “grupos de trabajo”.

### **1.2.1. Evidencias empíricas nacionales.**

Cavalié-Martel (2019) exploró el nivel de SL que percibían los catedráticos de una universidad en relación al EL directivo. Su diseño investigativo fue descriptivo correlacional, en el cual participaron 237 profesores de la ciudad de Huánuco entre varones y mujeres. Para la evaluación del nivel de liderazgo directivo se empleó el Cuestionario Rensis Likert y para el grado de SL se empleó el Cuestionario de Escala de Opiniones SL-SPC. El producto reflejó que el liderazgo que predominó fue el directivo (38%) y existió un nivel medio de SL (52%), donde un 28.3% de profesores manifestaron no estar satisfechos, un 27.4% estar promediamente satisfechos, un

22.8% satisfechos y un 11.8% bastante satisfechos. Los resultados muestran nos una relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la SL.

Del mismo modo, Hanco (2019) realizó un estudio con el objeto de relacionar el EL transformacional y SL en 65 empleados de salud de un centro de salud en Huánuco. El diseño fue descriptivo correlacional. Evaluando su primera variable con el Cuestionario Multifactorial de liderazgo, así como también el cuestionario elaborado por MINSA para evaluar su segunda variable. Se evidenció que el 63.1% de la muestra señalan que se ejerce el estilo transformacional, y dentro de ese porcentaje un 56.9% indican que se encuentran complacidos con el las funciones que desempeñan, no obstante, un 36.9% manifiesta que no existe la práctica del estilo transformacional y dentro de ese porcentaje un 27.7% mencionan estar insatisfechos, esto refleja una correlación significativa entre las variables.

Valencia (2019) intentó encontrar la relación entre el EL predominante que utiliza el equipo directivo y los niveles de satisfacción en el trabajo de los maestros de un colegio de uno de los distritos de Lima. Su diseño fue descriptivo-correlacional. Para dicha investigación participaron 120 docentes en el cual utilizaron un cuestionario y una ficha de evaluación de elaboración propia. Como resultados se percibió un vínculo positivo significativamente de ambas variables ( $r = .728$ ), así como también con respecto al clima, motivación ( $r = ,688$ ) y relaciones laborales ( $r = .495$ ), se evidenció un vínculo moderado ( $r = .510$ ) entre los estilos de liderazgo empleado por la dirección y los niveles de satisfacción en el trabajo del profesorado.

### **1.2.2. Evidencias empíricas internacionales.**

A nivel internacional, Almeida et al. (2020), evaluaron la relación entre el EL de Coaching ejercido por los supervisores de enfermería y la percepción de SL de los



técnicos de once unidades del Servicio de Call Center para la Atención de Emergencias de Brasil.

El diseño del estudio que emplearon fue descriptivo – correlacional, donde participaron 221 trabajadores, de los cuales 210 eran técnicos de enfermería con un promedio de edad de 39.87 y 11 coordinadores con un promedio de edad 38. Para la identificación del EL de *Coaching* se utilizó el Cuestionario de Autopercepción del Enfermero en el Ejercicio del Liderazgo (QUAPEEL) el cual fue aplicado a los coordinadores y el Cuestionario de Percepción del Técnico de Enfermería en el Ejercicio de Liderazgo (QUEPTAEEL) aplicado a los técnicos. Para evaluar la SL se empleó el *Job Satisfaction Survey* para las dos categorías. Como resultados observamos que el tipo de liderazgo de *Coaching* se relación de forma positiva con la SL ( $r=.835$   $p=.001$ ), destacando la confianza, las buenas relaciones interpersonales entre los coordinadores y los técnicos y el desarrollo profesional y personal.

Así mismo, Niño y Parra (2019) tuvieron como objetivo de investigación estudiar cómo influyen los tipos de liderazgo en la SL del personal de una empresa privada de vigilancia y seguridad. Se escogió una muestra al azar de 147 guardias de seguridad. Para evaluar la satisfacción en el trabajo se empleó el cuestionario S20/23 y para evaluar liderazgo el cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ. Se obtuvo como predominante al LTF en un 44.3% seguido del LT en un 37.7% y la correlación entre ambas variables fueron satisfacción total .461, satisfacción con el estilo de supervisión .656 y satisfacción con los salarios .595. En conclusión, para la SL es importante el liderazgo participativo, carismático y transformador.

Por su parte, Franco et al. (2017) buscaron identificar la repercusión de los EL con respecto a la SL de 322 empleados de 2 empresas del Ecuador, entre ellos el

54% damas y el 46% varones, de entre 20 y 39 años, investigación tipo descriptivo - correlacional. Para identificar los EL trabajaron con el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MQL) forma 5x. Se empleó el Cuestionario de Satisfacción S20/23 para cuantificar SL. Concluyendo que el LT sobresalió, seguido del transformacional y que la SL se encuentra por encima del promedio (3.5), es decir que supera la media; con respecto a las variables investigadas, se evidencia una correlación moderada con tendencia baja.

### **1.3. Planteamiento del problema**

En la actualidad el equipo humano es de vital importancia, en el cual las organizaciones tienen que poner mayor énfasis para lograr cumplir sus objetivos, ya no solo es suficiente con enfocarse en el consumidor final, sino también en los colaboradores, logrando así el sentimiento de pertenencia de los trabajadores, que según la encuesta *Deloitte Insights* (2020) los factores sustanciales para ello son la cultura organizacional en un 43%, el estilo del liderazgo con un 33% y las relaciones personales con un 24%. En Chile, según Sodexo (2019) solo el 50% de los empleados se encuentran complacidos con respecto a la calidad de vida en el trabajo; por otro lado, según la encuesta de *Great Place To Work* (2020), el 91% de los trabajadores, de las empresas consideradas como las mejores para laboral en el Perú, indicaron que existe efectividad en el liderazgo.

Northouse (2016) identifica 4 elementos que posee el liderazgo: (1) Interacción, lo cual permite la existencia de una relación entre líderes y seguidores, (2) la influencia que tiene una persona sobre otras, (3) la existencia de un grupo de personas puesto que se necesita más de una persona y (4) metas en común. Por otro lado, Lodoño (2018) lo define como el nivel de influenciar que evidencia un individuo sobre un equipo para lograr los objetivos.

Rodríguez et al. (2017), en su estudio con 38 equipos de una organización ubicada en el norte de Chile, identificaron que el estilo dominante fue el LT, seguido del LTF, finalmente el menos aplicado es el *laissez faire*. Por otra parte, Fernández y Quintero (2017) en una investigación realizada con 3 líderes de diferentes empresas de Venezuela, concluyeron que las teorías del LT y LTF son las más indicadas para describir las cualidades que los líderes poseen para enfrentar los cambios externos.

Salessi y Omar (2018) definen a la SL como la forma de comportarse que demuestra el colaborador dentro de la empresa, reflejando sus valores y criterios que posee, el cual se evidenciará en las decisiones que esta toma; por otro lado, según Chiavenato (2017) La actitud de SL está relacionada con un mayor logro de los objetivos organizacionales. Por su parte Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018) explican la SL como los sentimientos tanto positivos como negativos de los colaboradores con respecto a su empleo, los cuales determinarán las cifras de rentabilidad, productividad, ausentismo laboral, niveles de rotación, etc.

Marín y Placencia (2017) en su estudio, donde participaron 136 colaboradores del sector salud en Perú, encontraron una relación positiva baja entre motivación y satisfacción, mencionando que los agentes que afectan en la satisfacción, con mayor promedio, son las relaciones que mantienen con sus líderes y colegas y dentro de los de menor promedio se ubican el prestigio y las políticas de empresa.

Por otro lado, Zayas et al. (2015), buscaron establecer los agentes influyentes en la SL, en la cual participaron 88 trabajadores del área de producción y almacén en Cuba, donde se concluyó que dentro de las causas en orden ascendente están: el salario, la estimulación por parte de sus superiores, las condiciones laborales, las

normativas de la organización, los valores, estructura, bienestar, aspectos sociales y psicológicos, como también la naturaleza del trabajo.

Chiang y San Martín (2015) con 259 trabajadores municipales de Talcahuano, evidenciaron la existencia de una relación positiva entre productividad y la mayor parte de los componentes de SL; lo cual podría significar que el alto nivel de SL corresponde al aumento de productividad.

Niño y Parra (2019) realizaron una investigación con 147 operarios de seguridad y vigilancia en Cali, llegando a identificar una correlación significativa de .56 entre el EL transformacional y la satisfacción en el trabajo, considerando factores como la SL general (.461), satisfacción con relación a sus supervisores (.656), con las atenciones percibidas (.595) y con su participación dentro de la empresa (.656), concluyendo así que el tipo de relación que presenta el empleado con sus superiores tiene una influencia preponderante en el ambiente de trabajo.

Con respecto a la importancia de esta investigación, como se ha mencionado anteriormente existen estudios tanto nacionales como internacionales que correlacionan los EL en cada empresa y el nivel de SL; este trabajo dentro de sus implicancias teóricas busca hacer una reflexión sobre el conocimiento previo del grado de influencia que posee el líder de una empresa en cuanto a la SL de sus subalternos.

En estos días, es para las organizaciones necesario e importante el cuidar a sus colaboradores tanto psicológico como físicamente, puesto que de esto depende el buen desempeño de la empresa. Entre sus implicancias prácticas esta investigación también permitirá conocer las características que están a favor de la SL

y cuáles no, logrando así con estos resultados que las empresas elaboren estrategias de mejora, buscando el bienestar laboral.

Esta investigación busca responder a la pregunta investigativa: ¿Cuál es la relación que existe entre los EL y la SL de los trabajadores de una cooperativa de Lima Metropolitana?

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre los EL y la SL de los colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

##### **1.4.2. Objetivos específicos.**

Identificar el EL predominante en los colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

Conocer si existe relación entre el EL transformacional y el grado de SL de los colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

Conocer si existe relación entre el EL transaccional y el grado de SL de los colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

Conocer si existe relación entre el EL *Laissez Faire* y el grado de SL de los colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

#### **1.5. Formulación de hipótesis principal y derivada o específica**

##### **1.5.1. Hipótesis general.**

Existe relación entre los EL y la SL de los colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

H1: Existe un liderazgo predominante en los colaboradores de la cooperativa provenientes de Lima.

H2: Existe relación entre el EL transformacional y la SL en los colaboradores de la cooperativa provenientes de Lima.

H3: Existe relación entre el EL transaccional y la SL en los colaboradores de la cooperativa provenientes de Lima.

H4: Existe relación inversa entre el EL *Laissez Faire* y la SL en los colaboradores de la cooperativa provenientes de Lima.

### 1.5.3. Variables de estudio

Variable N° 1: EL.

Variable N° 2: SL.

### 1.5.4. Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumento
SL	Satisfacción intrínseca del trabajo	Satisfacción que siente el trabajador al realizar las funciones que desempeña en su puesto	0 = Totalmente en desacuerdo 1 = En desacuerdo 2 = Ni acuerdo ni en desacuerdo 3 = De acuerdo 4 = Totalmente de acuerdo	1, 2, 3, 4 y 5	Cuestionario de Satisfacción laboral S21-26
	Satisfacción con la supervisión	Percepción de la supervisión que ejercen los jefes, la frecuencia de la misma y la relación que mantienen con ellos		13, 14, 15, 16 y 17	
	Satisfacción con la participación	Como fomenta su participación en las decisiones y oportunidades de sumar para lograr los fines de la empresa		10, 11, 19, 20, 21 y 22	
	Satisfacción con la calidad de producción	Relación que tiene la calidad de los materiales, insumos, equipos y maquinaria de la que dispone el trabajador y su satisfacción con la calidad del producto final		23, 24, 25 y 26	
	Satisfacción con el ambiente físico	Percepción que los trabajadores tienen de todo el ambiente en el que se desempeñan		6, 7 y 8	
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Percepción de los incentivos económicos y prestaciones laborales, convenios y la remuneración		9, 12 y 18	

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>			<b>Ítems</b>	
EL	LTF	Proceso influyente e inspirador del líder en sus seguidores	0 = Nunca 1 = Rara vez 2 = A veces 3 = A menudo 4 = Frecuentemente, si no siempre	1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17 y 18	Cuestionario Multifactorial de Liderazgo S6 (MQL)
	LT	Procesos de intercambio, de transacciones entre líderes y seguidores, a través de recompensas		5, 6, 12, 13, 19 y 20	
	Liderazgo Laissez Faire	Evitan involucrarse o tomar decisiones mientras no crea necesaria su intervención		7, 14 y 21	

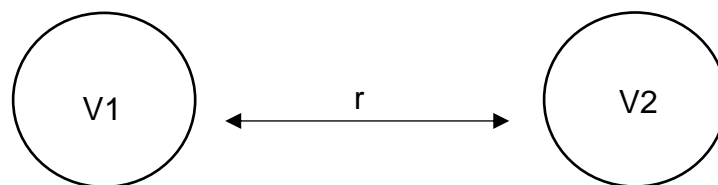


## CAPÍTULO 2: MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo empírico, no experimental. Además, se utiliza una estrategia asociativa, el diseño es correlacional simple y es un estudio predictivo ya que se desea explorar la relación funcional que existe entre el EL predominante y la SL y no hay control de terceras variables (Ato et al., 2013).

**Figura 1**



V1: EL

V2: SL

r: Correlación

Diseño del estudio

### 2.2. Participantes

La población de estudio son colaboradores de cooperativas de Lima Metropolitana. La muestra seleccionada es de tipo no probabilística, por conveniencia con participantes accesibles y que acepten participar (Otzen & Manterola, 2017).

Como criterios de inclusión se consideran a trabajadores con puestos administrativos con más de un año laborando en la institución.

La muestra estuvo compuesta por 207 trabajadores administrativos que integraban una cooperativa de Lima Metropolitana; con edades que oscilaban entre los 20 y 59 años de edad ( $M=33.889$ ,  $DS=7,272$ ). La Tabla 1 precisa que el 47.8% de género femenino y un 51.2% masculino. En relación al tiempo que laboran en la empresa un 50.2% labora de 1 a 2 años, un 27.1% labora entre 3 y 5 años y un 22.7%

con más de 5 años perteneciendo a la empresa. Por otro lado, con respecto a el área al que los trabajadores pertenecen tenemos un 35.7% proveniente de Agencias, Canales y Ventas y un 7.2% a Sistemas mientras que solo un .5% que pertenece a Gerencial central de riesgos y también un .5% de Gerencia general.

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas en una muestra de colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana (n=207)*

	F	%		F	%
Edad			Área a la que pertenece		
De 20 a 29	58	28.0	Administración	14	6.8
De 30 a 39	111	53.6	Admisión y seguimiento	8	3.9
De 40 a 49	28	13.5	Agencias, canales y ventas	74	35.7
De 50 a 59	10	4.8	Banca empresa y calidad de cartera	15	7.2
Sexo			Capital humano	7	3.4
Mujer	99	47.8	Contabilidad y finanzas y auditoría interna	15	7.2
Hombre	106	51.2	Gerencia central de administración, negocios y operaciones	16	7.7
Prefiero no decirlo	2	1.0	Gerencia central de riesgos	1	.5
Tiempo que labora en la empresa			Gerencia general	1	.5
Menos de 1 año	---	---	Marketing y comunicaciones	11	5.3
De 1 a 2 años	104	50.2	Normalización de créditos, organización y procesos	15	7.2
De 3 a 5 años	56	27.1	Operaciones y Riesgo operacional	15	7.3
Más de 5 años	47	22.7	Sistemas	15	7.2
			Total	207	100.0

Nota: f, frecuencia. %, porcentaje.

## 2.3. Medición

### A. Instrumento 1: Cuestionario de Satisfacción Laboral S21-26

El Cuestionario de SL fue elaborado por Meliá et al. (1990) y adaptado al contexto nacional por Domínguez et al. (2016). El objetivo general del instrumento es realizar una medición global y de diversas facetas de la SL y está compuesto por seis dimensiones, a través de 26 afirmaciones que evalúan el nivel de satisfacción

intrínseca del trabajo (ítems del 1 al 5), satisfacción con la supervisión (ítems del 13 al 17) con la participación (ítems 10, 11, 19 - 22), con la calidad de producción (ítems del 23 al 26), con el ambiente físico (ítems del 6 al 8), con las prestaciones recibidas (ítems 9, 12 y 18), de forma escalonada en un formato ordinal de 5 puntos: 0 (Totalmente en desacuerdo) a 4 (Totalmente de acuerdo).

Domínguez et al. (2016) en el análisis descriptivo preliminar indican que todos los ítems presentan indicadores de asimetría y curtosis dentro de lo esperado +/- 1.5. En cuanto al análisis factorial, se obtuvo una matriz de correlación significativa  $p < .01$ , un KMO de .759, y un test de esfericidad de Barlett significativo  $p < .01$ . La confiabilidad fue evaluada con el coeficiente  $\alpha$ ,  $\alpha_{ordinal}$  y  $\omega$ , y las magnitudes halladas  $> .70$  indican que el error de medición es tolerable.

En este estudio la confiabilidad del cuestionario de SL S21/26 fue fijada a través el método de consistencia interna con omega de McDonald y alfa de Cronbach obteniéndose los valores .43 y .52 respectivamente considerados como un nivel inaceptable de acuerdo a De Vellis (citado en García, 2005). Además, fue estimado el intervalo de confianza (CI) al 95% dando como resultado  $\omega$  [.32 a .53];  $\alpha$  [.42 a .61].

Las dimensiones de dicha escala arrojaron valores que oscilaban entre .07 a .50 para el  $\omega$  y de -.03 a .17 para el  $\alpha$ . Los cuales son interpretados como un nivel inaceptablemente bajo según sostienen Murphy y Davishofer (citado en Hogan, 2015) puesto que se ubican por debajo del .60 por lo cual estos resultados serán tomados con precaución según sugiere Domínguez-Lara (2016).

## **Tabla 2**

*Confiabilidad por consistencia interna de Cuestionario de SL S21-26 en trabajadores de una cooperativa de Lima Metropolitana (n=207)*

Variable y dimensiones	Número de ítems	Alfa de Cronbach [IC 95%]	Omega de McDonald [IC 95%]
<b>Satisfacción laboral</b>	26	.45 [.34-.55]	.42 [.31-.54]
Satisfacción Intrínseca del trabajo	5	.08 [-.14 -.26]	.11 [.0 -.35]
Satisfacción con la supervisión	5	.10 [-.11-.28]	.20 [.0-.40]
Satisfacción con la participación	6	-.03 [-.26-.18]	.10 [.0-.24]
Satisfacción con la calidad de producción	4	-.07 [-.32-.15]	.07 [-.46-.59]
Satisfacción con el ambiente físico	3	-.49 [-.36-.60]	.50 [.38-.62]
Satisfacción con las prestaciones recibidas	3	.17 [-.05-.35]	.17 [-.02-.35]

## B. Instrumento 2: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo S6 (MLQ)

El cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ ha sido elaborado por Bass y Avolio (2000) y adaptado por Vega y Zavala (2004). La finalidad del instrumento es identificar el EL de los participantes evaluados, considerando tres variables: LTF, LT y *laissez faire*. Se evalúa multidimensionalmente a través de 21 ítems, donde se examina el EL predominante, considerando al LTF (ítems de 1 al 4, del 8 al 11 y del 15 al 18) LT (ítems 5, 6, 12, 13, 19 y 20) y *laissez faire* (ítems 7, 14 y 21); empleando la escala de Likert para la puntuación ordinal de 5 puntos: 0 (*Nunca*) a 4 (*Frecuentemente*).

Vega y Zavala (2004), en cuanto al constructo, obtuvieron una matriz de Inter correlaciones por variable la cual mostró resultados con similitud a los reportados los mismos que fueron verificados con criterios externos. En cuanto a la confiabilidad los datos entregados por el coeficiente alfa indican una alta confiabilidad para el instrumento (alfa de Cronbach=.97).

Para la presente investigación la confiabilidad del cuestionario multifactorial de liderazgo S6 fue establecido mediante el método de consistencia interna con omega de McDonald y alfa de Cronbach obteniéndose los valores .58 y .61 respectivamente considerados como un nivel inaceptable e indeseable de acuerdo a De Vellis (citado en García, 2005). Además, fue estimado el intervalo de confianza (CI) al 95% dando como resultado  $\omega$  [.49 a .66];  $\alpha$  [.52 a .68].

En cuanto a las dimensiones de este cuestionario, se obtuvieron valores que oscilaban entre .21 a .48 para el  $\omega$  y de .15 a .53 para el  $\alpha$ . Estos son interpretados como un nivel de confiabilidad inaceptablemente bajo según sostienen Murphy y Davishofer (citado en Hogan, 2015) puesto que se ubican por debajo del .70 por lo cual estos resultados serán tomados con precaución según sugiere Domínguez-Lara (2016).

**Tabla 3**

*Confiabilidad por consistencia interna de Cuestionario de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo S6 en trabajadores de una cooperativa de Lima Metropolitana (n=207)*

Variable y dimensiones	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Omega de McDonald
		[IC 95%]	[IC 95%]
<b>Liderazgo</b>	21	.61 [.52-.68]	.58 [.49-.66]
LTF	12	.53 [.43-.62]	.47 [.38-.57]
LT	6	.15 [-.05-.31]	.21 [.07-.35]
<i>Laissez faire</i>	3	.48 [.34-.59]	.48 [.36-.61]

*Evidencia de validez de contenido: Validación lingüística del MLQ S6.* En la Tabla 7 (ver anexo 4), se calcularon los resultados de los participantes según el

procedimiento de concordancia. Diez profesionales con cargos administrativos de una cooperativa de Lima Metropolitana examinaron la claridad y comprensión de los ítems. Por tanto, mediante el coeficiente V de Aiken se obtuvieron  $>.70$  los cuales son aceptables, considerando a los reactivos adecuados y ajustables, debido a que se hallan en el rango de 0 a 1 (Ventura, 2019).

*Evidencia de validez de estructura interna: Análisis factorial confirmatorio (AFC).* El análisis factorial confirmatorio (AFC), en un modelo de 3 factores no correlacionados, el cual obtuvo índices de ajuste concordantes con un  $\chi^2/gl$  inferior a 5, así como también un *RMSEA* inferior a .08; sin embargo, los valores del *CFI* y *TLI* no obtuvieron un puntaje por encima a .90, así como también un *SRMR* por encima a .08; por otro lado, se puede apreciar en el modelo 2 de 3 factores sin considerar elementos con carga factorial inferior a .30, se obtuvo similar resultado, puesto que los índices de ajuste que se obtuvieron tampoco fueron adecuados (Hu & Bentler, 1998).

**Tabla 4**

*Índices de ajuste del MQL 6s (n=207)*

	$\chi^2$	<i>gl</i>	$\chi^2/gl$	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>SRMR</i>	<i>RMSEA</i> [IC 90%]
Modelo 1: 3 factores	371.344	189	1.96	.686	.651	.091	.068 [.058-.078]
Modelo 2: 3 factores sin ítems con carga factorial inferior a .30	107.169	27	3.97	.774	.698	.119	.120 [096 -.144]

Nota.  $\chi^2$ : Chi cuadrado, *gl*: grados de libertad, *CFI*: Índice de Ajuste Comparativo, *TLI*: Índice de Tucker-Lewis, *SRMR*: raíz residual estandarizada cuadrática media, *RMSEA*: error cuadrático medio de aproximación.

### **C. Instrumento 3: Ficha de datos.**

Recolectamos los datos básicos de los participantes mediante 5 preguntas tales como, edad, sexo, área, puesto que ocupa en la empresa y tiempo de trabajo en la empresa.

#### **2.4. Procedimiento**

Para la fase de coordinación, primero se contactó telefónicamente, en el mes de abril del 2021, con la asistente social de la cooperativa para programar una reunión virtual, donde luego de explicarle el motivo de la investigación y los objetivos, nos facilitó la información necesaria de la institución y se comprometió a distribuir los documentos necesarios a todos los trabajadores, así como la explicación o resolución de dudas del desarrollo de estos.

En el mes de mayo, se realizó la validación lingüística de un instrumento que en el Perú aún no se ha validado; para ello se solicitó a la persona antes mencionada que seleccione aleatoriamente de 10 a 20 profesionales administrativos, buscando garantizar que los ítems sean comprensibles para la población.

Con los resultados obtenidos se inició el envío del formulario para ser completado de manera voluntaria y anónima, solicitando solo datos generales. Al iniciar el llenado del formulario el participante podía leer los detalles como el motivo de la investigación y correos de contacto de las investigadoras para cualquier consulta.

Para concluir, el formulario fue elaborado con todas las preguntas obligatorias lo que nos permitió obtener la información completa y sin omisiones. Con las encuestas necesarias completadas se dió inicio al análisis estadístico de los datos.

## 2.5. Aspectos éticos

El desarrollo de esta investigación se sostiene en los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta (APA, 2010) y Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018).

Tomando en cuenta la declaración de Helsinki (Asociación Médica Mundial, 1964):

El estudio que aquí se desarrolla protege la vida, la salud, la intimidad y la dignidad del participante, siguiendo el principio 10, los investigadores se hacen responsables de la información brindada y los resultados obtenidos. De acuerdo al principio 20, la participación es informada y voluntaria, haciendo uso del consentimiento informado. Mantenemos la confidencialidad, integridad y anonimato total respetando el principio 21. Proporcionaremos toda la información referente objetivos, métodos e instrumentos, y se hará de conocimiento general que su participación y retiro es totalmente voluntario siguiendo el principio 22. Finalmente, respetando el principio 27, los resultados serán publicados de forma exacta y veraz.

De acuerdo al código de ética (APA, 2010), nos guiaremos de cuatro principios fundamentales:

Principio A, este estudio tiene el compromiso de proteger el bienestar y los derechos de sus participantes. Principio C, se mantendrán los resultados reales de la investigación promoviendo la exactitud, honestidad y veracidad de la ciencia. Principio D, se brinda condiciones, herramientas y facilidades justas a los participantes del estudio. Principio E, se reservarán los datos de los participantes, asegurando el derecho a la privacidad y la reserva.



## **2.6. Análisis de los datos**

Utilizamos una plantilla de Excel versión 2016 para organizar los datos obtenidos, otorgándosele una numeración a cada variable y a continuación se codifico y elaboro una base de datos de las variables usando el programa JASP 0.14.1.

Se recabaron las características sociodemográficas en tablas de frecuencia u porcentajes para el análisis descriptivo. Se realizó el cálculo de la media, desviación estándar, asimetría (g1), curtosis (g2) de las respectivas variables y dimensiones. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk determinó la distribución de los datos e identificó la utilización de pruebas no paramétricas, debido a que el análisis inferencial se desarrolló ante una muestra no probabilística (Otzen & Manterola, 2017) y se consideró el coeficiente de correlación de Spearman.

Con la finalidad de obtener resultados adecuados, se analizó la confiabilidad de las pruebas aplicando el alfa de Cronbach y omega de McDonald dentro del programa J.

## CAPÍTULO 3: RESULTADOS

Se detallarán los resultados que han sido obtenidos por medio del análisis estadístico, el cuál guarda relación con los objetivos e hipótesis previamente planteados; considerando tanto el análisis descriptivo como el inferencial.

### 3.1. Análisis descriptivo

Se analizó las respuestas obtenidas en el cuestionario de liderazgo para determinar el EL predominante en la cooperativa para lo cual se realizó un promedio ponderado con las puntuaciones de los elementos de cada estilo, donde se encontró como estilo predominante el LTF con una media ponderada de 3.4, seguido del LT con un puntaje de 2 y finalmente el *Laissez faire* con un puntaje .6.

**Tabla 5**

*Promedio ponderado de los EL en trabajadores de una cooperativa de Lima Metropolitana (n=207)*

Estilos de liderazgo	Promedio Ponderado
Liderazgo Transformacional	3.4
Liderazgo Transaccional	2.0
<i>Laissez faire</i>	-.6

La muestra tuvo una puntuación media de 90.22 ( $DS=4.14$ ) para SL y 54.64 ( $DS=4.42$ ) para liderazgo (tabla 5)

En el cuestionario de SL y sus dimensiones, los valores de la media oscilaron entre 10.06 y 24.12; mientras que en la desviación estándar se

obtuvieron valores comprendidos entre 1.08 y 1.59. Por otra parte, en las dimensiones del cuestionario de liderazgo se encontraron valores que van del 1.67 a 41.02 para la media y de 1.41 a 2.91 para la desviación estándar.

Al mismo tiempo, se estimó un p-valor inferior a .05 lo cual nos permite indicar que no hay distribución normal tanto para las dimensiones de SL como de las dimensiones de liderazgo.

**Tabla 6**

*Estadística descriptiva de las variables en trabajadores de una cooperativa de Lima Metropolitana (n=207)*

Variable y dimensiones	M	DS	$g_1$	$g_2$	SW (p-valor)
<b>Satisfacción laboral</b>	90.21	4.14	-2.15	8.83	.85 (<.001)
Satisfacción Intrínseca del trabajo	17.34	1.36	-1.43	3.05	.85 (<.001)
Satisfacción con la supervisión	17.52	1.29	-1.08	2.90	.90 (<.001)
Satisfacción con la participación	24.12	1.59	-.82	1.45	.92 (<.001)
Satisfacción con la calidad de producción	13.87	1.08	-.48	1.31	.90 (<.001)
Satisfacción con el ambiente físico	10.59	1.22	-1.68	4.25	.80 (<.001)
Satisfacción con las prestaciones recibidas	10.06	1.12	-.66	.64	.91 (<.001)
<b>Liderazgo</b>	54.64	4.42	-.44	2.37	.95 (<.001)
Liderazgo Transformacional	41.02	2.74	-1.08	1.91	.92 (<.001)
Liderazgo Transaccional	11.95	2.91	-.67	1.37	.95 (<.001)
<i>Laissez faire</i>	1.67	1.41	1.91	8.68	.83 (<.001)

Nota: M, media. DS, desviación estándar.  $g_1$ , asimetría.  $g_2$ , curtosis. SW, prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

### 3.2. Análisis inferencial: correlacional

En la Tabla 7 se muestra una correlación significativa ( $p < .01$ ), de la primera variable del estudio, SL y sus dimensiones y las que componen la variable liderazgo. Se obtuvo correlación directa entre la dimensión LTF y SL general, satisfacción intrínseca, con la supervisión y con la participación, con la calidad de producción y con las prestaciones recibidas, por el contrario, la dimensión satisfacción con el

ambiente físico estableció correlación inversa. En cuanto a la dimensión LT se obtiene una correlación directa con satisfacción intrínseca, mientras que, con SL general, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con las prestaciones recibidas se estableció una correlación inversa. Finalmente, en la dimensión *laissez faire* se puede observar correlación inversa con SL general y todas sus dimensiones, siendo muy significativa la correlación con la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo. El tamaño del efecto fue considerado pequeño con valores entre  $<.001$  y  $.08$ .

**Tabla 7**

*Correlación entre liderazgo y SL en trabajadores de una corporativa de Lima Metropolitana (n=207)*

		Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	<i>Laissez Faire</i>
Satisfacción laboral	Rho Spearman	.282	-.127	-.160
	( $p$ -valor)	(<.001)	(.109)	(.021)
	$r^2$	.080	.016	.026
Satisfacción intrínseca del trabajo	Rho Spearman	.200	.057	-.153
	( $p$ -valor)	(.004)	(.415)	(.028)
	$r^2$	.040	.003	.023
Satisfacción con la supervisión	Rho Spearman	.156	-.073	-.020
	( $p$ -valor)	(.024)	(.293)	(.772)
	$r^2$	.024	.005	<.001
Satisfacción con la participación	Rho Spearman	.153	-.063	-.084
	( $p$ -valor)	(.028)	(.365)	(.228)
	$r^2$	.023	.004	.007
Satisfacción con la calidad de producción	Rho Spearman	.153	-.044	-.101
	( $p$ -valor)	(.027)	(.525)	(.147)
	$r^2$	.023	.002	.010
Satisfacción con el ambiente físico	Rho Spearman	-.022	-.129	-.127
	( $p$ -valor)	(.756)	(.063)	(.068)
	$r^2$	<.001	.017	.016
Satisfacción con las prestaciones recibidas	Rho Spearman	.217	-.127	-.077
	( $p$ -valor)	(.002)	(.067)	(.270)
	$r^2$	.047	.016	.006

Nota:  $r^2$  = coeficiente de determinación, estimador del tamaño del efecto (Dominguez-Lara, 2017).

## CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN

Esta investigación correlacional simple busca conocer la relación funcional que existe entre los EL y la SL en 207 de los colaboradores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

Tal como la hipótesis general lo plantea, existe relación entre los EL y la SL, por lo que es aceptada; esto coincide con Guerrero et al. (2018), quienes sostienen que el liderazgo es un impulsor de la SL ya que existe una fuerte relación entre ambas por lo que es muy importante que las organizaciones desarrollen líderes. Además, coincide con Valencia (2019) quien, en los resultados de su investigación, en la que participaron 120 docentes de la ciudad de Lima, dio a conocer la existencia de un significativo vínculo positivo entre ambas variables. Por ello a continuación se revisarán lo encontrado en relación a cada EL y SL.

La primera hipótesis específica es aceptada y se logra establecer un EL predominante en los trabajadores de la cooperativa provenientes de Lima, el LTF. Si bien tal como indica la teoría del rango total, cuando una persona ejerce su EL combina elementos de los diferentes estilos, no se mantiene con un estilo puro, tal como se refleja en el presente estudio, lo cual permite que este se adapte mejor al contexto, a las diferentes situaciones y así poder satisfacer a la organización y a los colaboradores como grupo, sin embargo, siempre hay uno predominante (Ordoñez et al., 2017). Este resultado se asemeja al de otras investigaciones realizadas en el Perú, tal como la realizada por Rodríguez et al. (2018) a 10 colaboradores de una empresa

peruana, cuyo resultado va en la misma línea que en la presente investigación obteniendo características sobresalientes del estilo transformacional. Además, en los trabajadores de la cooperativa se logró percibir ese compromiso y motivación que suele ser generada por este tipo de liderazgo lo cual nos permite corroborar lo planteado por los autores de la teoría.

La segunda hipótesis específica se acepta ya que se confirma relación entre el EL transformacional y la SL en los colaboradores de la cooperativa provenientes de Lima Metropolitana. Este EL obtuvo una relación directa en la mayoría de las dimensiones de SL, siendo bastante relevantes en las dimensiones de satisfacción intrínseca del trabajo y con las prestaciones recibidas lo cual coincide con Perilla y Gómez (2017) quienes, después de evaluar a 597 empleados de Colombia y México, sostienen que los seguidores mejoran su desempeño, transforman sus actitudes y fortalecen sus valores guiados por el líder transformacional lo cual genera bienestar afectivo en el trabajo manifestado en SL. Tal y como lo demostró Hancco (2019) en su estudio con 65 empleados del área de salud de la ciudad de Huánuco, determinando la existencia de una correlación fuerte entre el EL transformacional y SL. Aquí también se corrobora lo propuesto por la teoría que nos dice que un LTF permite transformar la conciencia de los seguidores quienes valoran más lo importante, su rendimiento y deseo de afrontar nuevos retos puede incrementarse considerablemente (Ordoñez et al., 2017). Esto también se pudo comprobar en la cooperativa, ya que dada la situación de pandemia que estamos atravesando lograron establecer nuevos canales de comunicación, reorganizar horarios y distribución de espacios de trabajo de manera efectiva y se mantuvieron motivados y con la confianza de superar los desafíos que se presentaban.

Por el contrario, se rechaza la tercera hipótesis específica ya no que existe relación directa entre el EL transaccional y la SL en los colaboradores de la cooperativa provenientes de Lima. Este EL obtuvo una relación inversa en la mayoría de las dimensiones evaluadas de SL, excepto en satisfacción intrínseca del trabajo, la cual fue directa, pero con un nivel poco significativo. En este caso podemos ver que a pesar de que, como indican Ríos y Ramírez (2021) en su estudio realizado con 67 docentes de Ucayali, el líder transaccional atiende a sus seguidores y sus necesidades, los ayuda a alcanzar sus metas y resultados favorables a través de recompensas, reconocimientos y premios, esto no es suficiente para lograr la satisfacción en la organización. El LT no es opuesto al transformacional, sino que es complementario, es decir que sus dimensiones elevan los efectos del LTF, y que estos pueden ser transaccionales de acuerdo a las circunstancias (Ordoñez et al., 2017), sin embargo, podemos inferir que el LT ha tenido poca influencia en la satisfacción de los colaboradores de la cooperativa debido a que los cambios suscitados con la pandemia ha hecho que la percepción de los trabajadores le dé más valor a las características del LTF tales como la motivación, la experiencia y el discernimiento de personas que tengan otra visión del mundo, que se desarrollen en diversos ambientes y bajo cualquier circunstancia (Bazzani & Villalobos, 2014) más que a las recompensas que suelen emplearse en situaciones estables.

Finalmente, se acepta la cuarta hipótesis específica ya que existe relación inversa entre el EL *Laissez Faire* y la SL en los trabajadores de la cooperativa provenientes de Lima Metropolitana. Aquí se obtuvo una relación inversa en todas las dimensiones de SL, así como en la escala general y observamos que se obtiene un nivel muy significativo en satisfacción intrínseca con el trabajo. Como sostiene Manrique y Guiler (2019) en su estudio con 103 trabajadores de una empresa en

Arequipa, este EL carece de compromiso con la empresa y los colaboradores, dejando en manos de ellos la organización, lo cual hace que se sientan sin motivación, guía ni control, haciendo que la organización sea menos efectiva y que los colaboradores no se sientan a gusto en ella. El liderazgo *Laissez Faire* es percibido como la falta de liderazgo, no toman decisiones, dudan en realizar acciones y no tienen presencia en el momento necesario (Robbins, 2009). Si bien el porcentaje percibido en la cooperativa de este liderazgo es mínimo es claro que todas sus características no aportan a la satisfacción de los colaboradores en la empresa y eso ha resaltado en los resultados de este estudio.

Con respecto a las limitaciones, el estudio se desarrolló durante los meses de pandemia, por lo cual no se logró mantener un contacto directo integrantes de la muestra. La situación actual ha generado cambios significativos, como por ejemplo el trabajo remoto, modalidad para la que aún no todas las empresas están preparadas; tanto nuestro instrumento de SL como el de EL se han desarrollado contemplando características del trabajo presencial, lo que representaría una limitación en cuanto a la evaluación por parte del trabajador de su área de trabajo y de la relación con su líder.

La población estudiada será de tipo no probabilístico lo que no permitirá que los resultados hallados en la investigación sean generalizados.

Por otro lado, en este estudio se estableció la confiabilidad del cuestionario de SL S21/26 obteniendo los valores de .43 y .52 en omega de McDonald y alfa de Cronbach respectivamente, al igual que en el caso del cuestionario multifactorial de liderazgo S6 se obtienen los valores de .58 y .61, siendo este, en ambos casos, un



nivel de confiabilidad muy bajo lo cual podría representar sesgo en la presente investigación.

Otra de las limitaciones es que uno de los instrumentos no ha sido aplicado aún en el Perú, lo cual tomará mayor tiempo para realizar el proceso de la validación lingüística, así como también la participación del personal administrativo que cuente con disponibilidad e interés para poder revisar cada ítem estableciendo bajo su criterio la claridad de cada afirmación.

## CONCLUSIONES

A nivel general, podemos mencionar la presencia de una relación entre los EL y la SL, variables estudiadas en la muestra de los trabajadores de la cooperativa, obteniendo correlaciones tanto directas como inversas.

Se determina como EL predominante el EL transformacional, pero tal como indica la teoría del rango total también se observa presencia del LT.

Se establece una relación directa entre el EL transformacional y la SL tanto a nivel general como en sus dimensiones satisfacción intrínseca, con la supervisión y con la participación, con la calidad de producción y con las prestaciones recibidas.

Se determina una relación inversa entre el EL transaccional y la SL tanto general como en las dimensiones de satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con las prestaciones recibidas.

Finalmente, se establece una relación inversa entre el EL *laissez faire* y la SL siendo muy significativa la correlación con la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo.

## **RECOMENDACIONES**

Realizar la validación del cuestionario multifactorial de liderazgo S6 en el Perú, para que pueda emplearse en futuras investigaciones.

Realizar investigaciones psicométricas con el objetivo de elevar la confiabilidad del cuestionario de SL S21/26, tal vez con una muestra más grande o aplicando los ajustes pertinentes al cuestionario.

Realizar el estudio con muestreo probabilístico que permita generalizar los resultados.

Invitar a las organizaciones a que realicen investigaciones para conocer el EL empleado en la empresa y la relación con la SL.

Elaborar instrumentos que contemplen las características del trabajo remoto para futuras investigaciones que evalúen puestos que mantengan esta modalidad de trabajo.

Replicar el estudio con las variables de investigación en un contexto post pandemia con el fin de validar los hallazgos o analizar si estos fueron influenciados por los cambios que se ha experimentado producto del COVID -19.

## REFERENCIAS

- Álava, G., Domínguez, L., Guerrero, B., Pinos, L., Sucozhañay, D. & Francés, F. (2016). Efectos del entrenamiento en liderazgo desde la Teoría del Rango Completo. *Revista EAC*, 6, 43-56. <https://bit.ly/3y06lut>
- Almeida, A. Bernárdez, A. Pazetto, A. Marosti, C. Gabriel, C. & Barboza, A. (2020) Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. *Revista Latino – Americana de Enfermagem*, 28(3), 21–31. <https://bit.ly/3kOuyLR>
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, (5° ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.
- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association (3ra ed)*. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association. (2017). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Washington, DC: APA. <https://bit.ly/3p3hMEj>
- Arévalo, D., Padilla, C., Pino, R., & Cevallos, H. (2019). Los Dominios de la Personalidad y su Relación con el Estilo de Liderazgo Transformacional. *Información Tecnológica*, 30(3), 237–248. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000300237>
- Aslan, A. (2001). Quality of Life and Job Satisfaction of Primary School Teachers Stage I. *Aegean Education Journal*, 1(63). <https://bit.ly/3qrf1N6>
- Asociación Médica Mundial. (1964). *Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. <https://bit.ly/2Z3EoeE>

- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://bit.ly/3DF7nob>
- Avolio, B. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Avolio, B., & Bass, B. (2002). *Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://bit.ly/2SsPruB>
- Ayuso, J. (2017). De líderes a auténticos agentes de cambio. *Capital Humano*, 30(322), 18-32. <https://bit.ly/3qthc2P>
- Barahona, H., Cabrera, D. & Torres, U. (2011). Los líderes en el siglo XXI. *Revista Entramado*, 7(2), 86-97. <https://bit.ly/3wZiJ38>
- Bass, B. (1999). "Two decades of research and development in transformational leadership". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8(1). <https://bit.ly/3cto2z4>
- Bazzani, J. & Villalobos, D. (2014). Liderazgo de rango total: Revisión teórica del modelo. [Tesis de licenciatura, Universidad Colegio Mayor De Nuestra Señora Del Rosario]. Repositorio URosario. <https://bit.ly/3nAN3yS>
- Bracho, O.; García, J. & Jiménez, E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en Contralorías municipales del Estado Zulia. *Coceptum*, 3(2), 127-140. <https://bit.ly/3x2OFDG>
- Bruce, K. (2006). Henry S. Dennison, Elton Mayo, and Human Relations historiography. *Management & Organizational History*, 1(2) 177-199. <https://bit.ly/3qswJjj>

- Burbano, N. & Samaca, H. (2016). Liderazgo de rango total y gestión del conocimiento: Situación actual y Perspectivas de desarrollo. <https://bit.ly/3jbkGW5>
- Burns, J. (1978). Leadership. New York. Harper & Row.
- Caján, J. (2016). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP "Sagrado Corazón de Jesús". *Revista de Investigación y cultura*, 5(2). <https://bit.ly/3dyofSL>
- Castillo, R. (2014). Reporte del tamaño del efecto en los artículos de tres revistas de psicología peruanas en los años 2008 al 2012 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima-Perú.
- Cavalié-Martel, K. (2019). Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Huánuco. *Gaceta Científica*, 5(1), 39-42. <https://bit.ly/3dgOwVd>
- Chiang, M. & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencias Empresariales*, 17(54), 159-165. <https://bit.ly/2T7rt8z>
- Chiang, M., Gómez, N. & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile, *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74, <https://bit.ly/2U6icO1>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda Edición). McGraw-Hill. <https://bit.ly/3wXdwZH>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de Ética y Deontología. <https://acortar.link/dpp>

- Cuevas, M. & Díaz, F. (2015). Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria. *Education Policy Analysis Archives*, 23. <https://bit.ly/3dfINQV>
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning. <https://bit.ly/3qvbZaS>
- Deloitte Insights (2020). *La Empresa Social en acción: la paradoja como camino hacia adelante. Tendencias Globales de Capital Humano 2020*. <https://bit.ly/3wYe8hD>
- Domínguez-Lara, S. (2016). Intervalos de confianza en el estudio de la fiabilidad: un análisis necesario. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 39(1), 169-170. <https://bit.ly/3cylgIZ>
- Domínguez, S., Calderón, G. & Arrollo, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación*, 7, 51-67. <https://bit.ly/35Xnez2>
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*, 13(34), 343-348. <https://bit.ly/3qpLdR9>
- Fernández, M. & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74. <https://bit.ly/3h6TTYf>
- Field, A. (2013) *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll (4th Ed.)*. London: Sage.
- Fleisman, E. & Bass, B. (1979). *Estudios de Psicología Industrial y del Personal*, Editorial Trillas, México.

- Flores, J (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Franco, A., Reyes, M. & Cuadrado, S. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los Colaboradores en Empresas de Servicios del Ecuador. *Revista PODIUM*, 41-64. <https://bit.ly/3zXrkVL>
- García, C. (2005). La medición en ciencias sociales y en la psicología, *en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*, de Landeros, R. y González, M. (comp.), Trillas.
- Garzón, M., Orozco, D., & Ramírez, A. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118–138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- 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>
- Godoy, R. & Bresó, E. (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 59-64. <https://bit.ly/3oNu43g>
- Gómez, C. (s.f). Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-77. <https://bit.ly/3h5eKeG>
- Great Place To Work (2020). *Las mejores industrias para trabajar*. <https://bit.ly/3hb7m1r>
- Guerrero, M., Añazco, A., Vandivieso, R., & Sánchez, O. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. <https://bit.ly/3o3vJ67>



- Hanco, D. (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclas Pillco Marca, Huánuco – 2018 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán] Huánuco -Perú.
- Hogan, Th. (2015). Pruebas psicológicas. México: Manual Moderno.
- Hu, L.T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424–453. <https://bit.ly/30LVwXg>
- Jauregui, R., Goñi, N. & Rondon, E. (2023). Estilos de liderazgo de los millennials y su influencia en el desempeño de las pequeñas empresas del sector textil manufactura. *Innovar*, 33(89). <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n89.107047>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (1) 1297–1349. Chicago: Rand McNally. <https://bit.ly/3h6U2ef>
- Londoño, C. (2018). El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica. *Razón y Palabra* 22(3), 358-371. <https://bit.ly/3jf5nvn>
- Lupano, M., & Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación. *Psicodebate*, 6, 107-122.
- Manrique, U., & Guiler, V. (2019). Efectos del liderazgo directivo en la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Sedapar SA Arequipa-2018. <https://bit.ly/3o0Os23>
- Marín, H. & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://bit.ly/3FyJU8Q>

- Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., & Tomás J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39. <https://bit.ly/3nWWdUS>
- 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), 103-119. <https://bit.ly/3dhV85N>
- 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://bit.ly/35P2Xfg>
- Northouse, P. (2010). *Leadership: Theory and Practice*. Quinta edición. USA: Sage Publications.
- Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (Séptima edición). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://bit.ly/2UA6R9j>
- Oliva, M. & Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Revista Academia & Negocios*, 2(1), 51-68. <https://bit.ly/35QiKuc>
- Ordoñez, M., Botello, B. & Moreno, L. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Revista Espacios*, 38(61), 11-25. <https://bit.ly/3jsQWEr>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://bit.ly/3qtBedj>

- Padilla, J., & González, J. (2022). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados operativos y gerenciales de hotelería. *LÚMINA*, 23(2), E0023–. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n2.4580.2022>
- Perilla, E., & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. <https://bit.ly/2XDPXIt>
- Pita, M. & Varas, M. (2017). Satisfacción laboral del personal del parque zonal Huáscar de SERPAR de la Municipalidad Metropolitana de Lima. <https://bit.ly/2Q04z1k>
- Ríos, P., & Ramírez, S. (2021). Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali. *SENDAS*, 2(2), 23-38. <https://bit.ly/3IRRqmZ>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo tercera edición. México: Pearson.
- Rodríguez, E., Pedraja, L. & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129-144. <https://bit.ly/3x3cHiR>
- Rodríguez, H., Martínez, A., Madariaga, A. & Miño, D. (2018). Identificación del Estilo de Liderazgo en una Empresa Peruana de la Industria Turística. *Revista Perspectiva*, 19(1), 41-54. <https://bit.ly/30LVMFI>
- Salessi, S., & Omar, A. (2018). Tríada oscura de personalidad, satisfacción laboral y cinismo organizacional: un modelo estructural. *Universitas Psychologica*, 17(3), 21-32. <https://bit.ly/3FxApqp>

- Sánchez-Sellero, M., & Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: Estudio en España y hallazgos en otros países. *Ciencia y tecnología*, 20(4), 641-660. <https://bit.ly/3A1YcM7>
- Saravia, L. (2018). Satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al rubro de alimentos y bebidas ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima, Perú, 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio UIGV. <https://bit.ly/3cvBh2h>
- Sodexo (2019). *Calidad de vida*. <https://bit.ly/30Jr53O>
- Taylor, F (1911). *The principles of scientific management*. New York: Harper and Brothers.
- Treviño, R., & López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Valencia, A. (2019). Estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de la II.EE del distrito de los Olivos, Lima. *Revista de investigación del departamento académico de ciencias contables: Balance's*, 7(9), 29-35. <https://bit.ly/3vUVICj>
- Vega, C. & Zavala, G. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5x Corta) de B. Bass Y B. Avolio al Contexto Organizacional Chileno. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. <https://bit.ly/3dhgAb3>
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. Adicciones. Publicación anticipada en línea. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>

Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*, 33(3), 775-782. <https://bit.ly/30J3Dna>

Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. & Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(2), 35-51. <https://bit.ly/3HEtx>

## ANEXOS

### Anexo A: Formulario de Google

# Investigación de tesis para licenciatura en Psicología

Estimado(a) participante,

Espero que se encuentre bien de salud y agradecerle su interés de participar en este estudio.

El presente estudio es conducido por las estudiantes de Psicología de la Universidad San Martín de Porres, Daysi Aracy Delgado Vera y Edith Cristina Vela Jiménez, y tiene como objetivo determinar el grado de influencia que existe entre los estilos de liderazgo predominantes sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una cooperativa de Lima Metropolitana.

La participación requerirá que responda a 2 cuestionarios y 1 ficha de datos que le tomarán aproximadamente 40 minutos. Dicha participación es voluntaria y, de ser el caso, podrá retirarse en el momento que usted desee sin perjuicio.

Cabe señalar que toda la información será mantenida en estricta reserva.

En caso de tener alguna duda o consulta nos pueden contactar a los siguientes correos electrónicos:

[aracydv@gmail.com](mailto:aracydv@gmail.com)

[ecvelajimenez@gmail.com](mailto:ecvelajimenez@gmail.com)

**\*Obligatorio**

## Anexo B: Autorización para el uso del cuestionario de Satisfacción Laboral

S21/26

---

GUSTAVO ALEXIS CALDERON DE LA CRUZ

jue, 3 jun 23:54 ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Estimado(a)

Me es grato poder saludarlo y disculparme en la demora del envío del manuscrito.

Aquí le envío el archivo word donde se encuentran los ítems de la escala y que deberán ser utilizados estrictamente para fines de investigación. Así mismo, solicito que la escala no sea presentada dentro de la tesis (como parte de los anexos del estudio).

Muchos éxitos.

Saludos Cordiales

G. A. Calderón-De la Cruz

Researchgate: [https://www.researchgate.net/profile/Gustavo\\_Calderon-De\\_La\\_Cruz](https://www.researchgate.net/profile/Gustavo_Calderon-De_La_Cruz)

ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0001-8780-7517>

Id-Redalyc: <http://www.redalyc.org/autor.oa?id=16113>

Scopus Author ID: 57190289840

---

## Anexo C: Evidencia de validez basada en el contenido

**Tabla 7.**

*Evidencia de validez basada en el contenido por validación lingüística*

Ítems	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Media	DE	V	I	S
Ítem 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90	0.32	0.97	0.83	0.99
Ítem 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90	0.32	0.97	0.83	0.99
Ítem 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90	0.32	0.97	0.83	0.99
Ítem 18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.80	0.42	0.93	0.79	0.98
Ítem 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00
Ítem 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90	0.32	0.97	0.83	0.99
Ítem 21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	0.89	1.00

Nota. DE: Desviación estándar, V: V de Aiken, I: Límite inferior, S: Límite superior, en cursiva los valores bajos.



## Anexo D: Evidencia de validez de estructura interna

Tabla 8. *Cargas factoriales estandarizadas y consistencia interna del MLQ 6S*

Ítems	Cargas factoriales		
	Factor1	Factor 2	Factor 3
1. Me hace sentir bien.	.232		
2. Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer.	.158		
3. Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución	-.008		
4. Me ayuda a desarrollarme.	.151		
8. Confío plenamente en él/ella.	<b>.343</b>		
9. Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer.	.023		
10. Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes.	.144		
11. Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo.	.168		
15. Me siento orgulloso(a) de estar asociado con .l/ella.	<b>.324</b>		
16. Me ayuda a darle significado a mi trabajo.	-.036		
17. Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente.	.178		
18. Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas.	.085		
5. Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo.		.389	
6. Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados.		<b>.550</b>	
12. Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas.		.390	
13. En cuanto las cosas están yendo bien, trata de no cambiar nada.		<b>.466</b>	
19. Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros.		.298	
20. Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo.		.463	
7. Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho.			.347
14. Está bien para él/ella que haga lo que quiero.			<b>.372</b>
21. Me pide que realice .nicamente lo esencial.			.258

*Nota: En negrita las cargas factoriales más altas para cada factor.*

## Anexo E: Respuestas del formato de validez de contenido por validación lingüística

### FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

#### I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Cristhian Castillo Ugaz		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	<input type="checkbox"/> Mujer	
Edad:	35		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

#### II. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

#### III. Criterios de Calificación

##### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Claridad			Sugerencias
N°	Items	0	1	2	3
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados				
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre



Cristian Castillo Ugar  
DNI 47814280

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### IV. Datos Generales

Nombre y Apellido	Javier Ormeño Incio		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	<input type="checkbox"/> Mujer	
Edad:	28 Años		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### V. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### VI. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

N°	ITEMS	Claridad				Sugerencias
		0	1	2	3	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3	
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3	
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3	
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3	
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3	
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados					
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3	
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3	
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3	
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3	
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3	
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3	
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3	
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3	
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3	
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3	
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3	
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3	
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3	
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3	
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### VII. Datos Generales

Nombre y Apellido	Julio Alfaro Sanchez		
Sexo:	<input checked="" type="radio"/> Varón	<input type="radio"/> Mujer	
Edad:	29		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### VIII. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### IX. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

<i>Nada claro</i>	<i>Poco claro</i>	<i>Claro</i>	<i>Totalmente claro</i>
0	1	2	3

ITEMS		Claridad				Sugerencias
Nº	Items	0	1	2	3	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3	
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3	
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3	
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3	
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3	
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados					
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3	
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3	
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3	
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3	
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3	
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3	
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3	
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3	
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3	
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3	
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3	
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3	
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3	
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3	
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre



## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### X. Datos Generales

Nombre y Apellido	Agnese Maria Borgazzi Calvo		
Sexo:		Mujer	
Edad:	30		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### XI. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### XII. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

*Nada claro*  
0

*Poco claro*  
1

*Claro*  
2

*Totalmente claro*  
3



N°	ITEMS	Claridad			Sugerencias
		0	1	2	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados				
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre

*Agnese Boggiani*

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### XIII. Datos Generales

Nombre y Apellido	Any Loayza Anzardo		
Sexo:	Varón	<input checked="" type="checkbox"/> Mujer	
Edad:	45 años		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### XIV. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### XV. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

*Nada claro*  
0

*Poco claro*  
1

*Claro*  
2

*Totalmente claro*  
3

ITEMS		Claridad				Sugerencias
Nº	Items	0	1	2	3	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3	
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3	
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3	
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3	
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3	
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados	0	1	2	3	
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3	
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3	
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3	
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3	
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3	
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3	
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3	
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3	
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3	
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3	
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3	
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3	
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3	
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3	
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre



Firma

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### XVI. Datos Generales

Nombre y Apellido	Carlos Zevallos		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	<input type="checkbox"/> Mujer	
Edad:	33 años		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### XVII. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### XVIII. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

*Nada claro*  
0

*Poco claro*  
1

*Claro*  
2

*Totalmente claro*  
3

ITEMS		Claridad			Sugerencias
N°	Ítems	0	1	2	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados				
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### XIX. Datos Generales

Nombre y Apellido	Jhamileth Aylin Rodriguez Vera		
Sexo:	Varón	Mujer	
Edad:	23		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### XX. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### XXI. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

*Nada claro*  
0

*Poco claro*  
1

*Claro*  
2

*Totalmente claro*  
3

N°	ITEMS	Claridad			Sugerencias
		0	1	2	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados				
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre



Firma

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### XXII. Datos Generales

Nombre y Apellido	Jheysson Reategui Vidonzaga		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	<input type="checkbox"/> Mujer	
Edad:	27		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### XXIII. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### XXIV. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

*Nada claro*  
0

*Poco claro*  
1

*Claro*  
2

*Totalmente claro*  
3



ITEMS		Claridad				Sugerencias
N°	Ítems	0	1	2	3	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3	
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3	
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3	
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3	
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3	
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados					
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3	
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3	
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3	
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3	
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3	
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3	
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3	
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3	
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3	
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3	
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3	
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3	
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3	
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3	
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre

Firma

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### XXV. Datos Generales

Nombre y Apellido	María Marcela Bravo Castro		
Sexo:	Varón	<input checked="" type="checkbox"/> Mujer	
Edad:	32 Años		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### XXVI. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### XXVII. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

*Nada claro*  
0

*Poco claro*  
1

*Claro*  
2

*Totalmente claro*  
3

ITEMS		Claridad			Sugerencias
N°	Items	0	1	2	3
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados				
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre



Firma

## FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESTILO DE LIDERAZGO

Estimado(a) participante:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir los estilos de liderazgo. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 21 ítems en el criterio de claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en redacción y/o comprensión de los ítems que son parte del test en relación a constructo que desea medirse.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

### XXVIII. Datos Generales

Nombre y Apellido	Walter Asto Tolentino		
Sexo:	<input checked="" type="checkbox"/> Varón	<input type="checkbox"/> Mujer	
Edad:	34		
Cargo que ocupa:			
Tiempo laborando en el cargo:			

### XXIX. Breve explicación del constructo

Los estilos de liderazgo se refieren a la manera en la que un líder logra sus objetivos, esto genera consecuencias dentro de la organización, estos estilos de liderazgo poseen distintos conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir grupos de personas.

### XXX. Criterios de Calificación

#### a. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de "Nada Claro" (0 punto), "medianamente claro" (puntaje 1), "claro" (puntaje 2), "totalmente claro" (puntaje 3)

*Nada claro*  
0

*Poco claro*  
1

*Claro*  
2

*Totalmente claro*  
3

ITEMS		Claridad				Sugerencias
N°	Ítems	0	1	2	3	
1	Me hace sentir bien	0	1	2	3	
2	Comunica claramente lo que puedo hacer y lo que debo hacer	0	1	2	3	
3	Analiza conmigo problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución.	0	1	2	3	
4	Me ayuda a desarrollarme	0	1	2	3	
5	Me dice qué puedo hacer si quiero ser reconocido(a) por mi trabajo	0	1	2	3	
6	Se siente satisfecho cuando alcanzo los estándares acordados					
7	Se siente contento cuando realizo mi trabajo de la misma manera en que siempre lo he hecho	0	1	2	3	
8	Confío plenamente en él/ella	0	1	2	3	
9	Me proporciona formas innovadoras sobre lo que puedo hacer	0	1	2	3	
10	Me facilita nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes	0	1	2	3	
11	Me hace saber cómo estoy haciendo mi trabajo	0	1	2	3	
12	Me reconoce y/o recompensa cuando alcanzo mis metas	0	1	2	3	
13	En cuanto las cosas estén yendo bien, trata de no cambiar nada	0	1	2	3	
14	Está bien para él/ella que haga lo que quiero	0	1	2	3	
15	Me siento orgulloso(a) de estar asociado con él/ella	0	1	2	3	
16	Me ayuda a darle significado a mi trabajo	0	1	2	3	
17	Me hace pensar en ideas que nunca me he cuestionado anteriormente	0	1	2	3	
18	Da atención personalizada a las personas que al parecer se sienten relegadas	0	1	2	3	
19	Me hace ver lo que puedo obtener por mis logros	0	1	2	3	
20	Me dice qué estándares y/o parámetros debo alcanzar para poder cumplir mi trabajo	0	1	2	3	
21	Me pide que realice únicamente lo esencial	0	1	2	3	

Las alternativas de respuesta en la escala van del 0 al 4 y tiene las siguientes expresiones

0	1	2	3	4
Nunca	Rara Vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre



Firma