

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en la Asociación de Pequeños  
Productores Orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
Administración**

**Autora**

Chanduvi Ludeña, Jhanire Mireilly  
Código ORCID 0000-0002-5431-8378

**Asesor**

López Morillas, Alejandro  
Código ORCID 0000-0003-1263-6865

**Piura – Perú**

**2021**

## 1. Palabras clave

<b>Tema</b>	Estilos de liderazgo, satisfacción laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

### Línea de investigación

<b>Línea de Investigación OCDE</b>	Talento humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub-área</b>	Economía y negocios
<b>Disciplina</b>	Negocios y Management

### Keyword Lines of Investigation

<b>Tema</b>	Leadership styles, job satisfaction
<b>Speciality</b>	Administration

### Lines of Investigation

<b>OECD Research Line</b>	Human talent
<b>Area</b>	social Sciences
<b>Sub Area</b>	Economy and business
<b>Discipline</b>	Business and Management

**1. Título**

Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

## 2. Resumen

La investigación presentada tuvo como finalidad llegar a describir la existencia de la relación entre dos variables de estudio que son los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

Se trata de un estudio de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, además de ser de corte transversal y de un enfoque cuantitativo. Se consideró como población para el estudio a la totalidad de los colaboradores de la asociación, los mismos que fueron un total de 270, y como muestra se tomó a 80 entre personal administrativo y obrero; se utilizó como técnica a la encuesta y para el recojo de información de las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral se utilizó al cuestionario.

Conforme a los resultados que se obtuvieron se tiene que hay relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021, de acuerdo a un p-valor 0,049 que es menor al 5% ( $p < 0.05$ ), de donde se llega a aceptar la hipótesis de investigación.

### **3. Abstract**

The purpose of the research presented was to describe the existence of the relationship between two study variables that are leadership styles and job satisfaction of the collaborators of the Association of small organic producers of Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

This is a descriptive correlational study, with a non-experimental design, in addition to being cross-sectional and with a quantitative approach. The population for the study was considered to be all the collaborators of the association, which were a total of 270, and as a sample 80 were taken between administrative personnel and workers; The survey was used as a technique and the questionnaire was used to collect information on the variables of leadership styles and job satisfaction.

According to the results obtained, there is a significant relationship between leadership styles and job satisfaction of the employees of the Association of small organic producers of Querecotillo APOQ - Sullana, 2021, according to a p-value of 0.049, which is less than 5% ( $p < 0.05$ ), from which the research hypothesis is accepted.

## Índice

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. Introducción.....	01
6. Metodología.....	21
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	21
6.2. Población y muestra.....	22
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	23
6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	24
7. Resultados.....	25
7.1. Descripción de los Resultados.....	25
7.2. Caracterización de las Variables.....	28
7.3. Prueba de Normalidad.....	30
7.4. Contrastación de Hipótesis.....	31
8. Análisis y discusión.....	40
9. Conclusiones y recomendaciones.....	<u>45</u>
10. Agradecimiento.....	48
11. Referencia bibliográficas.....	49
12. Anexos y apéndices.....	53
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	53

Anexo 2: Cuestionario.....	55
Anexo 3: Base de datos de la Prueba Piloto.....	58
Anexo 4: Análisis de Confiabilidad.....	59
Anexo 5: Juicio de Expertos.....	60

### Índice de tablas y figuras

Tabla 1: Nivel de los estilos de liderazgo según percepción de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021.....	25
Tabla 2: Nivel de las dimensiones de los estilos de liderazgo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo - Sullana, 2021.....	25
Tabla 3: Nivel de satisfacción laboral según percepción de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021.....	26
Tabla 4: Nivel de las dimensiones de la satisfacción de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021. ....	27
Tabla 5: Caracterización de los estilos de liderazgo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021.....	28
Tabla 6: Caracterización de la satisfacción laboral de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021.....	29
Tabla 7: Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021.....	30

Tabla 8: El liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021 .....	31
Tabla 9: Correlación del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021 .....	32
Tabla 10: El liderazgo transaccional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021 .....	33
Tabla 11: Correlación del liderazgo transaccional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021 .....	34
Tabla 12: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.....	35
Tabla 13: El liderazgo carismático y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.....	36
Tabla 14: Correlación del liderazgo carismático con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021 .....	37
Tabla 15: Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021 .....	38
Tabla 16: Correlación del Estilos de liderazgo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de	

## 5. Introducción

Para la presente tesis se ha considerado tomar en cuenta a los siguientes antecedentes

De acuerdo López y Magallanes (2017) quienes realizaron una tesis sobre la influencia de los estilos de liderazgo con la satisfacción que presentaron el personal de una empresa de Ica, aplicándoseles a 66 de los trabajadores elegidos aleatoriamente una encuesta que fue de elaboración propia de los investigadores; se llegó a tener como resultados que hay una correspondencia estadística significativa positiva conforme al  $r=0.72$ , entre las variables estudiadas en la tesis, además el estilo de liderazgo autocrático es el que ejerce más influencia sobre la satisfacción laboral, mas que el estilo democrático y que el liberal.

Rivera (2017) quien determinó que el estilo de liderazgo que mayor preponderancia presenta es el transformacional en una empresa que brinda servicio de cosecha forestal en Chile, en lo que respecta a la satisfacción laboral se encontró que el 67% del personal que se encuestó muestra un nivel alto de complacencia: adicionalmente se halló que los formas de liderazgo transformacional y transaccional tienen relación de significancia con cada una de las dimensiones de la satisfacción, las mismas que son satisfacción intrínseca, supervisión, participación y prestaciones.

Añazco et. al. (2018) en su tesis en la que realizan una compilación de trabajos que hacen estudio de la relación entre el liderazgo con la satisfacción laboral, obtuvieron como resultado que la satisfacción de los trabajadores presenta relación con los distintos estilos de liderazgo, siendo uno de ellos el liderazgo transformacional, además esta relación genera una elevada satisfacción del personal sin tener en cuenta el tipo de organización en la que se trabaje, ya sea pública, privada, pymes, grandes empresas o de cualquier sector; llegaron a concluir que es de bastante importancia tener niveles excelentes de satisfacción en el personal porque lleva a que sus colaboradores se comprometan con la empresa, además conociendo ya los efectos que tiene el liderazgo es preciso el perfeccionamiento de líderes en las entidades u organizaciones, en el caso de países de Latinoamérica es necesario lograr asegurar el pensamiento correcto del significado de liderazgo de esta

manera se pondrá término al síndrome del mesías que durante años se ha instituido en nuestros pueblos.

Según Poma (2018) en su trabajo investigativo buscó decretar la correspondencia existente entre las variables de investigación: estilos de liderazgo y satisfacción laboral de un municipio de Lima, se trató de un estudio de enfoque cuantitativo debido que se utilizó la estadística para el acopio de los resultados, proceso de identificaciones, el análisis y discusión de los resultados, fue de diseño correlacional, además de no experimental y transversal; se tomó como muestra a 163 trabajadores del municipio y para la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach. Llegó a concluir que existe una mayor relación entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral, conforme a la prueba de Spearman.

Ramos y Soria (2018) en su tesis realizada en una empresa de telecomunicaciones en Ecuador, donde se llegó a determinar el influjo que ejercen los diferentes estilos de liderazgo hacia los niveles existentes de satisfacción laboral, obteniéndose después de aplicar los instrumentos utilizados, en cuanto a la primera variable se determinó que el liderazgo equilibrado un estilo que se caracteriza por adaptarse al sistema sin que haya presión por optimizar los resultados. Se llegó a la conclusión que no hay correspondencia entre las variables estudiadas, esto se debe probablemente que los elementos que causan motivación en los colaboradores serían diferentes, al igual que el valor que le otorgan a su grado de compromiso con su centro de labores, adicional a los objetivos que tienen plasmados cumplir.

Arismendiz (2019) en su tesis realizada en una empresa agroindustrial de la localidad de Tarapoto, presentó como objetivo llegar a determinar el nivel de satisfacción laboral que existe en la empresa en estudio, obteniéndose como resultado que un porcentaje superior a 50% de la población encuestada señaló encontrarse satisfecho y el 40% se encontró en un nivel promedio, presentando como conclusión que el nivel de satisfacción laboral en la empresa agroindustrial se encuentra en Satisfactorio y promedio, lo que demuestra por parte del personal una actitud positiva hacia las labores que hacen

además de satisfechos con el salario que perciben, no obstante hay todavía algunos problemas que se deben corregir.

De acuerdo a Cjahuá y López (2019), en su estudio investigativo realizado en un hospital de Lima, presentó como objetivo llegar a determinar la correspondencia entre los estilos de liderazgo con la variable satisfacción profesional o laboral del personal de enfermería; fue un trabajo de tipo cuantitativo, también observacional, descriptivo-correlacional, y de corte transaccional; se consideró como muestra a 150 trabajadores personal de enfermería, a quienes se les llegó a aplicar un cuestionario de setenta interrogantes para la primera variable y un cuestionario de veintisiete interrogantes de la segunda variable. Se llegó a la conclusión de acuerdo al coeficiente de Spearman, de valor 0,01 se afirma que la correlación es significativa de donde se llega a aceptar la hipótesis alternativa rechazando la nula; también se afirmó que el estilo de liderazgo de tipo transformacional y la segunda variable del estudio: satisfacción laboral, existe una relación positiva.

Asimismo, Gallegos y Miranda (2019) en su tesis realizada en entidades de Lima y Arequipa en Perú, acerca de la influencia que hay entre los estilos de liderazgo y la variable satisfacción organizacional, se obtuvo como resultado que sólo los estilos de liderazgo que ejercen influencia en la satisfacción organizacional son los de tipo transformacional y el corregidor; y en el caso del liderazgo correctivo, presenta una influencia negativa o también denominada inversa, sobre la segunda variable en cuanto a sus dimensiones supervisión y satisfacción con la participación, además este tipo de liderazgo tiene mayor presencia en Lima; finalmente en el caso del liderazgo de tipo pasivo evitador tiene mayor presencia en la ciudad de Arequipa.

Por otro lado, Niño y Parra (2019) en su artículo publicado sobre las variables de estudio analizadas en diferentes sectores del mercado profesional en una empresa de seguridad de Cali, variables como la satisfacción laboral y el liderazgo; presentaron como objetivo comprobar la correspondencia entre ambas; fue un estudio de tipo cuantitativo, un estudio descriptivo-correlacional, y transversal, se tuvo como muestra del estudio a

ciento cuarenta y siete guardas que laboran en la empresa de seguridad, dentro de los resultados que se obtuvieron se encontró que el estilo de liderazgo que mayor predominio existe es el transformacional, le sigue el transaccional, además existe correspondencia entre el liderazgo transformacional y el gusto laboral, se llegó a concluir que el estilo de liderazgo de tipo participativo, carismático y transformador es un componente preciso para la satisfacción laboral, a lo que se suma las buenas relaciones que se mantienen entre el personal y sus jefes.

Además, Vargas (2019) en su indagación realizada en un hospital de Chiclayo sobre los estilos de liderazgo y la satisfacción del personal de enfermería de hospitalización y cirugía y también enfermeras de procedimientos, presentó como objetivo llegar a decretar la correspondencia entre ambas variables de esta investigación; fue una indagación cuantitativa, además correlacional y su población fueron treinta y ocho enfermeros, los instrumentos de cada una de las variables aplicados a la población fueron validados por expertos y la confiabilidad que se obtuvo fue un alfa de Cronbach de 0.79 para la primera variable y de 0,687 para la segunda variable; se llegó a concluir que los niveles de satisfacción del personal es de nivel regular y el índice de liderazgo es alto, en el servicio de procedimientos el estilo de liderazgo que mayor preponderancia hay es el liderazgo racional; finalmente se denota que existe que hay correspondencia positiva entre ambas variables de la indagación.

Finalmente, conforme a Castillo y Santa cruz (2020) en su estudio realizado en una asociación de servicio automotriz de la localidad de Cajamarca, propuso como objetivo determinar la correspondencia que existe entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral, se consideró al total de la población los mismos que fueron un total de 18 colaboradores, se trató de una investigación no experimental, se utilizó como técnica a la encuesta. Se presentó como conclusión del estudio que hay presencia de una directa correspondencia entre las variables de la indagación según el coeficiente estadístico de Pearson cuyo valor fue de 0,661, además se determinó que el liderazgo que mayor predomina es el transaccional mostrando una correspondencia moderada y directa, esto

es, que cuando haya mas presencia de este tipo de liderazgo mucho más será la satisfacción del trabajador que trabaja en la empresa de servicio automotriz estudiada; por último, se asevera que la satisfacción del personal se encuentra en un nivel alto.

Seguidamente, se hace mención a la fundamentación científica, un aspecto importante de esta investigación

Existen ciertos enfoques contemporáneos del liderazgo, los mismos que son necesarios mencionar a continuación:

Empecemos con el Liderazgo transformacional – transaccional, que de acuerdo Robbins y Coulter (2010) hacen mención que siempre se habló del liderazgo de tipo transaccional, el mismo que consiste en liderar a través de transacciones, recompensas e intercambios, con el propósito de que sus trabajadores lleguen a lograr determinadas metas; sin embargo, existe otro modelo de líder que es el llamado transformacional, que es el induce, motiva y transforma a los que lo siguen a que lleguen a lograr extraordinarios resultados. Ambos estilos de liderazgo no deberían ser visualizados como guías opuestos, debido que el transformacional se despliega a partir del transaccional; además, genera niveles de desempeño que llega mucho más que los del enfoque transaccional. Se puede señalar que el liderazgo de estilo transformacional, es mucho más que carisma, puesto que un líder de tipo transformacional, pretende infundir en sus discípulos la destreza de debatir no solamente las opiniones que ya están determinadas, sino además las del líder.

Algunos autores como Chiavenato (2009) identificaron 2 tipos de liderazgo: uno de ellos el liderazgo transaccional y otro el liderazgo transformacional; el primero sólo comprende una relación de intercambio entre líderes y discípulos, mientras que el segundo tipo de liderazgo se fundamenta mas en el cambio de valores, las creencias y lo que necesitan sus discípulos. Dentro de las características que se mencionan del liderazgo transformacional; se tiene que los líderes se reconocen como personas de cambio, son valerosos, confían en las personas, se motivan por valores propios, aprenden

constantemente, tienen habilidad para controlar la complejidad, así como la incertidumbre, y tienen mayor visión.

Asimismo, según Robbins (2013) menciona como características del líder transaccional la recompensa contingente, que es intercambiar premios por esfuerzos, ofreciendo premios por un buen trabajo, y llega a reconocer los logros, además visualiza el incumplimiento de los estándares para emprender medidas correctoras e interviene siempre que los estándares no se estén cumpliendo. Para el tipo de líder transformacional, se hace mención a la influencia idealizada, proporcionando una visión, así como un sentido de misión, infunde orgullo, genera respeto además de confianza; motivación inspiradora: trasmite grandes expectativas, utiliza símbolos para unir los esfuerzos, formula importantes propósitos de manera entendible; estimulación intelectual: promueve la inteligencia, el raciocinio y la cuidadosa solución de los conflictos; consideración individualizada, confiere cierta atención de manera personal, trata de manera individual a cada trabajador, dirigiendo y asesorando.

Otro estilo de liderazgo que se menciona aparte del liderazgo transformacional y transaccional es el carismático – visionario, que de acuerdo a Robbins y Coulter (2010) señala que este tipo de líder es apasionado y seguro de si mismo, su personalidad y actuar ejercen influencia en los individuos para que sean conducidos de una manera concreta. Distintos autores han identificado características de este tipo de líder de las cuales se menciona: tienen visión, habilidad para transmitir esa visión, habilidad de asumir riesgos para lograr esa visión, son sensibles ante algunas limitaciones del ambiente y lo que requiere sus seguidores. Muchos estudios han logrado mostrar la relación que existe entre el liderazgo carismático y los niveles altos de desempeño y satisfacción entre sus discípulos. Finalmente, el liderazgo carismático se considera necesario cuando el trabajo del personal tiene una intención mucho más ideológica o genera incremento de estrés.

Adicionalmente, se precisa sobre el liderazgo visionario, según Robbins y Coulter (2010) que es un tipo de liderazgo en la que el líder crea y transmite una visión real, más creíble y atrayente del futuro, que busca la mejora de la actual situación, que de ser

aplicada de manera apropiada conduce a que el personal desarrolle mejor sus habilidades y talentos. Por su parte Chiavenato (2009), menciona que se trata de un estilo de liderazgo en que las habilidades individuales producen un profundo efecto además de ser extraordinario para los que siguen a este tipo de líder, los discípulos de los líderes de estilo carismático se llegan a identificar con estos y con su propósito, demuestran lealtad extrema y tienen confianza en él. Luchan por sus valores, el actuar y la autoestima se da en función a la relación que tienen con el líder.

Además de acuerdo a Robbins y Judge (2013) manifiesta que los seguidores del liderazgo carismático, atribuyen prácticas de liderazgo memorables o sorprendentes cuando visualizan determinadas conductas, dentro de las características que identifican a este tipo de líderes esta que son visionarios y siempre se muestran predispuestos a asumir riesgos. En cuanto a la Visión y articulación; se tiene que el líder muestra una visión que se expresa por medio de una meta ideal, la misma que plantea un futuro mucho mejor que él; además tiene la capacidad de esclarecer lo importante que es la visión en palabras simples que lo puedan entender. Riesgo personal: siempre preparado para asumir riesgos de manera personal, incurriendo en elevados costos, aceptando el propio sacrificio con tal de llegar hacer realidad la visión planteada. Sensibilidad frente a lo que necesita los seguidores, distingue las destrezas de los demás y atiende a las necesidades y seguidores de sus seguidores. Comportamiento no convencional: asume acciones que se creen impresionantes y distintas a lo que ya está establecido.

Por otro, lado en cuanto a la satisfacción laboral se detalla el Modelo tentativo de factores que determinan a la variable satisfacción laboral

Conforme a lo investigado y estudios realizados, Robbins (1998) señala como factores determinantes de la satisfacción en el trabajo a los siguientes: Reto del trabajo; donde se considera las características que presenta el puesto de trabajo, el nivel de importancia y su naturaleza, además según el estudio de Hackman y Oldham (1975) se toma en cuenta para el reto del trabajo algunas dimensiones como variedad de habilidades, identificación de la tarea, alcance de la tarea, independencia y retroalimentación del

puesto. Asimismo, para Robbins (1998) manifiesta que los individuos prefieren o eligen trabajos que se les de la oportunidad de poder desarrollar sus capacidades, donde les brinden una diversidad de tareas, autonomía y retroinformación de si están haciendo bien las labores, de tal modo que un moderado reto genera gusto y mayor satisfacción. Por tanto, el beneficio de enriquecer un puesto de trabajo por medio de su esparcimiento vertical podría incrementar la autonomía, libertad, diversidad de labores y autoanálisis del trabajo que realiza; hay que tener en cuenta que el reto debería ser algo moderado puesto que al ser muy grande puede causar sensación de fracaso en el trabajador, lo que lleva a disminuir la satisfacción laboral.

Como segunda característica se menciona al sistema de recompensas justas, que se trata del sistema o las políticas de salarios y de los ascensos que se dan en la entidad, este sistema tiene que ser considerado como algo justo para que el personal se sienta conforme y sienta que cubre sus expectativas. En lo que respecta a la percepción de lo justo tiene influencia el comparativo social, lo que se demanda del trabajo y las capacidades de la persona, así como los parámetros salariales del entorno. En cuanto a la satisfacción del salario; viene a ser los sueldos, alicientes, gratificaciones que el personal recibe por el trabajo que realiza. En cuanto a la gestión del departamento de recursos humanos, corresponde a las actividades que se realizan para lograr la satisfacción de los colaboradores, ayudando al ente a mantener a su personal productivo.

Como tercera característica se tiene a las condiciones propicias de trabajo; es sabido que al personal les importa un adecuado ambiente de labores, que sea un ambiente que promueva el bienestar de la persona y les admita a realizar un buen trabajo, que exista instalaciones seguras, ambientes cómodos que contribuyan a mejorar el desarrollo de las tareas lo que favorece la complacencia del trabajador. Otro de los aspectos a tomar en cuenta es la cultura de la organización, que implica el sistema de valores, que rigen a la entidad y que es percibido por el personal y se expresa por medio del clima de la empresa, esto también lleva a brindar condiciones propicias de trabajo, tomando en cuenta que las metas de la organización no deben ser opuestas a las personales.

Como cuarta característica tenemos, colegas que brindan apoyo y satisfacción con la supervisión; es importante mencionar que con el trabajo que se realiza se cubren las necesidades de relacionarse con los demás, además de ello se considera que el jefe es uno de los factores que determinan en la satisfacción, a pesar de que no es tan simple se ha podido llegar a ultimar a que los colaboradores con líderes más condescendientes y apreciados el personal se siente más contento que con líderes que son indiferentes, o discrepantes hacia los trabajadores. Es preciso mencionar que no todos los colaboradores tienen las mismas preferencias en función al líder, sin embargo, los líderes tolerantes es más considerado para personal con autoestima baja (House y Mitchell, 1974).

En lo que respecta al actuar u orientación a las tareas de parte del líder formal, no hay una sola respuesta, puesto que cuando haya ambigüedad en las tareas se va necesitar del líder para que aclare las dudas y cuando este todo claro se puede preferir que el líder no este supervisando constantemente. También es adecuado precisar que cuando el personal no se encuentra motivado y están laborando en un lugar no tan agradable, prefieren que su líder no los este presionando en que cumplan altos nivel de desempeño.

De modo general, se denota que un jefe comprensivo, que están en constante retroalimentación de tipo positiva y que está atento a las opiniones de sus colaboradores generará mayor satisfacción.

Como quinta característica se tiene compatibilidad entre la personalidad y el puesto, conforme a los estudios de Holland se expresa que mientras exista acuerdo mayor semejanza entre personalidad y ocupación se tiene mayor satisfacción, esto se debe a que al contar con habilidades o talentos necesarios para el puesto de trabajo se les hará mucho mejor realizar sus actividades y tener más éxito en lo que realizan generándoles mayor satisfacción.

Respecto a la Justificación científica, el impulso de esta indagación tiene como intención contribuir conocimiento a cerca de cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral, al mismo tiempo de facilitar resultados para decretar si se requiere

optimizar o realizar mecanismos que contribuya a la efectividad, puesto que se estaría suministrando información evidente.

Con respecto a la justificación de tipo práctica, esta indagación, está encaminada a evaluar cada una de las dimensiones en cuanto a los estilos de liderazgo que se relacionan en la satisfacción laboral, con la intención de suministrar recomendaciones a la compañía para que logren tomar decisiones correctivas y pertinentes las mismas que den mayor valor a los clientes, y a su vez mayores beneficios.

Además, con respecto a la justificación de tipo metodológico, la preparación de esta indagación emplea técnicas del liderazgo que permitirán conseguir resultados para que sean considerados por la compañía, respecto a la satisfacción laboral. Igualmente, la información ofrecida por los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, es de gran utilidad pues permitirá cotejar la información alcanzada al término de la indagación con la información dada anteriormente.

Finalmente, en cuanto a la justificación de tipo social, con la actual tesis se intenta ayudar a la progreso del desempeño laboral de los asociados de la sociedad en estudio, lo cual beneficia a todos en su conjunto.

Para el siguiente trabajo de investigación se ha planteado el siguiente problema:

¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo con la satisfacción labora del personal administrativo en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables señalaremos que las variables se definen conceptualmente y operacionalmente tal como se señala a continuación.

La definición conceptual de estilos de liderazgo, conforme a Chiavenato (2009), la define como aquel influjo interpersonal que es practicada en una determinada situación que se dirige por medio del proceso de la comunicación personal y que lleva a lograr uno

o más objetivos concretos; como definición operacional de la variable estilos de liderazgo decimos que es el proceso por el cual se ejerce autoridad o persuasión sobre los colaboradores, enfocados para el alcanzar de los objetivos de la entidad, tomando para esta tesis a los estilos transaccional, transformacional y carismático.

La definición conceptual de la satisfacción laboral, según Davis y Newstrom (1987) señalan que se trata de un grupo de sentimientos o condiciones prósperas o nocivos en que los trabajadores distinguen sus puestos donde laboran, esta actitud se basa en las normas, en sus creencias así como en sus valores, los mismos que son desarrollados en su centro laboral; como definición operacional de la variable de estudio satisfacción laboral decimos que se entiende como el gusto o complacencia que expresa el colaborador por el trabajo que realiza en su centro de labores, se analiza a través de las dimensiones remuneraciones justas, ambiente de trabajo, sistema de ascensos y promoción

Las dimensiones de las variables se definen a continuación: en cuanto a la variable estilos de liderazgo se tiene a: Liderazgo Transformacional, como Burns (1978), señala sobre este tipo de liderazgo que es aquel que genera un cambio o una transformación significativa en el día a día de los individuos y también en las empresas, se llega a redefinir sus percepciones y sus valores llegando a cambiar lo que el trabajador espera y aspira; el Liderazgo transaccional para Burns (1978) lo considera como aquel que no se basa en una dependencia de dar y recibir, sino que está basado en la forma de ser y las características del líder además de la destrezas para generar cambios articulados con una visión enérgica y metas desafiantes; el liderazgo de estilo carismático se define de acuerdo a Chiavenato (2009) como aquel que concierne a las habilidades y capacidades personales que atenúan una marcada y excepcional consecuencia en los seguidores de aquel líder que utiliza este estilo de liderazgo. En cuanto a la variable satisfacción laboral se tiene a: remuneraciones justas que definida por Robbins (2005) como la retribución o desembolso que realiza la organización a los colaboradores por la realización de sus actividades laborales, y de esta manera el trabajador se sienta a gusto de recibir esa recompensa y la percibe como algo justo; las condiciones del trabajo que definida por Palma (2005) indica que la situación en

la que se encuentre el trabajador hoy en día es un tema importante, debido que de eso va depender su bienestar, su saber y educación del colaborador. Se relaciona de modo directo las enfermedades laborales o accidentes que se dan en la entidad durante su proceso laboral por lo que se tiene que crear un ambiente optimo que genere complacencia en el trabajador. Conjuntamente se menciona que las infraestructuras son medios que contribuyen al desarrollo de las labores diarias del trabajador, a través del cual se tiene la proactividad de cada persona. Además, se considera como aspectos físicos para la comodidad se tiene la temperatura, la iluminación, el aseo y el espacio. Por tanto, la totalidad del ambiente tiene influencia para que el trabajador pueda desenvolverse con sus habilidades y destrezas lo cual dependerá de como se encuentre y se ve reflejado en el trabajo que realiza. Finalmente, se tiene a la dimensión Ascensos y promoción: se define según Sánchez (2003) como la oportunidad para que el personal crezca a nivel personal y profesional, dándoles mas responsabilidades e incrementándoles el status social del individuo. Es esta dimensión es importante mencionar que los trabajadores deben percibir este sistema de ascensos y promoción como algo justo, claro, y libre de tergiversaciones que favorecen a la complacencia.

Referente a lo que es operacionalización de las variables tenemos que son dos: estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

### Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Estilos de Liderazgo	El estilo de liderazgo es aquel influjo interpersonal que es practicada en una determinada situación que se dirige por medio del proceso de la comunicación personal y que lleva a lograr uno o más objetivos concretos. (Chiavenato, 2009)	Es el proceso por el cual se ejerce influencia sobre los colaboradores, enfocados para el logro de los objetivos de la organización, tomando para su estudio a los estilos transaccional, transformacional y carismático.	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada	<a href="#">Preg. 1</a>
				Motivación inspiracional	<a href="#">Preg. 2</a>
				Estimulación intelectual	<a href="#">Preg. 3</a>
				Consideración individualizada	<a href="#">Preg. 4</a>
			Liderazgo transaccional	Recompensa por esfuerzos	<a href="#">Preg. 5</a>
				Reconoce los logros	<a href="#">Preg. 6</a>
				Emprende acciones correctivas	<a href="#">Preg. 7</a>
				Intervención sólo si no hay cumplimiento	<a href="#">Preg. 8</a>
			Liderazgo carismático	Visión y articulación	<a href="#">Preg. 9</a>
				Riesgo personal	<a href="#">Preg. 10</a>
				Comportamiento no convencional	<a href="#">Preg. 11</a>
				Habilidad de comunicarse	<a href="#">Preg. 12</a>
Satisfacción laboral	Grupo de sentimientos o condiciones prósperas o nocivos en que los trabajadores distinguen sus puestos donde laboran, esta actitud se basa en las normas, en sus creencias así como en sus valores, los mismos que son desarrollados en su centro laboral (Davis y Newstrom, 1987)	Se entiende como el gusto o complacencia que expresa el colaborador por el trabajo que realiza en su centro de labores, se analiza a través de las dimensiones remuneraciones justas, ambiente de trabajo, sistema de ascensos y promoción.	Remuneraciones justas	Sistema de remuneraciones	<a href="#">Preg. 13</a>
				Sueldos y salarios	<a href="#">Preg. 14</a>
				Trabajo equitativo	<a href="#">Preg. 15</a>
				Expectativas	<a href="#">Preg. 16</a>
			Condiciones de trabajo	Ambientes adecuados	<a href="#">Preg. 17</a>
				Buena infraestructura	<a href="#">Preg. 18</a>
				Ubicación de la empresa	<a href="#">Preg. 19</a>
				Equipos modernos	<a href="#">Preg. 20</a>
			Ascensos y promoción	Promoción de puestos	<a href="#">Preg. 21</a>
				Rotación	<a href="#">Preg. 22</a>
	Puestos adecuados	<a href="#">Preg. 23</a>			
	Productividad	<a href="#">Preg. 24</a>			

Para efectos del presente trabajo se ha planteado las siguientes: Hipótesis Alternativa H1: Los estilos de liderazgo, se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. Y como Hipótesis Nula H0: Los estilos de liderazgo, no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

Se ha formulado el siguiente Objetivo general: Describir cómo se relaciona los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. Y como objetivos específicos se tiene:

- a) Determinar el nivel de los estilos de liderazgo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021
- b) Conocer el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo Transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.
- d) Estimar la relación entre el liderazgo transaccional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.
- e) Identificar la relación entre el liderazgo carismático con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

## 6. Metodología del Trabajo

### 6.1. Tipo y Diseño de Investigación

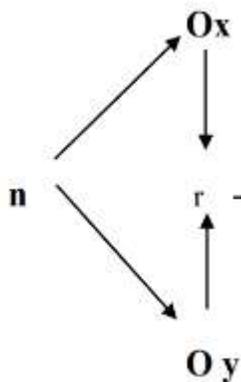
#### Tipo

Conforme al problema planeado y a los objetivos enunciados, fue no experimental, debido que se visualizó y representó el proceder de cada una de las variables sin influir en alguna de ellas.

#### Diseño de la Investigación

El diseño de este estudio que se esgrimió fue: descriptivo correlacional, de corte transversal, propositivo (si al final el investigador propone algo, como resultado de su trabajo).

Correlacional, porque se estableció la asociación o relación entre cada una de las variables; y Transversal, debido que los datos se recogieron en un único momento en el tiempo, sin descomponer sus contextos existentes.



#### DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (Estilos de Liderazgo)

Oy = Variable 2 (Satisfacción Laboral)

r = Relación entre las dos variables

## 6.2. Población – Muestra:

### Población:

La población de la tesis fue de 270 colaboradores de los cuales 43 son administrativos y 227 personal de campo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

### Muestra:

Para calcular a la muestra de la población se manejó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra.

Z<sup>2</sup>: Es el nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).

N: Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 270 unidades de análisis.

P: Es la probabilidad de éxito 0.5

q: Es la probabilidad de no éxito: 0.5

d<sup>2</sup>: Es el error muestral 0.07

$$n = \frac{270 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0.07)^2 (270 - 1) + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)}$$

$$\frac{259.308}{2.2785} = 113.81$$

La Muestra reajustada

$$n = \frac{n}{1 + n / N}$$

Dónde:

n : Muestra Ajustada.

n : La muestra.

N : Es el tamaño de la población seleccionada

$$n = \frac{113.81}{1 + (113.81/270)} = 80$$

Dónde:

Lo que resultó del método probabilístico para muestras finitas arrojó que son 114 colaboradores con la muestra reacomodada se tuvo un total de 80 componentes de análisis

### **6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:**

#### **Técnicas:**

Se manejó una encuesta que se diseñó para la recolección de datos de los elementos de estudio.

#### **Instrumentos:**

Se utilizó un cuestionario de preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas sirvieron para recolectar datos de las variables de estudio.

Para la validación del instrumento se recurrió al “Juicio de Expertos”; y para su confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,813 para la variable estilos de liderazgo y el valor de 0,801 para la variable satisfacción laboral; ambos valores superiores a 0, 8.

#### **6.4. Procesamiento y análisis de la información**

Los datos que se obtuvieron fueron trabajados en el software SPSS, versión 25. Los resultados de este trabajo se procedieron a tabular, analizar e interpretar por medio de tablas y figuras de tipo estadístico apropiadamente diseñadas; los mismos que fueron apoyados por el programa de Microsoft Excel, para su presentación. Las tablas y figuras llevaron a formular las conclusiones y diseñar las oportunas recomendaciones.

Se aplicó la estadística inferencial y se hizo uso de las técnicas estadísticas que correspondieron conforme a la prueba de normalidad de los datos, de donde se obtuvo una ruta no paramétrica, por lo que se utilizó la técnica del Coeficiente de Rho Spearman. Para el uso de la recolección de datos se utilizó el Excel y se realizó un formato, los porcentajes y los gráficos adecuados para cada uno de los porcentajes y Word para mostrar los resultados, poniendo el análisis y las discusiones correspondientes.

## 7. Resultados

### 7.1. Descripción de los resultados

**Tabla 1.**

Nivel de los estilos de liderazgo según percepción de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	24 - 29	25	31,3
	Nivel medio	30 - 34	34	42,5
	Nivel alto	35 - 52	21	26,2
	Total		80	100,0

Fuente. Data de la investigación

### Interpretación

En la tabla 1 se estima que el 42,5% de los colaboradores de la Asociación APOQ, perciben que los estilos de liderazgo tienen un nivel medio, el 31,3% percibe un nivel bajo, en tanto el 26,2% observa un nivel alto. Determinándose que los estilos de liderazgo de la empresa APOQ es de nivel medio.

**Tabla 2.**

Nivel de las dimensiones de los estilos de liderazgo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo - Sullana, 2021.

Niveles	Liderazgo Transformacional		Liderazgo transaccional		Liderazgo carismático	
	Frecuenc	Porcent	Frecuenc	Porcent	Frecuenc	Porcent
Nivel bajo	33	41.3%	31	38.8%	30	37.5%
Nivel medio	27	33.7%	28	35.0%	34	42.5%
Nivel alto	20	25.0%	21	26.3%	16	20.0%
Total	80	100,0%	80	100.0%	80	100.0%

Fuente. Data de la investigación

### Interpretación

La tabla 2 se aprecia que dos de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo, presentan un nivel bajo, es así que el estilo de liderazgo transformacional, transaccional son de nivel bajo, según percepción del 41.3% y 38.8% respectivamente y la dimensión liderazgo carismático presenta un nivel medio con un 42,5% de los colaboradores de la empresa APOQ. Determinándose que las dimensiones de los estilos de liderazgo son de un nivel medio bajo.

### Tabla 3.

Nivel de satisfacción laboral según percepción de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nivel bajo	29 - 33	30	37.5
	Nivel medio	34 - 36	34	42.5
	Nivel alto	37 - 46	16	20.0
	Total		80	100.0

Fuente. Data de la investigación

### Interpretación

En la tabla 3 se aprecia que el 42,5% del recurso humano de la empresa APOQ perciben que la satisfacción laboral tiene un nivel medio, el 37,5% percibe un nivel bajo, en tanto el 20% observa un nivel alto. Determinándose que la satisfacción laboral de la empresa APOQ es de nivel medio.

**Tabla 4.**

Nivel de las dimensiones de la satisfacción de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021

Niveles	Remuneraciones justas		Condiciones de trabajo		Ascensos y promoción	
	Frecuenc	Porcent	Frecuenc	Porcent	Frecuenc	Porcent
Nivel bajo	18	22.5%	32	40.0%	24	30.0%
Nivel medio	53	66.3%	28	35.0%	49	61.3%
Nivel alto	9	11.3%	20	25.0%	7	8.8%
Total	80	100,0%	80	100.0%	80	100.0%

Fuente. Data de la investigación

### **Interpretación**

La tabla 4 se estima que las dimensiones de la satisfacción laboral de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo, presentan un nivel variado, es así que los niveles remuneraciones justas y ascensos - promoción son de nivel medio, según percepción de 66.3% y 61.3% respectivamente de los colaboradores de la empresa APOQ. Además, la dimensión condiciones de trabajo es de nivel bajo según el 40% del personal encuestado. Determinándose que las dimensiones de la satisfacción laboral son de un nivel medio bajo.

## 7.2. Caracterización de las variables

**Tabla 5.**

Caracterización de los estilos de liderazgo de la Asociación de APOQ Sullana 2021

Factores/variables	Estilos de liderazgo						Total		
	Bajo		Medio		Alto				
	N.	%	N.	%	N.	%			
<b>Sexo</b>	Masculino	5	6,3%	11	13,8%	8	10,0%	24	30,0%
	Femenino	20	25,0%	23	28,7%	13	16,3%	56	70,0%
<b>Edad</b>	18 a 28 años	3	3,8%	3	3,8%	1	1,3%	7	8,8%
	29 a 38 años	9	11,3%	6	7,5%	8	10,0%	23	28,7%
	39 a 48 años	10	12,5%	21	26,3%	11	13,8%	42	52,5%
	49 a 58 años	3	3,8%	4	5,0%	1	1,3%	8	10,0%
<b>Años de Servicio</b>	2 - 3 años	6	7,5%	9	11,3%	1	1,3%	16	20,0%
	4 - 5 años	8	10,0%	11	13,8%	9	11,3%	28	35,0%
	6 años a más	11	13,8%	14	17,5%	11	13,8%	36	45,0%
<b>Estado civil</b>	Soltero	3	3,8%	1	1,3%	3	3,8%	7	8,8%
	Casado	12	15,0%	8	10,0%	6	7,5%	26	32,5%
	Conviviente	9	11,3%	24	30,0%	12	15,0%	45	56,3%
	Viudo (a)	1	1,3%	1	1,3%	0	0,0%	2	2,5%
<b>Total</b>		25	31,3%	34	42,5%	21	26,3%	80	100,0%

Fuente: Data de la investigación

### Interpretación:

En la tabla 5 se puede estimar más de la cuarta parte de los colaboradores de la empresa APOQ, (28.7%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo femenino, perciben que los estilos de liderazgo tienen un nivel medio. Asimismo, la cuarta parte de los colaboradores, en específico, el sexo femenino (25%), perciben que los estilos de liderazgo son de nivel bajo. En cuanto a la edad, un poco mas de la cuarta parte del personal (26,3%) tienen entre 39 a 48 años de edad y perciben que los estilos de liderazgo tienen un nivel medio. Finalmente, mas de la cuarta parte del personal de APOQ, (30%) son convivientes y perciben que los estilos de liderazgo son de nivel medio.

**Tabla 6.**

Caracterización de la satisfacción laboral de la Asociación APOQ Sullana 2021

Factores/variables	Satisfacción laboral						Total		
	Bajo		Medio		Alto				
	N.	%	N.	%	N.	%			
<b>Sexo</b>	Masculino	7	8,8%	10	12,5%	7	8,8%	24	30,0%
	Femenino	23	28,7%	24	30,0%	9	11,3%	56	70,0%
<b>Edad</b>	18 a 28 años	4	5,0%	3	3,8%	0	0,0%	7	8,8%
	29 a 38 años	5	6,3%	10	12,5%	8	10,0%	23	28,7%
	39 a 48 años	17	21,3%	17	21,3%	8	10,0%	42	52,5%
	49 a 58 años	4	5,0%	4	5,0%	0	0,0%	8	10,0%
<b>Años de Servicio</b>	2 - 3 años	6	7,5%	8	10,0%	2	2,5%	16	20,0%
	4 - 5 años	8	10,0%	13	16,3%	7	8,8%	28	35,0%
	6 años a más	16	20,0%	13	16,3%	7	8,8%	36	45,0%
<b>Estado civil</b>	Soltero	1	1,3%	5	6,3%	1	1,3%	7	8,8%
	Casado	13	16,3%	9	11,3%	4	5,0%	26	32,5%
	Conviviente	16	20,0%	18	22,5%	11	13,8%	45	56,3%
	Viudo (a)	0	0,0%	2	2,5%	0	0,0%	2	2,5%
<b>Total</b>		30	37,5%	34	42,5%	16	20,0%	80	100,0%

Fuente: Data de la investigación

**Interpretación:**

En la tabla 6 se puede apreciar que un poco menos de la tercera parte de los colaboradores de la empresa APOQ, (30%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo femenino, perciben que la satisfacción laboral tiene un nivel medio. Asimismo, más de la cuarta parte de los colaboradores, en específico, el sexo femenino (28,7%), perciben que la satisfacción laboral es de nivel bajo. En cuanto a la edad, un poco menos de la cuarta parte del personal (21,3%) tienen entre 39 a 48 años de edad y perciben que la satisfacción laboral tiene un nivel medio bajo. Finalmente, casi la cuarta parte del personal de APOQ, (22,5%) son convivientes y perciben que la satisfacción laboral es de nivel medio.

### 7.3. Prueba de Normalidad

**Tabla 7**

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo Sullana 2021

Variab/dimens	Pruebas de normalidad		
	Estadístic	Kolgomorov Smirnov	
		gl	Sig.
<b>Estilos de liderazgo</b>	<b>,112</b>	<b>80</b>	<b>,014</b>
Liderazgo transformacional	,149	80	,000
Liderazgo transaccional	,161	80	,000
Liderazgo carismático	,172	80	,000
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>,132</b>	<b>80</b>	<b>,002</b>
Remuneraciones justas	,166	80	,000
Condiciones de trabajo	,134	80	,001
Ascensos y promoción	,226	80	,000

Fuente: Data de la investigación

#### **Interpretación**

Conforme a la Tabla 7 se estima que la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, para pruebas superiores a 50 ( $n > 50$ ) que detalla la normalidad de los datos de las variables estudiadas, donde se visualiza que los niveles de significatividad para las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral son inferiores al 5% ( $p < 0.05$ ), demostrándose que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo que al correlacionar los estilos de liderazgo y/o dimensiones con la satisfacción laboral es necesario emplear la prueba no paramétrica Correlación de Rho Spearman, para llegar a establecer la correspondencia entre las variables de la investigación.

## 7.4. Contrastación de Hipótesis

### 7.4.1. Pruebas de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis específica 1

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo transformacional, corresponde significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo transformacional, no corresponde significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación APOQ - Sullana, 2021.

#### Tabla 8

El liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

**Tabla cruzada Liderazgo transformacional \* Satisfacción lab.**

		Satisfacción laboral				
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
<b>Liderazgo transf.</b>	Nivel bajo	Recuento	14	16	3	33
		% del total	17,5%	20,0%	3,8%	41,3%
	Nivel medio	Recuento	10	10	7	27
		% del total	12,5%	12,5%	8,8%	33,8%
	Nivel alto	Recuento	6	8	6	20
		% del total	7,5%	10,0%	7,5%	25,0%
<b>Total</b>		Recuento	30	34	16	80
		% del total	37,5%	42,5%	20,0%	100,0%

Fuente. Data de la investigación

### Interpretación

En la tabla 8 se puede visualizar que la quinta parte de los colaboradores de la empresa APOQ (20%), perciben que el liderazgo transformacional en la empresa es de un nivel bajo, además el nivel de la satisfacción laboral de la empresa APOQ es medio; de igual manera, menos de la quinta parte de los colaboradores (17,5%) perciben al liderazgo transformacional en un nivel bajo, de igual forma es percibida la satisfacción laboral en el mismo nivel.

### Tabla 9

Correlación del liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación APOQ - Sullana, 2021

Correlaciones				
		Liderazgo transformacional	Satisfacción lab.	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefic. de correlac.	1,000	,177
		Sig. (bilateral)	.	,116
		N	80	80
	Satisfacción lab.	Coefic. de correlac.	,177	1,000
		Sig. (bilateral)	,116	.
		N	80	80

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 9 se observa de acuerdo al sig bilateral = 0,116, siendo un nivel de significancia mayor al 5% lo que representa que el liderazgo transformacional no tiene relación significativa con la variable satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. Aceptando de esta manera la hipótesis nula específica 1.

## Prueba de hipótesis específica 2

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo transaccional, corresponde significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo transaccional, no corresponde significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

### Tabla 10

El liderazgo transaccional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

**Tabla cruzada Liderazgo transaccional \* Satisfacción lab.**

		Satisfacc. laboral				
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
<b>Liderazgo transacc.</b>	Nivel bajo	Recuento	15	13	3	31
		% del total	18,8%	16,3%	3,8%	38,8%
	Nivel medio	Recuento	10	12	6	28
		% del total	12,5%	15,0%	7,5%	35,0%
	Nivel alto	Recuento	5	9	7	21
		% del total	6,3%	11,3%	8,8%	26,3%
<b>Total</b>		Recuento	30	34	16	80
		% del total	37,5%	42,5%	20,0%	100,0%

Fuente. Data de la investigación

### Interpretación

En la tabla 10 se puede visualizar que un poco menos de la quinta parte de los colaboradores de la empresa APOQ (18,8%) perciben que el liderazgo transaccional es de nivel bajo, de igual modo la satisfacción laboral es vista también por el recurso humano de la empresa en un nivel bajo. Asimismo, mucho menos de la quinta parte del personal

de la empresa APOQ (16,3%) perciben el liderazgo transaccional en un nivel bajo y la satisfacción laboral es percibida en un nivel medio.

**Tabla 11**

Correlación del liderazgo transaccional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación APOQ - Sullana, 2021

		<b>Correlac.</b>		
			Liderazg. transaccional	Satisfacc. lab.
Rho de Spearman	Liderazgo transaccional	Coefic. de correlac Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,256* ,022 80
	Satisfacción laboral	Coefic. de correlac Sig. (bilateral) N	,256* ,022 80	1,000 . 80

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

### **Interpretación**

En la tabla 11, se aprecia que el coeficiente de Rho de Spearman = 0.256 (comprobándose una correlación positiva baja según interpretación de la tabla 12), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable satisfacción laboral, por lo que podemos afirmar que el liderazgo transaccional contribuye a generar satisfacción laboral en la empresa APOQ - Sullana, 2021, aprobándose de esa manera la hipótesis específica 2.

Tabla 12

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de $\rho$	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### Prueba de hipótesis específica 3

**H<sub>1</sub>:** El liderazgo carismático, corresponde significativamente con la satisfacción laboral del recurso humano de APOQ - Sullana, 2021.

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo carismático, no corresponde significativamente con la satisfacción laboral del recurso humano de APOQ - Sullana, 2021.

Fuente. Data de la investigación

### Interpretación

En la tabla 13 se puede visualizar que la quinta parte de los colaboradores de la empresa APOQ (20%) perciben que el liderazgo carismático es de nivel medio, de igual modo la satisfacción laboral es percibida también por los colaboradores de la empresa en el mismo nivel. Asimismo, mucho menos de la quinta parte del personal de la empresa

**Tabla 13**

El liderazgo carismático y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

**Tabla cruzada Liderazg carismático \* Satisfacc. lab.**

		<b>Satisfacc. Labor.</b>				
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
<b>Lideraz. carismático</b>	Nivel bajo	Recuento	12	14	4	30
		% del total	15,0%	17,5%	5,0%	37,5%
	Nivel medio	Recuento	14	16	4	34
		% del total	17,5%	20,0%	5,0%	42,5%
	Nivel alto	Recuento	4	4	8	16
		% del total	5,0%	5,0%	10,0%	20,0%
	Total	Recuento	30	34	16	80
		% del total	37,5%	42,5%	20,0%	100,0%

APOQ (17,5%) perciben el liderazgo carismático en un nivel medio bajo y la satisfacción laboral es percibida en el mismo nivel.

**Tabla 14**

Correlación del liderazgo carismático con la satisfacción laboral del recurso humano de APOQ - Sullana, 2021

<b>Correlac.</b>			
		Liderazgo carismático	Satisfacción laboral
<u>Rho de Spearman</u>	Coefic. de correlac	1,000	,189

Liderazgo carismático	Sig. (bilateral) N	.	,093 80
Satisfacc. lab.	Coefic. de correlac Sig. (bilateral) N	,189 ,093 80	1,000 .

### Interpretación

En la tabla 14 se aprecia de acuerdo al sig bilateral = 0,093, siendo un nivel de significancia mayor al 5% lo que significa que el liderazgo carismático no corresponde significativamente con la satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. Rechazando de esta manera la hipótesis de investigación específica 3.

#### 7.4.2. Prueba de hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Los estilos de liderazgo, se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

**H<sub>0</sub>:** Los estilos de liderazgo, no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

Fuente. Data de la investigación

### Interpretación

En la tabla 13 se puede visualizar que un poco más de la cuarta parte de los colaboradores de la empresa APOQ (26,3%) perciben que los estilos de liderazgo son de nivel medio, de igual modo la satisfacción laboral es percibida también por los colaboradores de la empresa en el mismo nivel. Asimismo, mucho menos de la quinta parte del personal de la empresa APOQ (17,5%) perciben los estilos de liderazgo en un nivel medio bajo y la satisfacción laboral es percibida en el mismo nivel.

**Tabla 15**

Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

**Tabla cruzada Estilos de liderazgo \* Satisfacc. labor.**

		<b>Satisfacc. Labor.</b>				
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto	Total	
<b>Estilos de liderazgo</b>	Nivel bajo	Recuento	14	9	2	25
		% del total	17,5%	11,3%	2,5%	31,3%
	Nivel medio	Recuento	7	21	6	34
		% del total	8,8%	26,3%	7,5%	42,5%
	Nivel alto	Recuento	9	4	8	21
		% del total	11,3%	5,0%	10,0%	26,3%
<b>Total</b>		Recuento	30	34	16	80
		% del total	37,5%	42,5%	20,0%	100,0%

**Tabla 16**

Correlación del Estilos de liderazgo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

**Correlaciones**

		Estilos de lideraz	Satisfacc. Lab.
Rho de Spearman	Estilos de lideraz	Coefic. de correlac	1,000
		Sig. (bilateral)	,221*
			,049

	N	80	80
Satisfacc. Lab	Coefic. de correlac	,221*	1,000
	Sig. (bilateral)	,049	.
	N	80	80

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

### **Interpretación:**

En la tabla 18, se puede apreciar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,221 (presenta una correlación positiva baja), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo cual quiere decir que los estilos de liderazgo contribuyen a generar satisfacción laboral en la empresa APOQ – Sullana 2021, aceptándose de esta manera la hipótesis de estudio.

## 8. Análisis y Discusión.

**Objetivo específico 1:** Determinar el nivel de los estilos de liderazgo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

El resultado respecto a los estilos de liderazgo de la Asociación APOQ, de acuerdo a la tabla 1, es de nivel medio, conforme a la percepción del 42,5% del personal, resultado igual con el del liderazgo carismático con un 42,5%, a diferencia de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional que son percibidos por el personal en un nivel bajo con un 41,3% y 38,8% respectivamente; estos resultados no tienen coincidencia con Vargas (2019) quien concluye que existen altos índices de liderazgo en la institución donde realizó el estudio. De la misma forma se menciona a Chiavenato (2009), quien señala que el estilo de liderazgo es aquel influjo interpersonal que es practicada en una determinada situación que se dirige por medio del proceso de la comunicación personal y que lleva a lograr uno o más objetivos concretos. La experiencia indica que la presencia de un líder dentro de una organización es de vital importancia debido que es por medio de él que se busca que sus seguidores realicen sus actividades de manera proactiva y entusiasta, el estilo de liderazgo es medido a través del comportamiento que realiza el líder. Del mismo modo, respecto a la caracterización de los estilos de liderazgo de acuerdo a la tabla 5, donde se obtuvo como resultado que más de la cuarta parte de los colaboradores de la empresa APOQ, (28.7%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo femenino, perciben que los estilos de liderazgo tienen un nivel medio, en cuanto a la edad, un poco más de la cuarta parte del personal (26,3%) tienen entre 39 a 48 años de edad y perciben que los estilos de liderazgo tienen un nivel medio. Esto podría indicar que este grupo de trabajadores, manifiestan que los estilos de liderazgo se encuentran en un nivel medio, de lo que es necesario tener en cuenta a Añazco et. al. (2018) quien señala que es preciso el impulso de líderes en las entidades ya sean con o sin fines de lucro, en países como el Ecuador que se encuentran en progreso. En un proceso de mejora del liderazgo en Latinoamérica corresponde aseverar en un primer momento su correcta concepción de lo

que significa y así terminar con el síndrome del mesías que por bastante tiempo se estableció en nuestros pueblos. La experiencia demuestra que un buen estilo de liderazgo contribuye a logro de los objetivos organizacionales.

**Objetivo específico 2:** Conocer el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación APOQ - Sullana, 2021.

El resultado respecto a la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ, de acuerdo a la tabla 3, es de nivel medio, conforme a la percepción del 42,5% del personal, este resultado coincide con las dimensiones remuneraciones justas y ascensos – promoción, percibidas en el nivel medio con un 66,3% y 61,3% respectivamente, esto es, son la que más calificación han obtenido, no obstante, hay otra dimensión que es percibida en un nivel bajo como son las condiciones de trabajo con un 40% , estos resultados se diferencian de los de Rivera (2017) quien encontró que el recurso humano de la asociación resaltó un alto nivel de satisfacción general alcanzando un 67% de los encuestados. De la misma forma se menciona a Davis y Newstrom (1987), quienes señalan que la satisfacción laboral se trata de un grupo de sentimientos o condiciones prósperas o nocivos en que los trabajadores distinguen sus puestos donde laboran, esta actitud se basa en las normas, en sus creencias así como en sus valores, los mismos que son desarrollados en su centro laboral. La experiencia señala que para que el personal trabaje de manera productiva se necesita estar a gusto, satisfecho con lo que le ofrece la empresa a la que pertenece. Del mismo modo, respecto a la caracterización de la satisfacción laboral conforme a la tabla 6, donde se logró como resultado que un poco menos de la tercera parte de los colaboradores de la empresa APOQ, (30%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo femenino, perciben que la satisfacción laboral tiene un nivel medio. Asimismo, más de la cuarta parte de los colaboradores, en específico, el sexo femenino (28,7%), perciben que la satisfacción laboral es de nivel bajo; de lo que es necesario tener en cuenta a Arismendiz (2019) quien señala al obtener como resultado que un porcentaje superior a 50% de la población encuestada señaló encontrarse satisfecho y el 40% se encontró en un nivel promedio,

presentando como conclusión que el nivel de satisfacción laboral en la empresa agroindustrial se encuentra en Satisfactorio y promedio, lo que demuestra por parte del personal una actitud positiva hacia las labores que hacen además de satisfechos con el salario que perciben, no obstante hay todavía algunos problemas que se deben corregir.

. La experiencia demuestra que el personal cuando se encuentra satisfecho ayuda a sus compañeros de manera voluntaria además de cooperar con la organización y suelen respetar las reglas que se establecen dentro de la misma.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre el liderazgo Transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación APOQ - Sullana, 2021.

En la tabla 9 se aprecia de acuerdo al sig bilateral = 0,116, siendo un nivel de significancia mayor al 5% lo que significa que el liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021, estos resultados no llegan a coincidir con los de Rivera (2017) quien manifiesta de acuerdo al análisis estadístico, que el estilo de liderazgo que mayor preponderancia presenta es el transformacional en una empresa que brinda servicio de cosecha forestal en Chile, en lo que respecta a la satisfacción laboral se encontró que el 67% del personal que se encuestó muestra un nivel alto de complacencia: adicionalmente se halló que los formas de liderazgo transformacional y transaccional tienen relación de significancia con cada una de las dimensiones de la satisfacción, las mismas que son satisfacción intrínseca, supervisión, participación y prestaciones. Por otra parte, se menciona a Burns (1978), quien denota que este tipo de liderazgo el transformacional, es aquel que genera un cambio o una transformación significativa en el día a día de los individuos y también en las empresas, se llega a redefinir sus percepciones y sus valores llegando a cambiar lo que el trabajador espera y aspira. La experiencia señala que un líder de estilo transformacional es inspirador y motiva a que los colaboradores innoven y desarrollen cambios que contribuyan a crecer y forjar el futuro de la compañía.

**Objetivo específico 4:** Estimar la relación entre el liderazgo transaccional con la satisfacción laboral del recurso humano de APOQ - Sullana, 2021.

En la tabla 11, se observa que el coeficiente de Rho de Spearman = 0.256 (comprobándose una correlación positiva baja según interpretación de la tabla 12), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ), lo que quiere decir que existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable satisfacción laboral, por lo que podemos afirmar que el liderazgo transaccional contribuye a generar satisfacción laboral en la empresa APOQ - Sullana, 2021, estos resultados coinciden con los de Castillo y Santa Cruz (2020) quien presentó entre lo que resultó de su indagación que el estilo de liderazgo que predominó fue el del tipo transaccional y tiene una relación directa y moderada con la segunda variable, esto es, cuanto mas presente esté el liderazgo transaccional mucho mayor será la satisfacción del personal. Por su parte, Robbins y Coulter (2010) señalan que el liderazgo transaccional consiste en liderar a través de transacciones, recompensas e intercambios, con el propósito de que sus trabajadores lleguen a lograr determinadas metas. La experiencia menciona que el directivo que ejerce un tipo de liderazgo transaccional promueve el cumplimiento y logro de metas por medio de la supervisión, organización, los induce a realizar las actividades a través de premios y/o castigos.

**Objetivo específico 5:** Identificar la relación entre el liderazgo carismático con la satisfacción laboral del recurso humano de la Asociación APOQ - Sullana, 2021.

En la tabla 14 se aprecia de acuerdo al sig bilateral = 0,093, siendo un nivel de significancia mayor al 5% lo que indica que el liderazgo carismático no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021; estos resultados no concuerdan con los de Niño y Parra (2019) quienes señalan que el estilo de liderazgo de tipo participativo, carismático y transformador es un componente preciso para la satisfacción laboral, a lo que se suma las buenas relaciones que se mantienen entre el personal y sus jefes. Por su

parte, Chiavenato (2009) considera al liderazgo carismático como aquel que concierne a las habilidades y capacidades personales que atenúan una marcada y excepcional consecuencia en los seguidores de aquel líder que utiliza este estilo de liderazgo. La experiencia señala que el estilo de liderazgo carismático reúne características de otros estilos de dirección, como la capacidad para escuchar a los demás y la mano firme para asumir la toma de decisiones. Esto se combina con la convicción de crear un ambiente de confianza y empatía entre todas y todos los colaboradores.

**Objetivo general: Describir cómo se relaciona los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.**

En la tabla 18, se puede apreciar que el Coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0,221 (presenta una correlación positiva baja), con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo cual quiere decir que los estilos de liderazgo contribuyen a generar satisfacción laboral en la empresa APOQ – Sullana, estos resultados coinciden con los de López y Magallanes (2017) quienes mostraron que hay una correspondencia estadística significativa positiva conforme al  $r=0.72$ , entre las variables estudiadas en la tesis, además el estilo de liderazgo autocrático es el que ejerce más influencia sobre la satisfacción laboral, más que el estilo democrático y que el liberal. sin embargo, se diferencian del estudio de Ramos y Soria (2018) donde llegaron a determinar el influjo que ejercen los diferentes estilos de liderazgo hacia los niveles existentes de satisfacción laboral, obteniéndose después de aplicar los instrumentos utilizados, en cuanto a la primera variable se determinó que el liderazgo equilibrado un estilo que se caracteriza por adaptarse al sistema sin que haya presión por optimizar los resultados. Se llegó a la conclusión que no hay correspondencia entre las variables estudiadas, esto se debe probablemente que los elementos que causan motivación en los colaboradores serían diferentes, al igual que el valor que le otorgan a su grado de compromiso con su centro de labores, adicional a los objetivos que tienen plasmados cumplir. La experiencia señala que

el estilo de liderazgo implica la forma como se relacionan los líderes ya sea dentro fuera de la entidad, la manera como se visualizan a si mismo, su posición, y en gran forma de si son o no exitosos siendo líderes.

## 9. Conclusiones y Recomendaciones.

### Conclusiones

**Primera:** Se identificó que los estilos de liderazgo que se aplican en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021, son de nivel medio, representado por el 42,5% del personal, observándose el mismo comportamiento en la dimensión de la variable liderazgo, siendo esta el liderazgo carismático con un 42,5%, a diferencia se observó que las dimensiones liderazgo transformacional y liderazgo transaccional presentan un nivel bajo con un 41.3% y 38.8% respectivamente; esto es gracias a al proceso de baremación de donde se obtuvo además que más de la cuarta parte de los colaboradores de la empresa APOQ, (28.7%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo femenino, perciben que los estilos de liderazgo tienen un nivel medio, al igual en cuanto a la edad, un poco más de la cuarta parte del personal (26,3%) tienen entre 39 a 48 años de edad y perciben que los estilos de liderazgo tienen un nivel medio.

**Segunda:** Se identificó que la satisfacción laboral que se aplica en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021, es de nivel medio, representado por el 42,5% del personal, observándose el mismo comportamiento en dos de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, siendo estas las remuneraciones justas y ascensos- promociones, quienes presentan un nivel medio con un 66.3% y 61.3% respectivamente, a diferencia de la dimensión Condiciones de trabajo que presente un nivel bajo con un 40.0%; esto es gracias a al proceso de baremación de donde se obtuvo además que un poco menos de la tercera parte de los colaboradores de la empresa APOQ, (30%), específicamente, aquellos que pertenecen al sexo femenino, perciben que la satisfacción laboral tiene un nivel medio.

**Tercera:** Se comprobó que no existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021; con un sig bilateral = 0,116,

siendo un nivel de significancia mayor al 5%, lo que nos indica que no hay una relación, por lo que podemos afirmar que el liderazgo transformacional no contribuye a generar satisfacción laboral en el personal de la asociación.

**Cuarta:** Se comprobó la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que el liderazgo transaccional contribuye a generar satisfacción del personal. También el Coeficiente de Rho Spearman de ,256 nos indica que hay una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable.

**Quinta:** Se comprobó que no existe relación entre la dimensión liderazgo carismático y la variable satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021; con un sig bilateral = 0,093, siendo un nivel de significancia mayor al 5%, lo que nos indica que no hay una relación, por lo que podemos afirmar que el liderazgo carismático no contribuye a generar satisfacción laboral en el personal de la asociación.

**Sexta:** Se comprobó la relación entre las variables estilos de liderazgo y la variable satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021, con un nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0,05$ ), lo que nos indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que el estilo de liderazgo contribuye a generar satisfacción laboral en el personal. También el Coeficiente de Rho Spearman de 0, ,221 nos indica que hay una correlación positiva baja entre las variables.

## **Recomendaciones**

**Primera:** A los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, en vista de que la variable estilos de liderazgo es de nivel medio, para calificar un mejor nivel se les recomienda capacitar a los jefes de área que tiene personal a su cargo para que puedan mejorar desarrollar un estilo de liderazgo que contribuya a que el personal se sienta a gusto con el trabajo que realiza en la empresa.

**Segunda:** A los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, en vista de que la variable satisfacción laboral es de nivel medio, se le recomienda realizar encuestas que permitan detectar lo que no le genera complacencia en el personal dentro de su centro laboral.

**Tercera:** A los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, se les recomienda capacitar a los jefes para que sepan en qué momento y situaciones es adecuado ejercer el liderazgo transformacional buscando alcanzar mayor satisfacción laboral por parte del personal que labora en la empresa.

**Cuarta:** A los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, se les recomienda que los jefes de área deben afianzar el liderazgo transaccional para que siga generando satisfacción laboral en el personal de la empresa.

**Quinta:** A los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ – Sullana, se les recomienda brindar mayor preparación a los jefes de área para que al ejercer el liderazgo carismático sea realizado de manera adecuada y así contribuya a generar mayor satisfacción laboral en el personal de la asociación.

**Sexta:** A los directivos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ – Sullana, se les recomienda poner mayor atención en el personal que

tiene a cargo a las áreas de la empresa, para que realicen su trabajo ejerciendo liderazgo y contribuya a que el personal se sienta contento de pertenecer a la empresa donde trabaja.

## **10. Agradecimientos**

## 11. Referencias bibliográficas

- Añazco, K., Valdivieso, R. y Sánchez, O. (2018) *Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. Universidad Internacional del Ecuador. INNOVA Research Journal* 2018, Vol 3, No. 10, 142-148. ISSN 2477-9024. Recuperado de: <file:///C:/Users/karin/Downloads/Dialnet-LosEstilosDeLiderazgoYSuEfectoEnLaSatisfaccionLabo-6777236.pdf>
- Arismendiz, J. (2019) *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en agro industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019.* (tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas) Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Perú. Recuperado de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL\\_ArismendizLluncorJavier.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf)
- Burns, M. (1978), *Líderes.* Harper y Row, New York.
- Castillo, A. y Santa Cruz, J. (2020) *Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa Servicios Automotrices Del Norte S.R.L, Cajamarca 2020.* (Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración) Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25298/Castillo%20Tongombol%2c%20Alvaro%20Giancarlos%20-%20Santa%20Cruz%20Caceres%2c%20Josue%20Jeziel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* Segunda edición. México. McGraw Hill.
- Cjahua, Z. y López, R. (2019) *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao 2018.* (tesis para optar el grado académico de maestro de gerencia en salud) Universidad Nacional del Callao. Perú. Recuperado de:

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3555/Cjahua%20y%20Lopez\\_tesis\\_posgrado\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3555/Cjahua%20y%20Lopez_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Davis, K. y Newstrom, J. (1987). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Segunda edición. México. McGraw-Hill,

Gallegos, G. y Miranda, A. (2019) *La influencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción organizacional*. (Tesis presentada como parte de los requerimientos para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de Personas). Esan Business. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016\\_MAOD\\_P\\_16-2\\_06\\_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1717/2016_MAOD_P_16-2_06_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Hackman, J.R.; Oldham, G.R. (1975). *Elaboración de la Encuesta de Diagnóstico Laboral*. Revista de psicología aplicada, 60: 159-170. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>

Holland, J. L. (1992). *Hacer elecciones vocacionales: una teoría de las personalidades vocacionales y los entornos laborales*. Segunda edición. Odessa, FL, E.U.: Recursos de evaluación psicológica.

House, M. (1974) *Teoría de la meta del camino del liderazgo*. Revista de negocios contemporáneos, 3, 81-97

López, D. y Magallanes, J. (2017) *Estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa Manuelita FYH, ubicada en el distrito de los Aquijes-Ica, 2016*. (tesis para Para optar el Título de Licenciado en Administración) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/TESIS\\_DENIS%20MANUEL\\_Y\\_%20JUAN%20CARLOS.pdf?sequence=2](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1715/TESIS_DENIS%20MANUEL_Y_%20JUAN%20CARLOS.pdf?sequence=2)

Niño, L. y Parra, L. (2019). *Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral*. Revista

- Verba Iuris, 14 (42). pp. 99-111. Recuperado de:  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661/5273>
- Ñaña, C. (2017) *Comportamiento organizacional*. Manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Poma, C. (2018) *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos – 2017*. (tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12409/Poma\\_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12409/Poma_GCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, S. y Soria, M. (2018) *Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato*. (tesis para la obtención del título de psicóloga organizacional) Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de:  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2446>
- Rivera, C. (2017) *Estilos de liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa de cosecha forestal*. (tesis para optar al título de ingeniero en prevención de riesgos) universidad de concepción. Chile. Recuperado de:  
<http://152.74.17.92/bitstream/11594/2333/3/Rivera%20Santiba%c3%b1ez.pdf>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010) *Administración*. Décima edición. Pearson Educación, México, 2010 ISBN: 978-607-442-388-4 Área: Administración
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Quinceava edición. México: Pearson
- Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. Octava edición. México: Prentice Hall,

- Robbins, S. (2005). *Administración*. Octava edición. México: Pearson educación.
- Sánchez, P. (2003). *Teoría y Práctica de la orientación en la escuela: Un enfoque psicológico*. México D.F, México. Manual Moderno.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. Sexta edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Vargas, J. (2019) *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital público Chiclayo 2018*. (Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencias con mención en Gerencia de Servicios de Salud) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe:8080/handle/20.500.12893/7583>

## 12. Anexos y apéndices

### Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021	¿Cómo se relaciona los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral del personal en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021?	H1: Los estilos de liderazgo, si se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. H0: Los estilos de liderazgo, no se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Describir cómo se relaciona los estilos de liderazgo, con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021  <b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> - Determinar el nivel de los estilos de liderazgo de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021 - Conocer el nivel de la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. - Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. - Estimar la relación entre el liderazgo transaccional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de	<b>Tipo y diseño de investigación</b> 1. <u>TIPO</u> No experimental, cuantitativo. 2. <u>DISEÑO</u> Descriptivo, correlacional, transversal. <b>Población y muestra</b> 1. <u>POBLACIÓN</u> 270 colaboradores 2. <u>MUESTRA</u> 80 colaboradores  <b>Técnica e instrumentos de investigación</b> 1. <u>TECNICA</u> Encuesta 2. <u>INSTRUMENTO</u> Cuestionario

			<p>pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Identificar la relación entre el liderazgo carismático con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.</li></ul>	
--	--	--	--	--

**Anexo N°02**

**ENCUESTA**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**



**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre los Estilos de Liderazgo y la satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

**I PARTE**

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

**Sexo:**

1. Masculino
2. Femenino

**Edad:**

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

**Años de Servicios en la empresa**

1. 6 meses a 1 año
2. 2 a 3 años
3. 4 a 5 años
4. 6 años a más.

**Estado Civil:**

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

## II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a los estilos de liderazgo; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

### Estilos de liderazgo:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, transmiten los valores y creencias de esta empresa para que sean asumidos por todos los colaboradores de la organización?					
<b>2</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, cuando se dirige a los colaboradores con entusiasmo y optimismo?					
<b>3</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, le aportan con nuevas formas de realizar su trabajo?					
<b>4</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, dedican tiempo en orientar y enseñar a los trabajadores para que realicen mejor su trabajo?					
<b>5</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, ayudan a sus trabajadores cuando observan que estos se esfuerzan por realizar mejor su trabajo?					
<b>6</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, reconocen el buen trabajo que realizan sus colaboradores?					
<b>7</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestra interés en detectar los errores para corregirlos en beneficio de la organización?					
<b>8</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, interviene sólo si observan que no hay cumplimiento de sus labores por parte de los trabajadores?					
<b>9</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, tienen clara la visión de la empresa y la transmiten constantemente a su personal?					
<b>10</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, asumen riesgos personales para llegar alcanzar la visión organizacional?					
<b>11</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestran conductas novedosas y contrarias a las normas?					
<b>12</b>	¿Los jefes de APOQ - Sullana, se comunican de manera clara y mostrando confianza con sus colaboradores?					

### III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la satisfacción laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

#### Escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

#### Satisfacción laboral:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>13</b>	¿En la empresa APOQ – Sullana existe un sistema de remuneraciones justo para todo el personal que labora en ella?					
<b>14</b>	¿Los sueldos y salarios que recibe de la empresa APOQ – Sullana, cubren sus necesidades básicas lo que le permite vivir bien?					
<b>15</b>	¿Considera que el trabajo que realiza en la empresa APOQ – Sullana, se distribuye de manera equitativa entre todo el personal?					
<b>16</b>	¿La empresa APOQ - Sullana cubre sus expectativas como trabajador?					
<b>17</b>	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con ambientes limpios y adecuados que le permiten realizar bien su trabajo?					
<b>18</b>	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con instalaciones modernas y seguras que le permiten realizar bien su trabajo?					
<b>19</b>	¿La empresa APOQ – Sullana se encuentra en una ubicación accesible y fácil de llegar a trabajar?					
<b>20</b>	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con equipos modernos y en buen estado que le permiten realizar bien su trabajo?					
<b>21</b>	¿En la empresa APOQ – Sullana promueven al personal por su buen desempeño motivándolos a ser cada día mejor?					
<b>22</b>	¿En la empresa APOQ – Sullana se rota al personal para que se realice diferentes funciones?					
<b>23</b>	¿Considera que está en el puesto adecuado en la empresa APOQ – Sullana, porque está en función a su perfil?					
<b>24</b>	¿El personal de la empresa APOQ – Sullana realiza su trabajo de manera efectiva alcanzando niveles altos de productividad?					

**Anexo 3: Base de datos de las variables muestra piloto.**

**Base de datos de la primera variable (estilos de liderazgo) muestra piloto**

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	5	4	2	5	5	6	4	3	5	4	4	5
2	4	4	2	4	2	3	3	2	5	2	4	4
3	4	3	2	5	2	3	2	3	5	4	2	4
4	5	3	3	5	4	3	2	3	5	4	4	3
5	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5
6	4	3	2	5	3	4	2	2	3	3	4	3
7	3	4	2	5	3	4	3	2	5	5	3	3
8	4	3	2	5	3	3	4	3	4	4	3	4
9	4	3	2	5	2	2	3	2	3	3	4	3
10	3	2	1	4	3	1	2	1	3	2	3	2
11	5	4	2	5	2	3	2	3	4	4	4	3
12	4	3	1	5	3	1	2	1	5	4	3	3
13	3	4	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4
14	4	3	1	5	3	1	2	1	5	4	3	3
15	3	4	2	5	2	3	2	2	3	2	3	4

**Base de datos de la segunda variable (satisfacción laboral) muestra piloto**

ID	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24
1	3	3	2	3	5	4	5	3	2	3	3	3
2	3	2	1	3	4	2	4	3	2	1	3	3
3	1	1	2	3	4	3	5	1	3	3	2	3
4	2	1	3	3	5	2	4	2	2	1	3	3
5	2	1	2	2	4	5	5	3	3	3	4	3
6	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4
7	4	3	4	4	5	5	5	5	3	2	3	3
8	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	4	3
9	3	1	2	1	5	5	4	3	2	3	2	4
10	2	2	1	2	4	4	5	2	4	2	3	3
11	3	2	2	3	5	4	5	3	3	3	2	3
12	3	2	3	2	4	5	4	2	2	3	2	3
13	2	1	2	2	5	4	5	1	2	1	3	3
14	3	2	3	2	4	5	4	2	2	1	2	3
15	2	1	2	2	5	4	5	1	2	2	3	3

#### **Anexo 4: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach**

##### **Variable N°1 Estilos de lideazgo**

###### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de Elementos
.813	12

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.813), siendo mayor que 0.80.

##### **Variable N°02 Satisfacción laboral**

###### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.801	12

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.801), siendo mayor que 0.80.

## Anexo 5: Planillas de juicio de expertos



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que forma parte de la investigación titulada: Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ M ORENO

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN / DOCENCIA UNIVERSITARIA

TIEMPO LABORADO: 8 AÑOS

CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO / IEST CARLOS SALAZAR ROMERO

Objetivo de la investigación: Describir cómo se relaciona los estilos de liderazgo, no se relaciona con desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo Transformacional	¿Los jefes de APOQ - Sullana, transmiten los valores y creencias de esta empresa para que sean asumidos por todos los colaboradores de la organización?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, cuando se dirige a los colaboradores lo hace con entusiasmo y optimismo?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, le aportan con nuevas formas de realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, dedican tiempo en orientar y enseñar a los trabajadores para que realicen mejor su trabajo?	4	4	4	4	
Liderazgo transaccional	¿Los jefes de APOQ - Sullana, ayudan a sus trabajadores cuando observan que estos se esfuerzan por realizar mejor su trabajo?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, reconocen el buen trabajo que realizan sus colaboradores?	4	4	4	4	

	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestra interés en detectar los errores para corregirlos en beneficio de la organización?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, interviene sólo si observan que no hay cumplimiento de sus labores por parte de los trabajadores?	4	4	4	4	
Liderazgo carismático	¿Los jefes de APOQ - Sullana, tienen clara la visión de la empresa y la transmiten constantemente a su personal?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, asumen riesgos personales para llegar alcanzar la visión organizacional?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestran conductas novedosas y contrarias a las normas?	4	4	4	4	
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, se comunican de manera clara y mostrando confianza con sus colaboradores?	4	4	4	4	
Remuneraciones justas	¿En la empresa APOQ – Sullana existe un sistema de remuneraciones justo para todo el personal que labora en ella?	4	4	4	4	
	¿Los sueldos y salarios que recibe de la empresa APOQ – Sullana, cubren sus necesidades básicas lo que le permite vivir bien?	4	4	4	4	

	¿Considera que el trabajo que realiza en la empresa APOQ – Sullana, se distribuye de manera equitativa entre todo el personal?	4	4	4	4	
	¿La empresa APOQ - Sullana cubre sus expectativas como trabajador?	4	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con ambientes limpios y adecuados que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	
	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con instalaciones modernas y seguras que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	
	¿La empresa APOQ – Sullana se encuentra en una ubicación accesible y fácil de llegar a trabajar?	4	4	4	4	
	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con equipos modernos y en buen estado que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	
Ascensos y promoción	¿En la empresa APOQ – Sullana promueven al personal por su buen desempeño motivándolos a ser cada día mejor?	4	4	4	4	
	¿En la empresa APOQ – Sullana se rota al personal para que se realice diferentes funciones?	4	4	4	4	

	¿Considera que está en el puesto adecuado en la empresa APOQ – Sullana, porque está en función a su perfil?	4	4	4	4	
	¿El personal de la empresa APOQ – Sullana realiza su trabajo de manera efectiva alcanzando niveles altos de productividad?	4	4	4	4	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI (X) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI (X) NO
Validado por: DR. MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ MORENO			Fecha: 12/01/2022
Firma:	 Mg. Miguel Angel Dominguez Moreno CLAD 19027		Teléfono: 963964478  Email: anfor1703@hotmail.com



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que forma parte de la investigación titulada: Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MANUEL ELIAS GUARNIZ

VASQUEZFORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINITRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y

LOGISTICATIEMPO: 30 AÑOS CARGO ACTUAL: JEFE DE LA OFICINA DE LOGISTICA

DOCENTE UNIVERSITARIO

INSTITUCIÓN: HOSPITAL EGB CHIMBOTE .- UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Describir cómo se relaciona los estilos de liderazgo, no se relaciona con desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo Transformacional	¿Los jefes de APOQ - Sullana, transmiten los valores y creencias de esta empresa para que sean asumidos por todos los colaboradores de la organización?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, cuando se dirige a los colaboradores lo hace con entusiasmo y optimismo?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, le aportan con nuevas formas de realizar su trabajo?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, dedican tiempo en orientar y enseñar a los trabajadores para que realicen mejor su trabajo?	4	4	4	4	Ninguna
Liderazgo transaccional	¿Los jefes de APOQ - Sullana, ayudan a sus trabajadores cuando observan que estos se esfuerzan por realizar mejor su trabajo?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, reconocen el buen trabajo que realizan sus colaboradores?	4	4	4	4	Ninguna

	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestra interés en detectar los errores para corregirlos en beneficio de la organización?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, interviene sólo si observan que no hay cumplimiento de sus labores por parte de los trabajadores?	4	4	4	4	Ninguna
Liderazgo carismático	¿Los jefes de APOQ - Sullana, tienen clara la visión de la empresa y la transmiten constantemente a su personal?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, asumen riesgos personales para llegar alcanzar la visión organizacional?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestran conductas novedosas y contrarias a las normas?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, se comunican de manera clara y mostrando confianza con sus colaboradores?	4	4	4	4	Ninguna
Remuneraciones justas	¿En la empresa APOQ – Sullana existe un sistema de remuneraciones justo para todo el personal que labora en ella?	4	4	4	4	Ninguna
	¿Los sueldos y salarios que recibe de la empresa APOQ – Sullana, cubren sus necesidades básicas lo que le permite vivir bien?	4	4	4	4	Ninguna

	¿Considera que el trabajo que realiza en la empresa APOQ – Sullana, se distribuye de manera equitativa entre todo el personal?	4	4	4	4	Ninguna
	¿La empresa APOQ - Sullana cubre sus expectativas como trabajador?	4	4	4	4	Ninguna
Condiciones de trabajo	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con ambientes limpios y adecuados que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	Ninguna
	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con instalaciones modernas y seguras que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	Ninguna
	¿La empresa APOQ – Sullana se encuentra en una ubicación accesible y fácil de llegar a trabajar?	4	4	4	4	Ninguna
	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con equipos modernos y en buen estado que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	Ninguna
Ascensos y promoción	¿En la empresa APOQ – Sullana promueven al personal por su buen desempeño motivándolos a ser cada día mejor?	4	4	4	4	Ninguna
	¿En la empresa APOQ – Sullana se rota al personal para que se realice diferentes funciones?	4	4	4	4	Ninguna

¿Considera que está en el puesto adecuado en la empresa APOQ – Sullana, porque está en función a su perfil?	4	4	4	4	Ninguna
¿El personal de la empresa APOQ – Sullana realiza su trabajo de manera efectiva alcanzando niveles altos de productividad?	4	4	4	4	Ninguna

Calificar de 1 a 4 puntos.

#### ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI ( X ) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI ( X ) NO
Validado por: Dr Manuel Elias Guarniz Vasquez			Fecha: 18-Diciembre- 2021
Firma:  Dr. Manuel Elias Guarniz Vásquez Experto	Teléfono: 985234611		Email: manuel peru9@hotmail.com



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que forma parte de la investigación titulada: Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: CARLOS GONZALES CHAVEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETIN Y R.HH.

TIEMPO 25 AÑOS CARGO ACTUAL DOCENTE UNIVERSITARIO.

INSTITUCIÓN: USP

Objetivo de la investigación: Describir cómo se relaciona los estilos de liderazgo, no se relaciona con desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de Asociación de pequeños productores orgánicos de Querecotillo APOQ - Sullana, 2021.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEMS</b>	<b>SUFICIENCIA</b>	<b>COHERENCIA</b>	<b>RELEVANCIA</b>	<b>CLARIDAD</b>	<b>OBSERVACIONES</b> (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Liderazgo Transformacional	¿Los jefes de APOQ - Sullana, transmiten los valores y creencias de esta empresa para que sean asumidos por todos los colaboradores de la organización?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, cuando se dirige a los colaboradores lo hace con entusiasmo y optimismo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, le aportan con nuevas formas de realizar su trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, dedican tiempo en orientar y enseñar a los trabajadores para que realicen mejor su trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo transaccional	¿Los jefes de APOQ - Sullana, ayudan a sus trabajadores cuando observan que estos se esfuerzan por realizar mejor su trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, reconocen el buen trabajo que realizan sus colaboradores?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestra interés en detectar los errores para corregirlos en beneficio de la organización?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, interviene sólo si observan que no hay cumplimiento de sus labores por parte de los trabajadores?	4	4	4	4	NINGUNA
Liderazgo carismático	¿Los jefes de APOQ - Sullana, tienen clara la visión de la empresa y la transmiten constantemente a su personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, asumen riesgos personales para llegar alcanzar la visión organizacional?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, muestran conductas novedosas y contrarias a las normas?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los jefes de APOQ - Sullana, se comunican de manera clara y mostrando confianza con sus colaboradores?	4	4	4	4	NINGUNA
Remuneraciones justas	¿En la empresa APOQ – Sullana existe un sistema de remuneraciones justo para todo el personal que labora en ella?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿Los sueldos y salarios que recibe de la empresa APOQ – Sullana, cubren sus necesidades básicas lo que le permite vivir bien?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Considera que el trabajo que realiza en la empresa APOQ – Sullana, se distribuye de manera equitativa entre todo el personal?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La empresa APOQ - Sullana cubre sus expectativas como trabajador?	4	4	4	4	NINGUNA
Condiciones de trabajo	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con ambientes limpios y adecuados que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con instalaciones modernas y seguras que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La empresa APOQ – Sullana se encuentra en una ubicación accesible y fácil de llegar a trabajar?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿La empresa APOQ – Sullana cuenta con equipos modernos y en buen estado que le permiten realizar bien su trabajo?	4	4	4	4	NINGUNA
Ascensos y promoción	¿En la empresa APOQ – Sullana promueven al personal por su buen desempeño motivándolos a ser cada día mejor?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿En la empresa APOQ – Sullana se rota al personal para que se realice diferentes funciones?	4	4	4	4	NINGUNA

	¿Considera que está en el puesto adecuado en la empresa APOQ – Sullana, porque está en función a su perfil?	4	4	4	4	NINGUNA
	¿El personal de la empresa APOQ – Sullana realiza su trabajo de manera efectiva alcanzando niveles altos de productividad?	4	4	4	4	NINGUNA

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			SI ( X ) NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI ( X ) NO
Validado por: Dr Carlos Gonzales Chavez			Fecha: 18-12- 2021
Firma: 	Teléfono:	Email:	