

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN EMPRESA Y
NEGOCIOS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS



TESIS

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE OPERACIONES
DE EMERGENCIA REGIONAL, COER, LAMBAYEQUE, CHICLAYO, 2020”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION Y FINANZAS**

Autora:

Vasquez Chiclayo Miyik del Rosario
([ORCID: 0000-0002-2318-029X](#))

Asesor:

Mg. Jorge Antonio Castañeda Pérez
([ORCID: 0000-0002-2483-9789](#))

Línea de investigación
Desarrollo Sostenible, Emprendimiento y Responsabilidad Social

Chiclayo, Perú

2020.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por toda la fuerza que me ha dado para cumplir cada uno de mis objetivos, y a toda mi familia que me brindaron la confianza necesaria.

También expreso mi agradecimiento, a la Universidad Particular de Chiclayo, y a los asesores, por la gran enseñanza que me brindaron.

Miyik

Dedicatoria

Con todo cariño para las personas que hicieron posible la llegada de esta nueva etapa en mi vida.

A mis padres por acompañarme en todo este camino profesional que llegue alcanzar gracias a mi esfuerzo y dedicación

Miyik.

Índice de contenidos

Agradecimiento.....	ii
Dedicatoria	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. DESARROLLO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo de Investigación.....	10
3.2. Diseño de investigación	10
3.3. Variables de estudio.....	11
3.4. Población y Muestra de estudio	14
3.4.1. Población.....	14
3.4.2. Muestra	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento de recolección de datos e informacionales	15
3.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	15
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	16
4.1. Resultados	16
4.2. Discusión de los resultados	30
V. CONCLUSIONES	34
IV. RECOMENDACIONES.....	34
Referencias.....	37
Anexos	42

Índice de tablas

Tabla 1 Estilos de liderazgo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....	16
Tabla 2 <i>Liderazgo laissez - faire en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	17
Tabla 3 <i>Liderazgo autocrático en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	18
Tabla 4 <i>Liderazgo democrático en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	19
Tabla 5 <i>Liderazgo transaccional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	20
Tabla 6 <i>Liderazgo transformacional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	21
Tabla 7 <i>Satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	22
Tabla 8 <i>Condiciones de trabajo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	23
Tabla 9 <i>Reconocimiento en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.</i>	24
Tabla 10 <i>Beneficio económico en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....</i>	25
Tabla 11 <i>Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.</i>	26
Tabla 12 <i>Relación entre liderazgo laissez – faire y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.</i>	26
Tabla 13 <i>Relación entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.</i>	27
Tabla 14 <i>Relación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.</i>	28
Tabla 15 <i>Relación entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.</i>	28
Tabla 16 <i>Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.</i>	29

Índice de Figuras

Figura 1. Estilos de liderazgo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	16
Figura 2. Liderazgo laissez - faire en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	17
Figura 3. Liderazgo autocrático en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	18
Figura 4. Liderazgo democrático en los colaboradores COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	19
Figura 5. Liderazgo transaccional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	20
Figura 6. Liderazgo transformacional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	21
Figura 7. Satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	22
Figura 8. Condiciones de trabajo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	23
Figura 9. Reconocimiento en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.....	24
Figura 10. Beneficio económico en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020; empleó una metodología básica de diseño correlacional y de corte transversal. Los sujetos intervenidos por un cuestionario para estilos de liderazgo y satisfacción laboral fueron 25 colaboradores. Los resultados evidenciaron que el 76% percibió regular estilos de liderazgo, mientras que el 80% percibió regular satisfacción laboral. Asimismo, el 64%, 64%, 44%, 56% de los colaboradores percibieron regular *laissez faire*, liderazgo autocrático, democrático, y transaccional respectivamente. Se observó también que el 80%, 76% y 72% percibieron regular condiciones de trabajo, reconocimiento y beneficios económicos respectivamente. Se concluye relación directa de grado alto entre la relación estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque – Chiclayo 2020. Cuando un colaborador perciba un mejor estilo de liderazgo dentro de la organización, mayor será su nivel de satisfacción dentro del trabajo.

Palabras clave: estilos de liderazgo, satisfacción laboral, estilo democrático, estilo autoritario, estilo autocrático, estilo transaccional.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between leadership styles and job satisfaction of employees of the Regional Emergency Operations Center COER Lambayeque 2020; used a basic cross-sectional and correlational design methodology. The subjects intervened by a questionnaire for leadership styles and job satisfaction were 25 collaborators. The results showed that 76% perceived regular leadership styles, while 80% perceived regular job satisfaction. Likewise, 64%, 64%, 44%, 56% of employees perceived regular laissez faire, autocratic, democratic, and transactional leadership respectively. It was also observed that 80%, 76% and 72% perceived regular working conditions, recognition and economic benefits respectively. A direct high-degree relationship is concluded between the relationship between leadership styles and job satisfaction in the collaborators of the Regional Emergency Operations Center - COER Lambayeque - Chiclayo 2020. When a collaborator perceives a better leadership style within the organization, the greater will be your level of job satisfaction.

Key words: leadership styles, job satisfaction, democratic style, authoritarian style, autocratic style, transactional style.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las empresas se preocupan por mejorar la satisfacción laboral de sus empleados, en ese sentido, España presenta un descenso con respecto a este sector, las empresas españolas tienen problemas de satisfacción laboral y han decaído 3 puntos porcentuales según un estudio realizado por la encuestadora Randstad (2019), quién indica que la tasa de satisfacción de los profesionales españoles ha caído al 71%, ya que hace un año la tasa era del 74%. Se visualiza que los problemas de satisfacción laboral también inciden en las empresas en países desarrollados como España, en definitiva, esta situación afecta la productividad laboral y por ende la producción de la organización ya sea en servicios o productos.

Un colaborador desde el momento de su contrato debe ser motivado, incentivado e identificado con la organización; en resumen, las organizaciones deben contar con un líder que sepa dirigir al grupo de trabajo. En ese panorama, en Indonesia se ha revelado que para que un colaborador pueda mejorar su satisfacción en el trabajo, va a depender del estilo de liderazgo que predomina en el líder; en ese sentido, un estudio reveló que solo el 54% de los directivos utilizan con éxito un estilo de liderazgo, mientras que solo el 25% tienen predominio de dos estilos de liderazgo (Budiasih, *et al.*, 2020).

En Latinoamérica, según Workforce (2020), solo el 24% de los colaboradores se siente satisfecho de su trabajo, esto debido a la carencia de liderazgo, pues las empresas u organizaciones no están trabajando en la formación de nuevos líderes. Es tan notoria la carencia que solo el 47% de ejecutivos de América Latina afirmaron tener un plan de sucesión y continuidad en roles clave. La carencia de personas líderes dentro de una empresa está afectando negativamente a los planes de crecimiento de la misma.

De acuerdo al contexto nacional, tanto las organizaciones públicas como las privadas enfrentan problemas de clima laboral, según un estudio realizado por la firma Info Capital Humano (2019): Un total del 76 por ciento de los peruanos respondieron negativamente a la pregunta “¿Eres feliz en el trabajo? ” De este grupo, el 22 por ciento dice que es porque no tiene un trabajo desafiante, el 20 por ciento dice que es porque no tiene un buen ambiente de trabajo, el 19 por ciento dice que es porque su jefe no es un buen líder, el 12 por ciento dice

que es porque no están contentos con su salario, y el diez por ciento dice que es porque su empresa no los compensa.

Como se pueden observar en las cifras, los trabajadores peruanos no son felices, esto se debe a la falta de un ambiente laboral agradable en la cual puedan desempeñar sus tareas, roles de la mejor manera posible, teniendo para ello herramientas de trabajo adecuadas según sea la necesidad del trabajo a realizar, a ello se suma el trato que la empresa o el líder o directivo le da a su empleado, la motivación moral que debe recibir, entre otras particularidades que sumen a que el empleado se sienta a gusto y cumpla a cabalidad con sus responsabilidades.

En el contexto local, en la entidad denominada el Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, se presentan las siguientes manifestaciones: desmotivación en el personal, actitudes negativas entre los empleados, exceso rotación de personal, ausentismo, tardanza, entre otros. Esta situación conlleva a que la satisfacción laboral baje y afecte por consiguiente el servicio que ofrece la institución, entre las posibles causas se tiene el deficiente liderazgo e interés por parte de la empresa hacia sus empleados, ausencia de reconocimientos de forma económica o moral, capacitaciones, mejores remuneraciones entre otros. Por consiguiente, es necesario establecer mecanismos de solución que permitan mejorar la situación planteada en esta oportunidad.

Ante ello, la investigación se plantea como pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020?; como problemas específicos se tuvieron; ¿Cuál es la relación entre liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral de los colaboradores COER - Lambayeque?; ¿Cuál es la relación entre liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de los colaboradores COER – Lambayeque?; ¿Cuál es la relación entre liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los colaboradores COER – Lambayeque?; ¿Cuál es la relación entre liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los colaboradores COER – Lambayeque?; ¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores COER – Lambayeque?

El estudio se justifica teóricamente, porque generará información y hallazgos sobre los estilos de liderazgo y la satisfacción del personal de una organización, ello contribuirá para ampliar el conocimiento científico y servirá como aporte para trabajos previos de aquellos

que indaguen en las variables de estudio. De forma práctica, la investigación se torna importante por buscar vínculo entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque-2020. Socialmente, la investigación permitirá mostrar la realidad que acontece en las organizaciones sobre los estilos de liderazgo y la satisfacción, ello ayudará a directivos, gerentes y jefes de cada área a tomar decisiones y generar estrategias que mejoren la satisfacción del colaborador. Metodológicamente, la investigación aportará instrumentos válidos y confiables que pueden servir para ser replicados en potros estudios a fin de medir las variables estilos de liderazgo y la satisfacción laboral; asimismo, mostrará resultados concretos basados en el método científico.

Como objetivo general se tendrá: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020; mientras que como objetivos específicos se tiene, establecer la relación entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque-2020, establecer la relación entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque-2020, establecer la relación entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque-2020, establecer la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque-2020, establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020.

Como hipótesis se tiene: Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020.

II. DESARROLLO

La investigación se basa en investigaciones previas realizadas en diversos contextos. Internacionalmente, en Guayaquil, Guerrero (2020), en su investigación denominada “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral”, buscó la influencia entre variable en mención, para ello, se basó en un enfoque cuantitativo, transversal, involucrando a 350 trabajadores a quienes se les rigió un cuestionario. Los hallazgos dejaron en evidencia la importancia del liderazgo transformacional para el colaborador, esto argumentado por su buena satisfacción dentro del entorno de labores, tomando como resultado su relación positiva.

Araya y Medina (2020), en su estudio “Satisfacción laboral y clima organizacional - Chile”, buscaron relacionar la satisfacción laboral y el clima organizacional de funcionarios, para ello se basaron en un estudio relacional con una muestra comprendida por 10 funcionarios, que fueron intervenidos en base encuestas. Los resultados indagaron a colaboradores satisfechos gracias al buen clima de trabajo dentro de la entidad donde desempeñan sus funciones.

Soria (2018), en su trabajo “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los empleados - Ecuador”, buscó relación entre ambas variables en colaboradores de una entidad de servicios. El estudio fue correlacional, donde fueron partícipes 33 trabajadores intervenidos mediante cuestionario. Los resultados abordados indagaron que cuando el colaborador percibe que su líder se comporta y actúa adecuadamente, mayor será su satisfacción por el trabajo que ejerce.

Ojeda (2016), en su tesis “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral - Quito”, basado en un estudio de correlación, buscó identificar la influencia entre variables de estudio. Tomando una muestra de 107 trabajadores, quienes se intervinieron por medio de un cuestionario. Se concluyó que los estilos de liderazgo si inciden en el nivel de agrado laboral, en consecuencia, inadecuados estilos de liderazgo afectan la satisfacción laboral de los servidores.

A nivel nacional, Córdova y Arévalo (2020), en su investigación denominada “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en colaboradores - Lima”, basado en un estudio de correlación y de diseño no experimental, buscó identificar la influencia entre variables estudiadas. Tomando como objeto de estudio a 46 colaboradores, mediante cuestionario.

Obtuvieron que si existe una influencia positiva baja entre los estilos de liderazgo y el agrado laboral, es decir, a mejor implementación de los estilos de liderazgo, corresponde mejor agrado laboral.

Alfaro (2019), en su tesis denominada “Estilo de liderazgo directivo y la satisfacción laboral”, buscó encontrar el vínculo entre el estilo de liderazgo del directivo y el agrado laboral, ello basado en un estudio cuantitativo, de diseño no experimental. Tomando como objeto de estudio a 65 empleados, mediante cuestionario. Obtuvo que los estilos de liderazgo, tienen relación inversa con el agrado laboral del personal.

García y Rossana (2018), en su investigación “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos – 2017”, cuyo objetivo fue encontrar un vínculo entre los estilos de liderazgo y el agrado laboral de los empleados de la municipalidad de los Olivos – 2017. Utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. Tomando como objeto de estudio a 163 empleados, mediante cuestionario. Se encontró que el estilo de liderazgo laissez-faire tiene mayor correlación con el agrado de los empleados en el trabajo.

Camacho, et al. (2018), en su investigación denominada “Estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores – Huánuco”, buscó influencia de los estilos de liderazgo en el agrado laboral; utilizó una metodología de tipo descriptiva, de diseño no experimental. Tomando como objeto de estudio a 41 trabajadores, mediante encuesta, entrevista, cuestionario, cuaderno de apuntes y fichas electrónicas. Descubrieron que existe un vínculo positivo débil entre el estilo de liderazgo y el agrado laboral de los empleados en el distrito municipal de Pillco Marca.

Redolfo (2017), en su estudio “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral - Comas”, buscó averiguar el vínculo que existe entre variables en mención. Utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental de tipo transaccional; tomando como objeto de estudio a 154 empleados, mediante cuestionario. obtuvo que, si existe vínculo entre liderazgo transformacional y agrado laboral en los empleados, es decir, a buen liderazgo, más agrado laboral tendrán los colaboradores.

A nivel local, Wong (2020), en su investigación “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales - Chiclayo”. Cuyo objetivo fue establecer un vínculo entre el

liderazgo y el grado de satisfacción laboral en el personal asistencial. El estudio fue de diseño correlacional. La población estuvo conformada por 60 trabajadores y se empleó como instrumento el cuestionario. Descubrió que, si existe un vínculo significativo, moderado, directo y positivo entre liderazgo y el agrado laboral en el personal asistencial.

Pinedo (2019), en su tesis “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales - Lambayeque”, cuyo objetivo fue establecer el vínculo entre el estilo de liderazgo y el agrado laboral. Empleando un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, con diseño correlacional. El objeto de estudio fueron 196 enfermeras, mediante un cuestionario. Concluyó que no existe vínculo entre el estilo de liderazgo y el agrado laboral de las enfermeras de dicho Hospital.

Rojas (2020), en su estudio denominado “Liderazgo y el clima organizacional docente – Chiclayo”. buscó explicar el vínculo de liderazgo en el clima organizacional docente. Utilizando una metodología de diseño correlacional, no experimental. Tomando como objeto de estudio a 12 docentes. Llegó a concluir que, si existe un vínculo positivo entre el liderazgo y el clima organizacional docente, siendo Laissez-Faire, el tipo de liderazgo predominante.

Carrión (2019), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores - Lambayeque. Cuya finalidad fue averiguar el vínculo entre el agrado laboral y clima organizacional en los colaboradores. Empleando un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional no experimental. El objeto de estudio lo conformaron 30 colaboradores, mediante cuestionario. concluyó que existe un vínculo positivo moderado entre el clima organizacional y el agrado laboral, es decir, a mejor clima organizacional, mejor será el agrado laboral entre sus trabajadores.

Luego de analizar los antecedentes, se aborda la teoría encontrada para sustento del presente estudio. Analizando las teorías relacionadas se evidencia a Capa et al. (2018), quienes señalaron que para batallar con los problemas en la organización es importante emplear un liderazgo idóneo que motive al personal y a trabajar más en las metas de dicha entidad. Asimismo, se crea un ambiente adecuado que incremente e innove la productividad laboral. Otra indagación realizada por Pujols-Cols y Dabos (2018), indica que la satisfacción es una pieza primordial en las empresas, ya que permite que el trabajador se desenvuelva de manera positiva o negativa en sus actividades asignadas y de este modo influye en la productividad de la organización. Según Marin y Placencia (2017), señalan que el clima

laboral es fundamental en toda organización, ya que incentiva, motiva, inspira a un determinado grupo de personas en una entidad, ya que simboliza una gran oportunidad para ser eficientes y competitivos.

Acto seguido, se redacta la base teórica de las variables en estudio. Para ello empezamos por definir a los estilos de liderazgo; quien, haciendo búsqueda de la literatura, Cosme (2018), hizo referencia como un patrón típico que adopta la conducta el líder o el directivo a fin de guiar a sus colaboradores con el propósito de que cumplan cada uno de sus objetivos dentro de la organización. Para PSICORE (2014), son combinaciones de rasgos, destrezas y comportamientos que posee un líder para interactuar con su personal. Hiriyappa (2018), menciona a los estilos de liderazgo como un factor que incide positivamente en el ambiente laboral y política de la organización.

Ante ello, los estilos de liderazgo vienen a referirse a la manera en que las personas son dirigidas y motivadas por un líder para lograr las metas organizacionales; tiende a componerse por 5 estilos de liderazgo: (1) Laissez-faire. (2) Autocrático. (3) Democrático. (4) Transaccional. (5) Transformacional (Hasan, 2018).

El autor considera importante 5 tipos de liderazgo: el primer estilo es el Laissez-faire se caracteriza por la evitación y la inacción. Los líderes del laissez-faire evitan tomar decisiones, abdicar de sus responsabilidades, retrasan acciones y se abstienen de usar la autoridad asociada con sus roles. Tampoco brindan retroalimentación y reconocimiento a los subordinados y tienden a ignorar las necesidades de los seguidores, ya que no se interesan de los problemas en el trabajo. Estos líderes no toman partido en las disputas y están desorganizados al tratar con las prioridades (Dyczkowska & Dyczkowski, 2018). Para pertinencia de la investigación el liderazgo laissez-faire presenta los siguientes indicadores: Carencia de feedback, estilo no autoritario e intervención necesaria.

El segundo estilo de liderazgo es el autocrático, es aquel estilo donde los líderes toman decisiones por sí mismos, estableciendo regulaciones estrictas, procesos de control y mantienen relaciones formales con sus colaboradores. Además, no infunde una mentalidad de aprendizaje que es importante para estimular actitudes proactivas en el colaborador. Los indicadores para el liderazgo autocrático son: autoritarios, comunicación y socialización (Dyczkowska & Dyczkowski, 2018). Esta dimensión presenta los siguientes indicadores

resaltantes para viabilidad del estudio: toma de decisiones, poder explícito y directriz del líder.

El tercer estilo de liderazgo que se considera es el democrático, el cual, es un estilo de liderazgo donde la toma de decisiones es descentralizada y compartida con los colaboradores; además de motivar a los colaboradores a mejorar, así como también sus perspectivas y opiniones son valorados por parte del líder. Los elogios y las críticas se dan de una manera objetiva y con sentido de responsabilidad. Los indicadores son la motivación, la toma de decisiones, la participación y la responsabilidad (Fatoni, et al., 2020). La dimensión presenta los siguientes indicadores: ser participativo, promover el diálogo y la participación grupal.

El cuarto estilo de liderazgo es el transaccional, referido a los líderes que motivan a sus colaboradores a través de recompensas. Aquellos colaboradores que cumplan las metas de su trabajo son recompensados mientras que otros son castigados. Los indicadores que se consideran en este estudio son: recompensa, evaluación de desempeño y entorno óptimo. Entre sus indicadores se mencionan: sustenta transacciones y brinda premios por su desempeño del colaborador (Asghar & Oino, 2018).

El quinto liderazgo es el transformacional, un estilo de liderazgo motivacional por el cual los líderes motiva e inspiran a los colaboradores a través de sus trabajos y acciones. Este estilo ayuda a mejorar la moral del grupo, conduce a una innovación rápida. Los indicadores considerados en este estudio son: atención de necesidades, moralidad, entendimiento, inspiración y relación satisfactoria. Entre sus indicadores se resalta: La comunicación y conocimiento de la misión compartida (Budiasih, et al., 2020).

Para definir a la satisfacción laboral, se cita a Gonzáles (2006), en su libro habilidades directas, quien argumentó que la satisfacción es la percepción de un individuo para con su trabajo, puede estar conforme o puede verse disconforme con su labor dentro de la organización. Para Ruiz et al. (2006), es una actitud o conjunto de actitudes de un individuo respecto a un puesto de trabajo, es la coincidencia de lo que el profesional desea obtener con su esfuerzo y lo que realmente tiene; a mayor coincidencia, mayor satisfacción. Para evaluar la satisfacción laboral se empleó la escala de satisfacción laboral dada por Palma Carrillo SL-SPC (2005), referenciado por Ladines (2021), la satisfacción es el grado de conformidad que tienen los colaboradores con su labor dentro de la empresa. Tiendo en

cuenta la relación de elementos a medir estos son los siguientes factores que originan satisfacción al trabajador.

Significación de la tarea; es la habilidad que fomenta uno al trabajo en situación de atribuciones que se encuentran asociadas a que el trabajo que desarrollan sea en base al esfuerzo que pone uno mismo, mediante sus actividades llevadas a cabo, lo cual se logra con esfuerzo, planificación, realización, organización, aporte material y equidad.

Condición laboral: Es la evaluación de trabajo con respecto a la presencia de los factores que posee para realizar una actividad laboral. Entre sus indicadores se tiene la percepción de tener un trabajo cómodo, y realizar la labor sin problemas.

Reconocimiento personal o social: Propensión evaluada dentro del centro de trabajo en función al reconocimiento propio de cada persona que están enlazadas al trabajo, en función de los logros requeridos de la organización o el impacto de los mismos. Entre sus indicadores se presentan: valor al trabajo y el reconocimiento de los logros u objetivos cumplidos.

Beneficios económicos: es un logro obtenido por el propio esfuerzo que tienen los colaboradores que están a disposición del compromiso respecto a las incitaciones económicas o aspectos remuneratorios producto de la labor y el valor puesto a la ocupación estipulada. Entre sus indicadores se tiene: Los incentivos y la conformidad del sueldo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

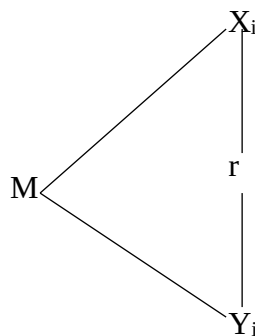
Esta investigación es de tipo básica, porque pretende caracterizar el comportamiento del fenómeno investigado sin implementar o resolver el problema identificado en el contexto. Cuantitativa, al ser una investigación que buscó obtener conclusiones para contrastar una hipótesis, debe utilizar la medición y las técnicas estadísticas (Ñaupas, et al., 2018).

Fue correlacional, basada en asociar o buscar relación entre las variables de estudio; asimismo, transversal, pues la información fue recolectada en un periodo de tiempo establecido (Ñaupas, et al., 2018).

3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue No experimental – correlacional, al no alterar intencionalmente al fenómeno en estudio, más si lo estudia en su habitud natural; también buscó averiguar el grado en que se vinculan las variables en estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Su diseño es el siguiente:



Donde:

M: Colaboradores del COER Lambayeque.

X_i : Estilos de liderazgo

Y_i : Satisfacción laboral

r: Asociación o vínculo entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

3.3. Variables de estudio

Variable independiente: Estilos de liderazgo

El estilo de liderazgo es la manera en que las personas son dirigidas y motivadas por un líder para lograr las metas organizacionales; tiende a componerse por 5 estilos de liderazgo: (1) Laissez-faire. (2) Autocrático. (3) Democrático. (4) Transaccional. (5) Transformacional (Hasan, 2018).

Variable dependiente: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado de conformidad que tiene un colaborador sobre el espacio, empresa u organización en la labora. Está asociado con el bienestar y felicidad que expresa un colaborador por laborar en una organización (Palma, 2005; citado por Ladines, 2021).

4.3.1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	INDICES	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE Estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo es la manera en que las personas son dirigidas y motivadas por un líder para lograr las metas organizacionales; tiende a componerse por 5 estilos de liderazgo: Laissez-faire, autocrático, democrático, transaccional y transformacional (Hasan, 2018).	La variable Liderazgo será medida a través de la Escala de liderazgo organizacional, la cual consta de 14 ítems	Laissez-faire	Carencia de feedback	Ítem 1	Medición: Ordinal Escala: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Cuestionario
				Estilo poco autoritario	Ítem 2		
				Intervención innecesaria	Ítem 3		
			Autocrático	Toma de decisiones	Ítem 4		
				Poder explícito	Ítem 5		
				Poder de decisión	Ítem 6		
			Democrático	Directriz del líder	Ítem 7		
				Ser participativo	Ítem 8		
				Promover diálogo	Ítem 9		
				Promueve participación grupal	Ítem 10		
			Transaccional	Sustenta transacciones	Ítem 11		
				Premios por desempeño.	Ítem 12		
			Transformacional	Líder comunicativo	Ítem 13		
				Visión compartida y transaccional	Ítem 14		
VARIABLE DEPENDIENTE Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el grado de conformidad que tiene un colaborador sobre el espacio, empresa u organización en la labora. Está asociado con el bienestar y felicidad que expresa un colaborador por laborar en una organización (Palma, 2005; citado por Ladines, 2021).	La variable satisfacción laboral será medida con la escala de SL-SPC que consta de 10 ítems	Significación de la tarea	Disposición al trabajo	Ítem 1	Medición: Ordinal Escala: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Cuestionario
				Sentido del esfuerzo	Ítem 2		
				Realización	Ítem 3		
				Equidad	Ítem 4		
			Condiciones de trabajo	Trabajo cómodo	Ítem 5		
				Trabajo sin problemas	Ítem 6		
			Reconocimiento personal	Valora al trabajo	Ítem 7		
				Reconocimiento de logros	Ítem 8		
			Beneficios económicos	Incentivos	Ítem 9		
				Conformidad de sueldo	Ítem 10		

3.4. Población y Muestra de estudio

3.4.1. Población

“La población es referida como un conjunto de individuos con características en común que abordan un problema dentro de un contexto que forman parte de un estudio” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El universo de estudio la conformaron los 25 colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque.

- **Criterios de inclusión**

- Colaboradores que estuvieron presentes el día de la aplicación de instrumentos.
- Colaboradores que brindaron su consentimiento de ser partícipes en el estudio.
- Colaboradores que respondieron los instrumentos de recolección en un 90%.

- **Criterios de exclusión**

- Colaboradores que presentaron dificultades para responder de manera normal (con capacidades especiales), los instrumentos de recojo de información.
- Colaboradores que no laboran desde hace un mes en la COER Lambayeque.

3.4.2. Muestra

“La muestra es un subgrupo de la población de interés de la cual se recogió datos que debe ser representativo de ésta” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por el tamaño del universo, se consideró el mismo tamaño muestral; es decir, los 25 colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica fue la encuesta, siendo representado por un instrumento como el cuestionario; el cual está “ligado de una serie de preguntas diseñadas para obtener información sobre una variable de estudio”. (López.Roldan y Fachelli, 2015).

En la investigación se abordaron dos cuestionarios, el primero fue para medir los estilos de liderazgo, el cual está compuesto por 14 ítems en escala de Likert, siendo respuestas desde nunca (1), hasta siempre (5); el instrumento estuvo explicado por 5

dimensiones: Liderazgo Laissez-faire (ítems 1, 2, y 3); Liderazgo autocrático (ítems 4, 5, 6 y 7); Liderazgo democrático (ítems 8, 9 y 10); Liderazgo transaccional (ítems 11 y 12); Liderazgo transformacional (13 y 14).

El segundo cuestionario está diseñado para medir la satisfacción laboral, para ello se construyeron 10 ítems, los cuales tienen respuestas en escala de Likert con respuesta desde nunca hasta siempre. El instrumento estuvo comprendido por 4 dimensiones: Significancia de la tarea (ítems 1, 2, 3, y 4); condiciones de trabajo (ítems: 5 y 6); reconocimiento (7 y 8), y beneficio económico (9 y 10).

Los instrumentos pasaron por el proceso de validación y confiabilidad; es decir, para la validez se intervinieron a tres expertos a fin de que den su concordancia sobre cada uno de los instrumentos y afirmen que pueden ser aplicados en el contexto de estudio. Mientras que para la fiabilidad, el instrumento de estilos de liderazgo arrojó un alfa de cronbach igual a 0.87, mientras que el instrumento de satisfacción arrojó un valor de alfa de cronbach igual a 0.76, los cuales fueron valores mayores a 0.70 para decir que cada uno de los ítems permiten medir a las variables en estudio (ver anexo 6).

3.6. Procedimiento de recolección de datos e informacionales

Para el procedimiento de información se solicitaron en primera instancia la autorización para el ingreso a los ambientes de la COER Lambayeque, esto permitió solicitar información de los correos o números telefónicos de colaboradores a fin de enviar mediante un formulario los cuestionarios a fin de que sean contestados de forma satisfactoria. Cada colaborador tiene la libertad de participar o no del estudio.

3.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el software Excel 2016, quien almacenó la información dándole un orden para su posterior análisis; luego se abordaron al software estadístico SPSS 26, quien permitió el cálculo de tablas y figuras descriptivas; así como el cálculo de las pruebas estadísticas para determinar la relación entre variables, ya sea r de Pearson o ρ de Spearman, dependiendo de la normalidad de los datos (Kolmogorov-Smirnov). El estudio se desarrolló con una confianza del 95%, asumiendo un error del 5%.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados descriptivos de estilos de liderazgo

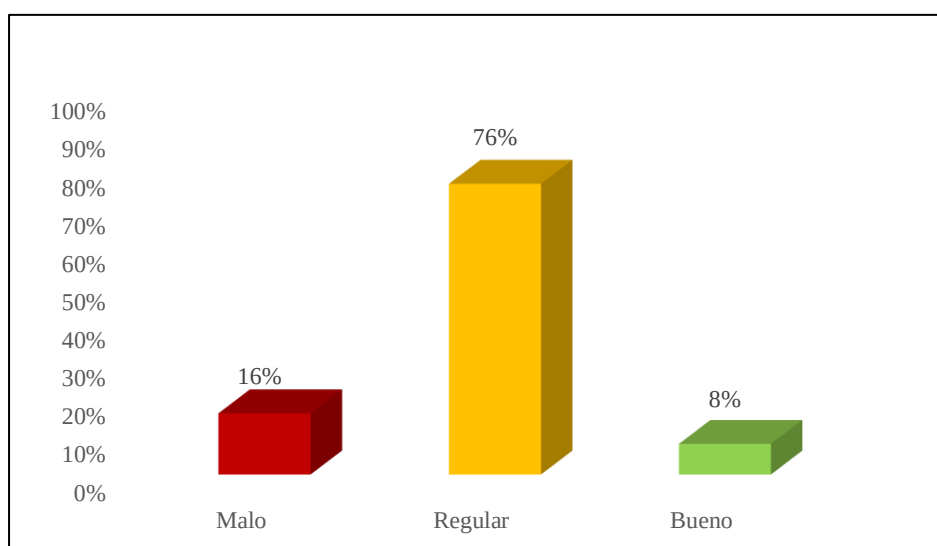
Tabla 1

Estilos de liderazgo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Estilos de Liderazgos	n	%
Malo	4	16
Regular	19	76
Bueno	2	8
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a estilos de liderazgo.

Figura 1. Estilos de liderazgo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 1 se apreció que el 8% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de los estilos de liderazgo, el 76% percibió un nivel regular y el 16% de los colaboradores un nivel malo de los estilos de liderazgo.

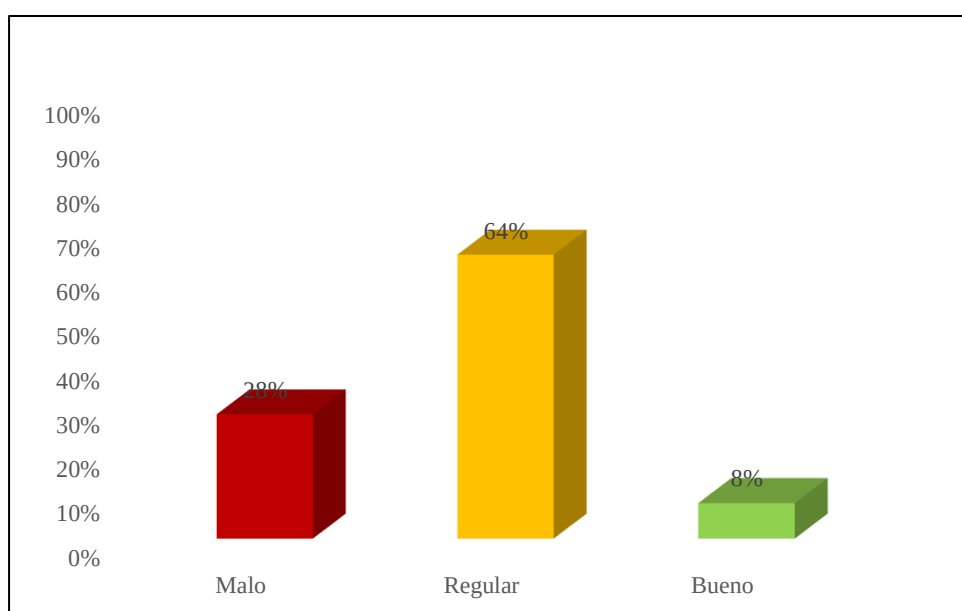
Tabla 2

Liderazgo laissez - faire en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Liderazgo laissez faire	n	%
Malo	7	28
Regular	16	64
Bueno	2	8
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a estilos de liderazgo.

Figura 2. Liderazgo laissez - faire en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 2 se apreció que el 8% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de liderazgo laissez - faire, el 64% percibió un nivel regular y el 28% un nivel malo.

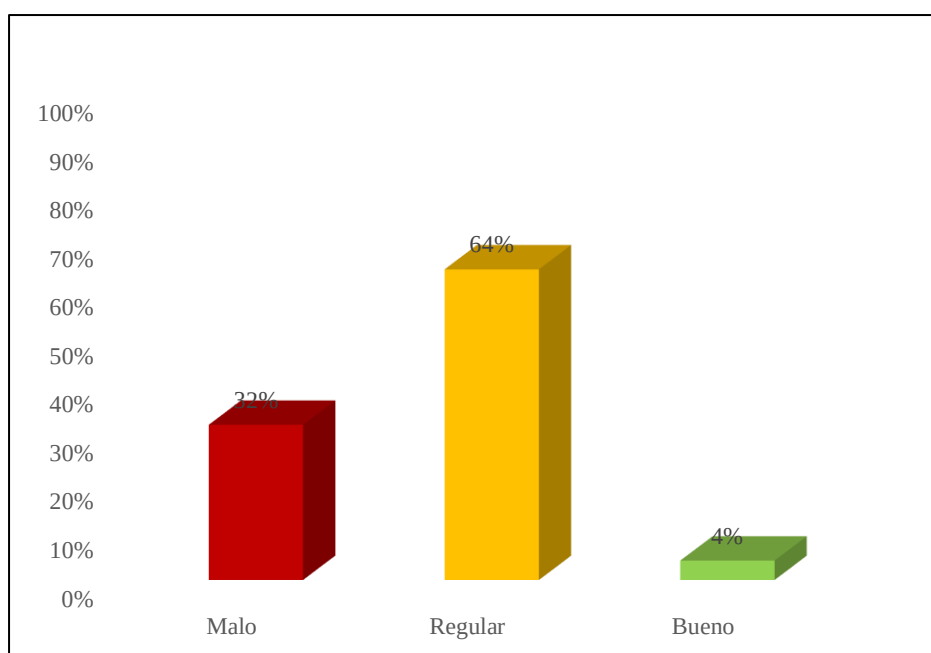
Tabla 3

Liderazgo autocrático en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Liderazgo autocrático	n	%
Malo	8	32
Regular	16	64
Bueno	1	4
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a estilos de liderazgo.

Figura 3. Liderazgo autocrático en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 3 se observó que el 4% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de liderazgo autocrático, el 64% percibió un nivel regular y el 32% un nivel malo.

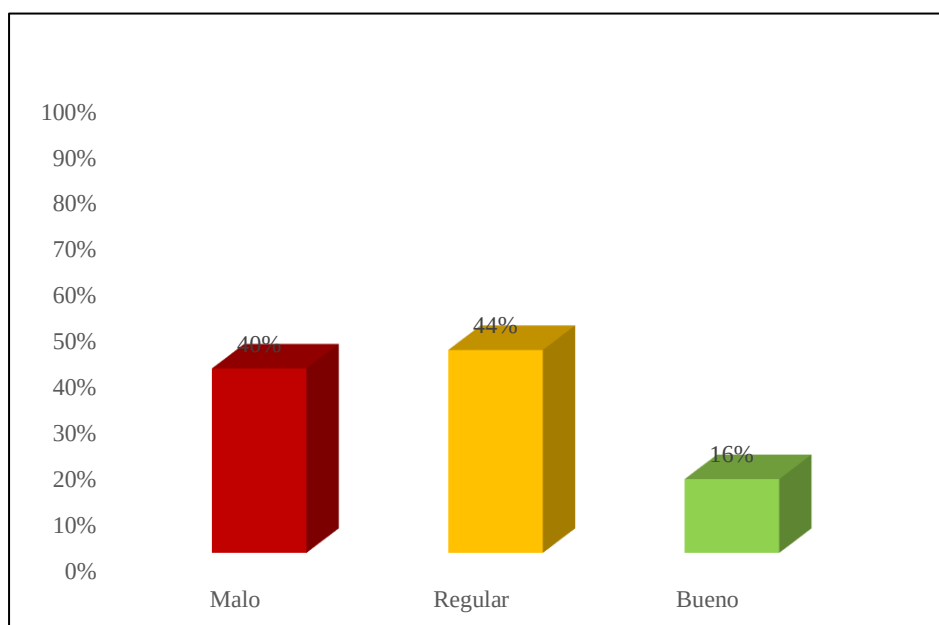
Tabla 4

Liderazgo democrático en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Liderazgo democrático	n	%
Malo	10	40
Regular	11	44
Bueno	4	16
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a estilos de liderazgo.

Figura 4. Liderazgo democrático en los colaboradores COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 4 se observó que el 16% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de liderazgo democrático, el 44% percibió un nivel regular y el 40% un nivel malo.

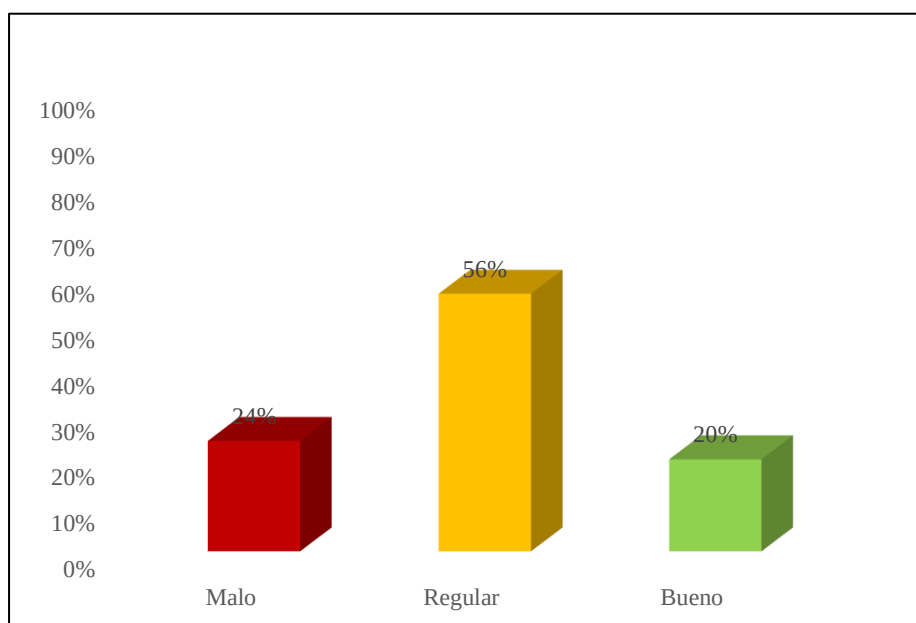
Tabla 5

Liderazgo transaccional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Liderazgo transaccional	n	%
Malo	6	24
Regular	14	56
Bueno	5	20
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a estilos de liderazgo.

Figura 5. Liderazgo transaccional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 5 se observó que el 20% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de liderazgo transaccional, el 56% percibió un nivel regular y el 24% un nivel malo.

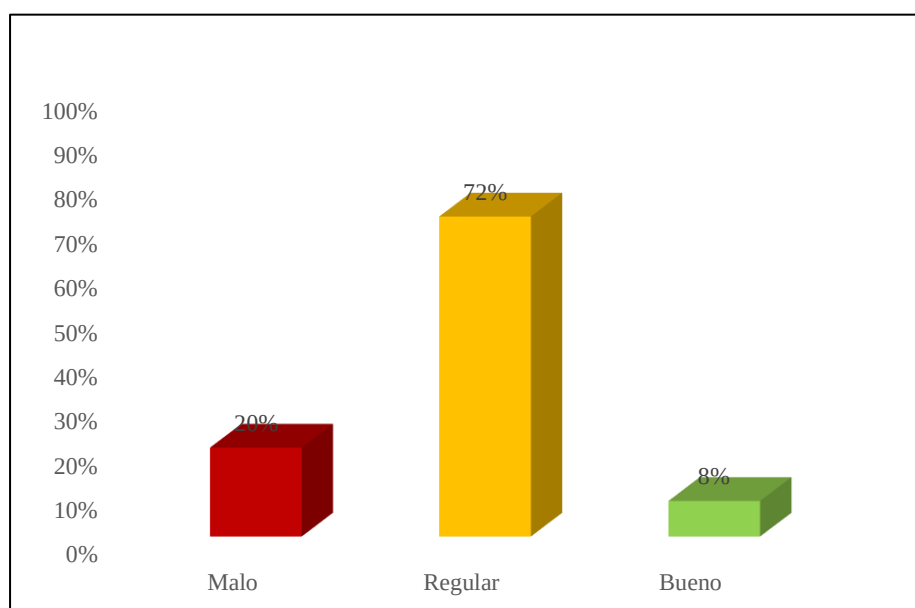
Tabla 6

Liderazgo transformacional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Liderazgo transformacional	n	%
Malo	5	20
Regular	18	72
Bueno	2	8
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a estilos de liderazgo.

Figura 6. Liderazgo transformacional en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 6 se observó que el 8% los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de liderazgo transformacional, el 72% percibió un nivel regular y el 20% un nivel malo.

4.1.2. Resultados descriptivos de Satisfacción laboral

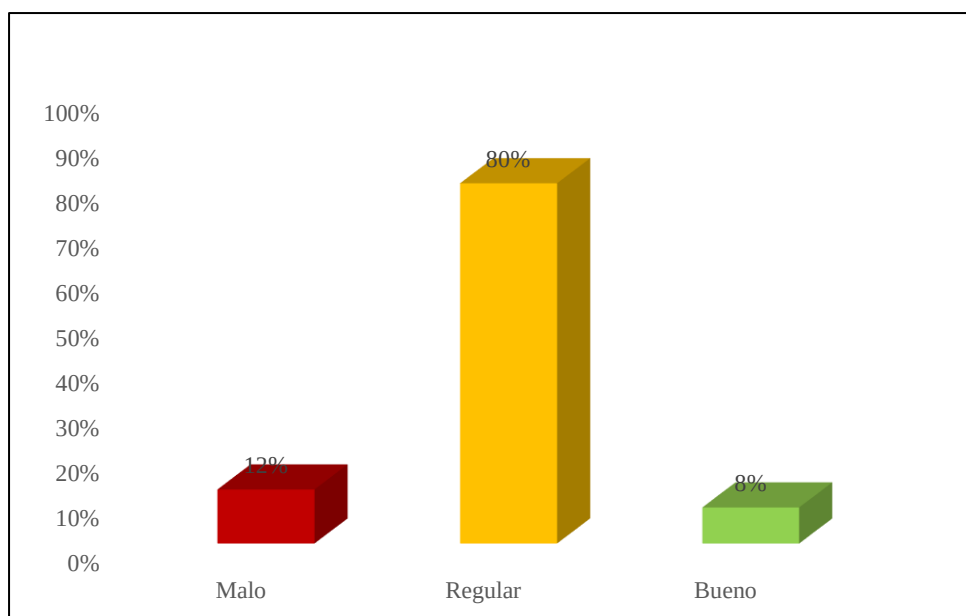
Tabla 7

Satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Satisfacción Laboral	n	%
Baja	3	12
Media	20	80
Alta	2	8
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a satisfacción laboral.

Figura 7. Satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 7 se observó que el 8% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de Satisfacción laboral, el 80% percibió un nivel regular y el 12% un nivel malo.

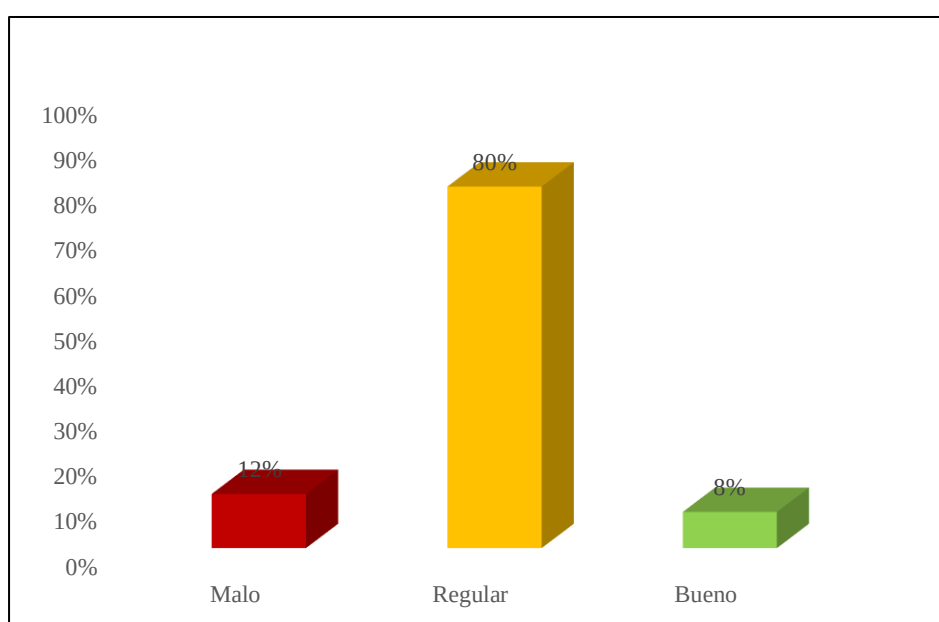
Tabla 8

Condiciones de trabajo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Condiciones de trabajo	n	%
Malo	3	12
Regular	20	80
Bueno	2	8
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a satisfacción laboral.

Figura 8. Condiciones de trabajo en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 8 se observó que el 8% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de condiciones de trabajo, el 80% percibió un nivel regular y el 12% un nivel malo.

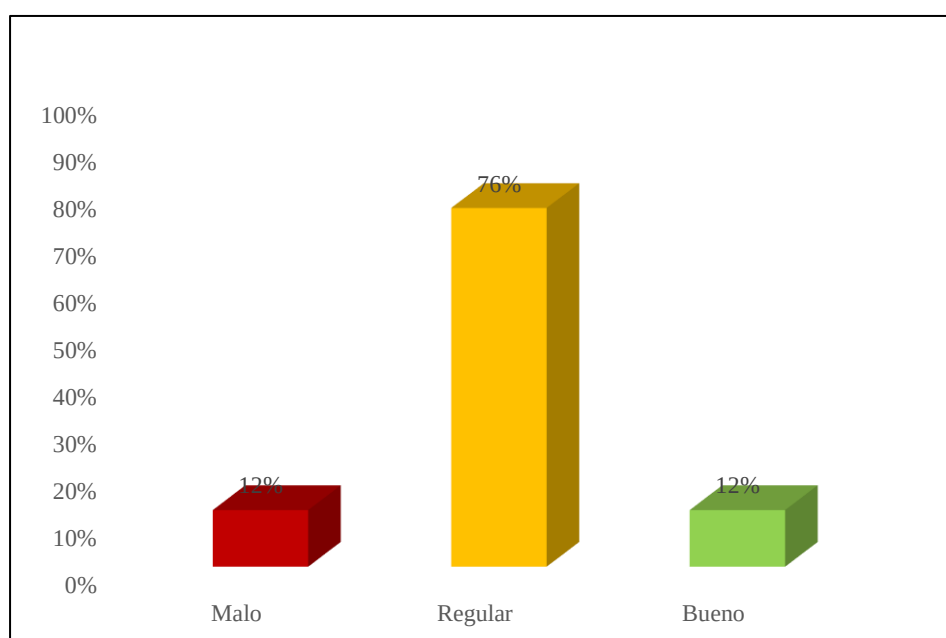
Tabla 9

Reconocimiento en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Reconocimiento	n	%
Malo	3	12%
Regular	19	76%
Bueno	3	12%
Total	25	100%

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a satisfacción laboral.

Figura 9. Reconocimiento en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 9 se observó que el 12% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de reconocimiento, el 76% percibió un nivel regular y el 12% un nivel malo.

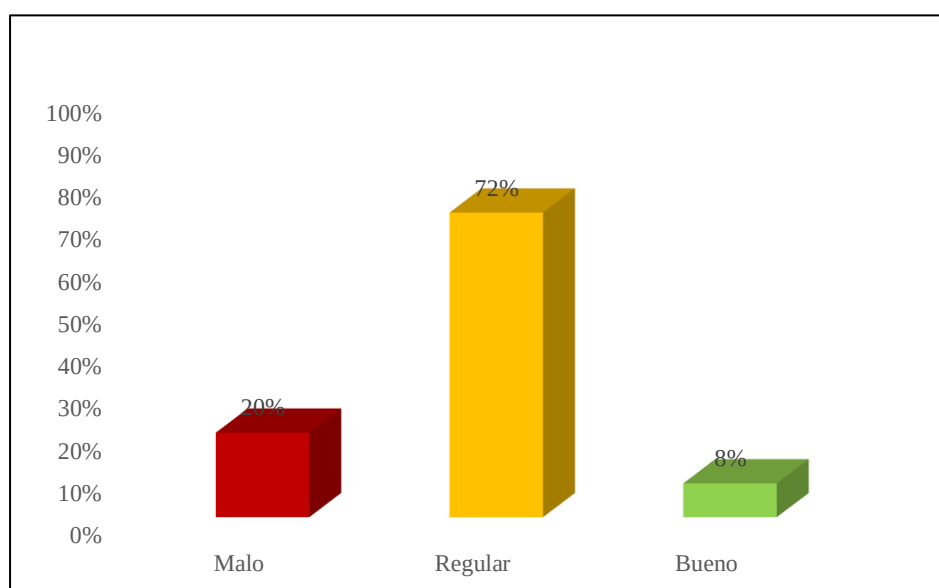
Tabla 10

Beneficio económico en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

Beneficio económico	n	%
Malo	5	20
Regular	18	72
Bueno	2	8
Total	25	100

Nota. Instrumento aplicado de acuerdo a satisfacción laboral.

Figura 10. Beneficio económico en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.



En la tabla y figura 10 se observó que el 8% de los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020 percibieron un nivel bueno de beneficio económico, el 72% percibió un nivel regular y el 20% un nivel malo.

4.1.3. Contrastación de Hipótesis

Tabla 11

Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

			Estilos de Liderazgos	Satisfacción Laboral
Rho de	Estilos de	Coeficiente de	1,000	,714**
Spearman	Liderazgos	correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)		
		N	25	25

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

En la tabla 11 de la prueba rho de Spearman se obtuvo un 0.000 usando significancia bilateral, indicando que se debe rechazar la prueba de no relación, mientras que el coeficiente de relación fue igual a 0.714, indicando que existe una relación positiva de alto grado entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral entre los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020. De ello se deduce que cuanto mejor es el estilo de liderazgo, mayor es el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 12

Relación entre liderazgo laissez – faire y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

			Liderazgo laissez - faire	Satisfacción Laboral
Rho de	Liderazgo laissez	Coeficiente de	1,000	,838**
Spearman	- faire	correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)		
		N	25	25

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

En la tabla 12 de la prueba de la rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.000 usando significancia bilateral, lo que indica que se debe rechazar la prueba de no relación. De igual forma, el coeficiente de relación fue igual a 0.714, indicando que existe una relación positiva de alto grado entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral entre los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020. De ello se deduce que a mejor liderazgo laissez-faire, mayor es el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 13

Relación entre liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

		Liderazgo autocrático	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo autocrático	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,609**
		N	,001
			25

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

En la tabla 13, la prueba de la rho de Spearman arrojó un valor de 0.001 usando significancia bilateral, lo que indica que la prueba de no relación debe ser rechazada; de igual manera, el coeficiente de correlación fue igual a 0.609, indicando que existe una relación moderadamente positiva entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral entre los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020. De ello se deduce que cuanto mayor sea el nivel de liderazgo autocrático, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 14

Relación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

			Liderazgo democrático	Satisfacción Laboral
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de	1,000	,586**
Spearman	democrático	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	25	25

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

En la tabla 14, la prueba rho de Spearman arrojó un valor de 0.002 usando significancia bilateral, indicando que se debe rechazar la prueba de no relación, mientras que el coeficiente de relación arrojó una satisfacción de 0.586, indicando que existe una relación moderadamente positiva entre liderazgo democrático y la satisfacción laboral entre COER Lambayeque – Chiclayo 2020. De ello se deduce que cuanto mayor sea el nivel de liderazgo democrático, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 15

Relación entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

			Liderazgo transaccional	Satisfacción Laboral
Rho de	Liderazgo	Coeficiente de	1,000	,674**
Spearman	transaccional	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25

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

En la tabla 15, la prueba rho de Spearman arrojó un valor de 0,000 usando significancia bilateral, lo que indica que se debe rechazar la prueba de no relación, mientras que el coeficiente de relación fue de 0,674, indicando que existe una relación moderadamente positiva entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral entre los colaboradores del

COER Lambayeque – Chiclayo 2020. Se deduce que, a mayor nivel de liderazgo transaccional, mayor nivel de satisfacción laboral.

Tabla 16

Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores del COER Lambayeque – Chiclayo 2020.

			Liderazgo transformacional	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25

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

En la tabla 16, la prueba rho de Spearman arrojó un valor de 0.000 usando significancia bilateral, lo que indica que se debe rechazar la prueba de no relación; sin embargo, el coeficiente de relación fue igual a 0.653, indicando que existe una relación positiva de alto grado entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores del COER. De ello se deduce que cuanto mayor sea el nivel de liderazgo transformacional, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

4.2. Discusión de los resultados

Luego de observar detenidamente cada uno de los resultados encontrados, se procedió a discutir cada uno de ellos, con la teoría expuesta y los trabajos previos abordados en el estudio. Esto teniendo en cuenta cada uno de los objetivos del estudio. En ese panorama, se empieza por conocer el nivel de los estilos de liderazgo según la percepción de los colaboradores, donde el 76% evidenció nivel regular, el 16% malo, y el 8% nivel bueno. Los niveles de satisfacción laboral, el 80% fue media, el 12% baja, y el 8% alto. Para contrastar el objetivo general, el cual consistió en identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020, dónde para ello, se analizó el coeficiente rho de Spearman, observándose una significancia igual a 0.000, indicador inferior a 0.05, por lo que se infiere que existe relación directa entre estilos de liderazgo y la satisfacción, asimismo el grado fue alto, esto contrastado con un ρ igual 0.714.

Resultados similares encontrados en el presente estudio, lo evidencia Guerrero (2020), en Guayaquil, quien termina por inferir que los estilos de liderazgo conllevan a determinar a la satisfacción del colaborador. Por su parte, Soria (2018), en Ambato, argumentó una incidencia directa, pues cuando un empleado siente que son bien empleados los estilos de liderazgo por los jefes, su satisfacción laboral, tiende a aumentar, caso contrario, sino son adecuados, se sienten insatisfechos en el lugar donde laboran.

Para Córdova y Arévalo (2020), en su estudio realizado en San Martín, también conllevó a inferir una positiva relación entre variables, es decir, cuanto mayor sea el nivel de satisfacción en una organización, mejores serán los estilos de liderazgo de los colaboradores. Mismas conclusiones determinó Alfaro (2019), quien presentó que un colaborador se ve mejor satisfecho si tiene a jefes o gerentes con adecuados estilos de liderazgo. García y Rossana (2018), en Lima – Los Olivos, también conllevaron a contrastar la hipótesis de relación, aportando que un empleado mejor satisfecho está asociado con el tipo de líder que habita en su entorno laboral. Camacho *et al.* (2018), argumento que además de relación entre estas variables, también influyen otros factores que alteran la satisfacción de los colaboradores.

Como primer objetivo específico, el cual fue establecer un vínculo entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020; donde al analizar los estilos los niveles expresan que el 64% presenta un regular liderazgo laissez faire, el 28% observó un nivel malo y el 8% un nivel alto. Al asociar este estilo con la satisfacción en el trabajo, se arrojó una significancia igual a $0.000 < 0.05$, afirmando relación positiva; asimismo, el coeficiente de relación arrojó un valor de 0,838, lo que indica un alto grado de relación.

Soria (2018), deja entrever el fuerte vínculo entre el Laissez faire y el agrado de los trabajadores dentro de su entorno laboral, Ojeda (2016), también conlleva a contrastar la hipótesis específica. Quiere decir, que un líder que practique una intervención innecesaria, tenga un estilo poco autoritario y carezca de feedback, tendrá a colaboradores poco satisfechos (Hasan, 2018). Cabe mencionar que los líderes del laissez-faire evitan tomar decisiones, abdican de sus responsabilidades, retrasan acciones y se abstienen de usar la autoridad asociada con sus roles. Tampoco brindan retroalimentación y reconocimiento a los subordinados y tienden a ignorar las necesidades de los seguidores, ya que no se ocupan de los problemas relacionados con el trabajo. Estos líderes no toman partido en las disputas y están desorganizados al tratar con las prioridades (Dyczkowska & Dyczkowski, 2018).

Cómo segundo objetivo específico se tiene que establecer la relación entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020; al analizar los niveles del liderazgo autocrático, se observó al 4% percibir un nivel bueno, el 64% un nivel regular y el 32% un nivel malo. Al observar la relación, se observó una significancia menor al 0.05, y un coeficiente de 0.609, expresando relación directa de grado moderada.

Resultados similares determinó Alfaro (2019), quien aportó además de relación, que un líder necesita de experiencia y alto conocimiento sobre cómo hacer que sus colaboradores cumplan sus objetivos sin parecer autoritario. El estilo de liderazgo autocrático, es aquel estilo donde los líderes toman decisiones por sí mismos, estableciendo regulaciones estrictas, procesos de control y mantienen relaciones formales con sus colaboradores. Además, no infunde una mentalidad de aprendizaje que es

importante para estimular actitudes proactivas en el colaborador. Los indicadores para el liderazgo autocrático son: autoritarios, comunicación y socialización (Dyczkowska & Dyczkowski, 2018).

En cuanto al tercer objetivo específico, se trataba de establecer un vínculo entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020; donde porcentajes arrojaron que, el 44% nivel regular de liderazgo democrático, el 44% percibió un nivel regular y el 40% un nivel malo. Asimismo, la significancia igual a 0.02 y el coeficiente igual a 0.586, expresaron relación moderada entre dimensión liderazgo democrático y satisfacción laboral.

Resultados similares determinó Camacho et al. (2018), quien abordó relación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral. Wong (2020), consideró la importancia del liderazgo democrático para una correcta satisfacción del colaborador. Por su parte, Pinedo (2019), también argumentó que un liderazgo democrático conlleva a que los colaboradores sientan más satisfacción por su labor. Cabe resaltar que un líder democrático, sabe cómo tomar decisiones en momentos difíciles, motiva a sus colaboradores, y está dispuesto a escuchar opiniones e ideas de sus trabajadores. Un líder debe ser participativo, promueve el diálogo y apoya la participación grupal (Fatoni et al., 2020).

Como cuarto objetivo específico se propuso establecer un vínculo entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020, se obtuvo mediante significancia bilateral un valor de 0.000, por lo que se rechaza la hipótesis de no relación, así mismo el coeficiente de relación fue 0,674, indicando una relación de grado moderado. De ello se deduce que cuanto mayor sea el nivel de liderazgo transformacional, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

Resultados similares encontró Pinedo (2019), quien afirma relación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral; por su parte, Redolfo (2017), infiere que existe positiva relación, además de que los líderes poseen regular estilo transformacional. Asghar y Oino (2018), afirmaron que un líder transformacional, tiene la motivación como una de sus virtudes, esto a través de recompensas por el cumplimiento

de objetivos. Un líder transformacional evalúa el desempeño y otorga premios a los que siguen y cumplen sus metas.

El quinto objetivo específico fue establecer un vínculo entre el liderazgo transformacional y la satisfacción de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020; Se obtuvo mediante significancia bilateral un valor de 0.000, rechazando la prueba de no relación; asimismo, el coeficiente de relación fue de 0,653, expresando grado moderado entre la relación liderazgo transaccional y la satisfacción laboral. Se deduce que, a mayor nivel de liderazgo transaccional, mayor nivel de satisfacción laboral.

Resultados similares encontró Camacho et al (2018), quien en su investigación obtuvo que existe un fuerte vínculo entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral. Budiasih, et al., (2020), argumentan que un líder transaccional motiva y hace que sus colaboradores se inspiren para realizar sus actividades, ayuda a mejorar la moral del equipo. También atiende a las necesidades que presentan los colaboradores, y fortalece la comunicación entre compañeros.

V. CONCLUSIONES

1. Dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, se observó niveles medios en estilos de liderazgo y regular satisfacción; asimismo, existe relación directa de grado alto entre los estilos de liderazgo y la satisfacción de los colaboradores. A mejor estilo de liderazgo, el colaborador se sentirá más satisfecho en la entidad que labora.
2. El estilo Laissez faire dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, fue de medio; determinándose un vínculo directo con la satisfacción de los trabajadores. Pues cuando un líder que practique una intervención innecesaria, tenga un estilo poco autoritario y carezca de feedback, tendrá a colaboradores poco satisfechos.
establecer un vínculo directo entre la satisfacción de los empleados y el resultado final
3. El liderazgo autocrático dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, fue de medio; determinándose un vínculo directo con la satisfacción de los trabajadores. Pues cuando un líder sepa tomar decisiones, conozca el proceso de control y mantiene una relación formal, obtendrá mayor satisfacción con sus colaboradores.
4. El estilo democrático dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, fue de nivel medio; determinándose relación directa con la satisfacción de los trabajadores. Pues cuando un líder sepa motive, sepa escuchar opiniones e ideas, entonces tendrá colaboradores más satisfechos de laborar en la entidad.
5. El estilo de liderazgo transaccional dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, fue de nivel medio; determinándose relación directa con la satisfacción de los trabajadores. Pues cuando un líder sepa motive, sepa escuchar opiniones e ideas, entonces tendrá colaboradores más satisfechos de laborar en la entidad.
6. El liderazgo transformacional dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, fue de nivel medio; determinándose relación directa con la satisfacción de los trabajadores. Pues cuando un líder sepa motive, e inspire a

sus colaboradores, entonces tendrá colaboradores más satisfechos de laborar en la entidad.

IV. RECOMENDACIONES

1. A los líderes del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, realizar charlas de motivación, trabajo en equipo, seguridad y valores de la empresa, asimismo, apoyar a sus colaboradores, y orientarlos en su trabajo diario. Estos indicadores señalan a un buen líder, que busca crecimiento de su personal y de la entidad.
2. Al personal del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, cumplir sus funciones y respetar las reglas de la entidad, asimismo, respetar los valores de la empresa y seguir las instrucciones de su líder. El seguimiento de un correcto líder, hace en el colaborador una mayor satisfacción.
3. Al personal del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, cumplir las funciones encomendadas y que tengan conocimiento en el proceso de control para una buena toma decisiones, el cual tendrá mayor satisfacción en los colaboradores.
4. Al personal del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, les permitan participar en la toma de decisiones, de esta manera les brinda mayor motivación para llevar a cabo sus actividades, y tener una mayor satisfacción.
5. A los líderes del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, se les recomienda que tenga un entorno sociable y accesibles para las propuestas o ideas de sus trabajadores y que motive a sus colaboradores a que se expresen libremente sus opiniones, siendo así tendrá trabajadores más satisfechos en la entidad.
6. A los líderes del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque, motivar a los colaboradores a crear e innovar cambios productivos para el desarrollo de la entidad, entonces tendrá colaboradores más satisfechos de laborar en la empresa.

Referencias

- Alfaro, P. (2019). *Estilo de liderazgo del directivo y la satisfacción laboral del personal del centro nacional de alimentación y nutrición*, 2015. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39070>
- Araya, M., y Medina, A. (2020). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. 25(2). <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Asghar, S., y Oino, I. (2018). Leadership Styles and Job Satisfaction. *Market Forces*, 13(1), 1-13. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3197150
- Budiasih, Y., Budi, C., Minh, T., Thanh, P., y Prasastinah, T. (2020). The Mediating Impact of Perceived Organisational Politics on the Relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(11), 478-495. https://www.ijicc.net/images/vol10iss11/101134_Budiasih_2020_E_R.pdf
- Budiasih, Y., Cahya, B., Tri, M., Phonh, T., y Trisadini, P. (2020). The mediating impact of perceived organisational politics on the relationship between leadership atyles and job satisfaction. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(11), 478-495. https://www.ijicc.net/images/vol10iss11/101134_Budiasih_2020_E_R.pdf
- Camacho, C., Espinoza, E., y Vásquez, D. (2018). El estilo de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillco Marca - Huánuco, 2017. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4252>
- Capa, L., Benitez, R., y Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 273-284. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>
- Carrion, B. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña - 2018*. Lambayeque. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7754>
- Córdova, M., y Arévalo, M. (2020). *Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de San Martí*, 2019. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3838>
- Cosme, J. (2018). *Liderazgo*. España: Editorial elearning s.l. <https://books.google.com.pe/books?id=EG12DwAAQBAJ&printsec=frontcover&d>

q=ESTILOS+DE+LIDERAZGO&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO&f=false

- Dyczkowska, J., y Dyczkowski, T. (2018). Democratic or Autocratic Leadership Style? Participative Management and its Links to rewarding Strategies and Job Satisfaction in SMEs. *Athens Journal of Business & Economics*, 4(2), 193-218. <https://doc.presentica.com/11583738/5ebadfb4d2858.pdf>
- Fatoni, Irawan, Adha, S., Sintawati, F., Julyanto, O., Mukhlisin, . . . Purwanto, A. (2020). Leadership Style For Indonesian Public Health Center: Charismatic, Bureaucratic, Transactional, Transformational, Autocratic Or Democratic? *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 115-124. https://ejmcm.com/pdf_1713_9c1e8218a0cbe5ba879b435b870c7014.html
- Gonzales, M. (2006). *Habilidades directas*. España: Innovación y cualificación s.l. https://books.google.com.pe/books?id=m2O0lf1Hp8oC&pg=PA117&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiOrd_CwOjzAhXoH7kGHZ64BIAQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false
- Guerrero, M. (2020). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil*. Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio - Guayaquil
- Hasan, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(687849), 1-10. 10.5171/2018.687849
- Hernández, Fernández y Baptista. (2015). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2018 ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill Education. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de la habilidades de liderazgo*. Madrid: Editorial P.H.D.
https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&pg=PT24&dq=ESTILOS+DE+LIDERAZGO&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj-d-avd_ejzAhVjGbkGHbvCDUY4FBD0AXoECACQAg#v=onepage&q=ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO&f=false
- Info Capital Humano. (2019). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Sitio web oficial de Info Capital Humano:
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Ladines, I. (2021). *Estilos de Liderazgo y su influencia en el nivel de satisfacción laboral en el banco de Comercio, Agencia Piura 2021. [Repositorio de la Universidad César Vallejo]*. Piura: Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70522?show=full>
- López.Roldan, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª ed.). Barcelona - España: Creative Commons.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4), 42-52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5ª ed.). Bogotá-México, DF: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ojeda, D. (2016). *Los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en la Casa de la Cultura Ecuatoriana. Matriz* Quito.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7437>
- Pinedo, F. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65507>
- Poma, C. (2018). *Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la municipalidad de los Olivos - 2017*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12409>

- PSICORE. (2014). *Perfil de liderazgo empresarial*. Guatemala: Editorial evaluaciones psicométricas.
https://books.google.com.pe/books?id=YfWaAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=ESTILOS+DE+LIDERAZGO&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO&f=false
- Pujol-cols, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34, 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Randstad. (2019). *Sitio web oficial de Randstad*. La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea.html>
- Redolfo, A. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8882>
- Rojas, J. (2020). *Relación entre el liderazgo y el clima organizacional docente de la Institución Educativa Privada "Santa Teresita" Monsefú - Chiclayo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8037>
- Ruiz, P., Alcalde, J., y Landa, J. (2006). *Gestión clínica en cirugía*. España: Asociación española de cirugía. https://books.google.com.pe/books?id=Ix9JR2LkZSkC&pg=PA613&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiOrd_CwOjzAhXoH7kGHZ64BIAQ6AF6BAGIEAI#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false
- 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*. 2018. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2446>
- Wong, B. (2020). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Centro Atención Primaria III*. Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62284>
- Workforce. (18 de 09 de 2020). *Workforce 2020 y los desafíos que presenta para América Latina*. Sitio Web oficial de Staffing : <https://staffingamericalatina.com/workforce-2020-y-los-desafios-que-presenta-para-america-latina/>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Pregunta	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020?	Objetivo General Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020. Objetivos específicos 1. Establecer la relación entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020. 2. Establecer la relación entre el liderazgo autocrático y la satisfacción satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020. 3. Establecer la relación entre el liderazgo democrático y la satisfacción satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020. 4. Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020. 5. Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional – COER Lambayeque- 2020.	Existe relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020.	Estilos de Liderazgo	Laissez-faire	Carencia de feedback.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental – transversal Población: 25 colaboradores que laboran en el Centro de Operaciones de Emergencia Regional. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
					Estilo poco autoritario.	
					Intervención necesaria.	
				Autocrático	Toma de decisiones.	
					Poder explícito.	
					Poder de decisión.	
				Democrático	Directriz de líder.	
					Ser participativo.	
					Promover diálogo.	
					Promueve participación grupal.	
			Satisfacción laboral	Transaccional	Sustenta transacciones.	
					Premios por desempeño.	
				Transformacional	Comunicativos.	
					Visión compartida y transaccional.	
				Significancia de la tarea	Disposición al trabajo.	
					Sentido del esfuerzo.	
				Condiciones de trabajo	Realización.	
					Equidad.	
				Reconocimiento	Trabajo cómodo.	
					Trabajo sin problemas.	
				Beneficio económico	Valora al trabajo.	
					Reconocimiento de logros.	
					Incentivos.	
					Conformidad de sueldo.	

Anexo 2. Instrumento de Estilos de Liderazgo

Objetivo: El instrumento tiene por finalidad conocer los estilos de liderazgo dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional.

Instrucciones: Estimado colaborador recibe mis cordiales saludos y a la vez pedirle lea detenidamente cada uno de los ítems y marque la respuesta que considere adecuada; para ello, se debe tener en cuenta que: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	Liderazgo Laissez-faire					
1.	El jefe brinda información periódica de su desempeño dentro del COER Lambayeque					
2.	Su jefe tiene autonomía para desempeñar su función y tomar decisiones.					
3.	El jefe interviene cuando se presenta alguna dificultad en las actividades o funciones de sus colaboradores.					
	Liderazgo autocrático					
4.	Acata las órdenes establecidas por su jefe sin opinar ni poner excusas.					
5.	Entiende que debe cumplir con todas las funciones que ordena su jefe del COER Lambayeque.					
6.	El jefe decide en forma única, las decisiones dentro de la organización o área de trabajo.					
7.	Sigo de forma obediente las decisiones de mi jefe dentro de la organización.					
	Liderazgo democrático					
8.	Tiene libertad para poder opinar y contribuir en las decisiones dentro de la organización o área de trabajo.					
9.	Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta o son importantes para la organización.					
10.	El jefe fomenta la comunicación mediante reuniones o charlas o fechas especiales dentro de la organización.					
	Liderazgo transaccional					
11.	El jefe es claro con la asignación de tareas y establece recompensas al cumplirse en los plazos establecidos.					
12.	La COER Lambayeque brinda recompensas económicas o algún reconocimiento por desempeñar correctamente y en tiempo óptimo sus labores.					
	Liderazgo transformacional					
13.	Dentro de la COER Lambayeque, soy libre de proponer ideas para el bien de la organización.					
14.	Mi visión sobre lo que debería ser la empresa, coincide con la visión de mi jefe.					

Anexo 3. Instrumento de Satisfacción laboral

Objetivo: El instrumento tiene por finalidad conocer la satisfacción laboral dentro del Centro de Operaciones de Emergencia Regional.

Instrucciones: Estimado colaborador recibe mis cordiales saludos y a la vez pedirle lea detenidamente cada uno de los ítems y marque la respuesta que considere adecuada; para ello, se debe tener en cuenta que: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

¡Gracias!

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
	Significancia de la Tarea					
1.	Se siente conforme con el tipo de trabajo que realiza dentro de la COER Lambayeque.					
2.	Su jefe valora el esfuerzo que realiza para cumplir con sus funciones u obligaciones dentro de la organización.					
3.	Se siente realizado de forma profesional					
4.	Su trabajo es tan valioso como cualquier otro dentro de la organización.					
	Condiciones de trabajo					
5.	La normativa de la organización permite que su trabajo sea cómodo y pueda realizar sus funciones correctamente.					
6.	La normativa de la organización genera un trabajo sin dificultades ni problemas para realizar sus funciones.					
	Reconocimiento					
7.	El COER Lambayeque valora su trabajo y el esfuerzo que realiza.					
8.	El COER Lambayeque otorga reconocimiento por los logros obtenidos o metas cumplidas en el tiempo establecido.					
	Beneficio económico					
9.	Recibe incentivos económicos, por el buen trabajo que realiza.					
10.	Está conforme con el sueldo que recibe por parte de la empresa.					

Anexo 4: Solicitud de permiso

SOLICITÓ: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR: Cesar Urpeque Morales
Jefe de la oficina ejecutiva de defensa nacional civil y seguridad ciudadana

Yo, Miyik del Rosario Vásquez Chiclayo, identificada con DNI: 73265320 con domicilio Av. Pacifico 605-P. Joven 9 de octubre. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo, que, habiendo culminado la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN en la Universidad Particular de Chiclayo, solicito a Ud, permiso para realizar trabajo de investigación en su entidad sobre **“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE OPERACIONES DE EMERGENCIA REGIONAL-COER LAMBAYEQUE “**

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder mi solicitud

Chiclayo, 16 de diciembre del 2021



Miyik del Rosario Vásquez Chiclayo

DNI:73265320

Anexo 5: Autorización

OFICIO N° 000573-2021-GR.LAMB/OFDNCSC [4055006 - 0]

SEÑORITA
MIYIK DEL ROSARIO VÁQSUEZ CHICLAYO
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
CIUDAD.-

ASUNTO: SE AUTORIZA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN COER
LAMBAYEQUE.

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo en mérito al documento remitido a mi despacho por su persona, autorizo la realización del trabajo de investigación sobre "Estilos de liderazgo y su relación en la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional (COER) Lambayeque", para lo cual se le brindará las facilidades del caso.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente
CESAR MANUEL URPEQUE MORALES
JEFE (E) DE LA OF. EJEC. DE DEF. NAC., CIVIL Y S.C.
Fecha y hora de proceso: 19/12/2021 - 17:50:19

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

Anexo 6. Validación de expertos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

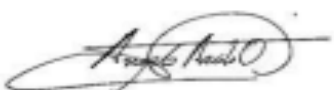
Quien suscribe, Mgtr. Michelangelo Arcila Olivera, con documento de identidad N° 74280263 , de profesión de Administración con Grado de Maestro, ejerciendo actualmente como Jefe del Programa de Formación para Adultos en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: **"Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020"**, a efectos de su aplicación a estudiantes universitarios para el recojo de datos de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					x
Claridad Conceptual					x
Redacción y Terminología				x	
Escalamiento y Codificación				x	

Fecha: Chiclayo, 10 de noviembre del 2021


Mgtr. Michelangelo Arcila Olivera
Licenciado en Administración.
C.L.A.O. 3083
DNI n° 74280263

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Lic. Walter Enrique Acosta Chozo,
con documento de identidad N° 76738027, de profesión
Estadística con Grado de Colegiado en Estadística, ejerciendo
actualmente como Asesor en proyectos de Investigación, en la Institución
Investadística E.I.R.L.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: **"Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020"**, a efectos de su aplicación a estudiantes universitarios para el recojo de datos de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					✓
Claridad Conceptual					✓
Redacción y Terminología					✓
Escalamiento y Codificación					✓

Fecha: Chiclayo, 10 de Octubre del 2021


.....
Lic. Walter Enrique Acosta Chozo
COESPE N° 1362

.....
DNI n° 76738027.....

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Mgtr. César Eduardo Pinedo Lozano, con documento de identidad N° 44680094, de profesión Administrador con Grado de Magister en Gestión Pública, ejerciendo actualmente como Coordinador de Escuela, en la Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), titulado: **"Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Centro de Operaciones de Emergencia Regional COER Lambayeque 2020"**, a efectos de su aplicación a estudiantes universitarios para el recojo de datos de las variables sometidas a la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	INACEPTABLE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
Pertinencia					X
Claridad Conceptual					X
Redacción y Terminología				X	
Escalamiento y Codificación				X	

Fecha: Chiclayo, 14 de noviembre del 2021



MGR. CÉSAR E. PINEDO LOZANO
CLAD: 000791

DNI n°. 44680094

Anexo 7. Base de datos

Estilos de Liderazgo														Satisfacción laboral									
Liderazgo Laissez - Faire			Liderazgo Autocrático				Lid. Democrático			Lid. Transac.		Lid. Transf.		Signif. de la Tarea				Cond. de trab.		Reconoc.		Benef. Econ.	
2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	4	1	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2
3	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3
3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	5	3	3	3
2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
3	4	3	1	2	4	3	1	3	2	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3
3	3	3	3	2	3	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	5	2	2	5	5	2	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	1	3	1	3	2	3	1	3	3
3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2
3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1
2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3	2	4	5	3	3	3
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	5	3	3	3
2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
3	4	3	1	2	4	3	2	3	2	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	3
5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	5	3
3	3	3	3	2	3	2	2	5	5	2	2	2	2	3	2	5	2	2	5	5	2	2	2
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	1	3	1	3	2	3	1	3	3
3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2
3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3
2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2

Codificación de base

Estilos de Lid.	Satisf. Lab.	Lid. Lai - F.	Lid. Autocr.	Lid. Democr.	Lid. Transac.	Lid. Transfor.	Sig. de la Tar.	Cond. de trab	Reconocim.	Benef. Econ.
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR
REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR
MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	REGULAR	MALO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	REGULAR	MALO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR	MALO	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	BUENO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	BUENO	REGULAR	BUENO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	BUENO	MALO	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR
MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	MALO	REGULAR	MALO	MALO	REGULAR	MALO
REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR
REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	MALO	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR	REGULAR

Anexo 6. Prueba de confiabilidad

Estilos de liderazgo

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.87	14

Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0.76	10

Anexo 7. Normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Suma de estilos de liderazgo	,197	25	,013	,866	25	,004
Suma de satisfacción laboral	,254	25	,000	,882	25	,008
Suma de liderazgo laissez	,278	25	,000	,796	25	,000
Suma de liderazgo autocrático	,232	25	,001	,891	25	,012
Suma de liderazgo democrático	,219	25	,003	,847	25	,002
Suma de liderazgo transaccional	,225	25	,002	,873	25	,005
Suma de liderazgo transformacional	,235	25	,001	,908	25	,027
Suma de significancia de la tarea	,276	25	,000	,899	25	,018
Suma de condiciones de trabajo	,277	25	,000	,846	25	,001
Suma de reconocimiento	,185	25	,026	,933	25	,101
Suma de beneficio económico	,195	25	,015	,925	25	,067

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Criterios del Rho de Spearman

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa