

Leadership and job satisfaction collaborators of a supermarket in Chaclacayo, 2024

Jimena Nicol Unocc Contreras¹  : Oscar Diez Pérez²  : Rodney Diego Salinas Cruz³ 
,^{1,2,3} Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Administración de Empresas, Lima-Perú,
U18208625@utp.edu.pe, c18716@utp.edu.pe, c27491@utp.edu.pe

Abstract– The research presented aimed to identify the degree of the relationship between leadership and job satisfaction within a supermarket. Accordingly, this study was conducted using a quantitative approach with a correlational, non-experimental design. The population consisted of 14 employees; therefore, the entire population of the supermarket was selected as the sample. A questionnaire based on the Likert scale was used as the data collection instrument. Subsequently, Pearson's statistical test was applied, revealing a significance level of 0.00 and a high correlation coefficient of 0.796 between leadership and job satisfaction among the supermarket's employees. When analyzing the dimensions of job satisfaction, as defined by [30] and used in the specific objectives, a moderate correlation was found between leadership and task significance ($r = 0.538$). Similarly, a moderate correlation was observed between leadership and working conditions ($r = 0.557$). Furthermore, a high correlation was found between leadership and economic benefits ($r = 0.793$). Therefore, it was concluded that an increase in leadership among supermarket employees would lead to greater task significance, improved working conditions, and enhanced economic benefits.

Keywords– Leadership, Job Satisfaction, Task Significance, Working Conditions, Economic Benefits

Liderazgo y satisfacción laboral colaboradores de un supermercado en Chaclacayo, 2024

Jimena Nicol Unocc Contreras¹  : Oscar Diez Pérez²  : Rodney Diego Salinas Cruz³ ,
^{1,2,3} Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de Administración de Empresas, Lima-Perú,
U18208625@utp.edu.pe, c18716@utp.edu.pe, c27491@utp.edu.pe

Resumen– La investigación presentada tuvo como objetivo lograr identificar el grado de la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral dentro de un supermercado. Es así como esta investigación se elaboró de acuerdo con un enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental, la población de trabajadores está constituida por 14 personas, razón por la cual, para la muestra se eligió el total de la población del supermercado, asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario, mediante la escala de Likert para recolectar los datos necesarios para esta investigación. Posteriormente, se utilizó la prueba estadístico de Pearson, donde se evidenció una significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación alta de 0.796 entre liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de un supermercado, al analizar las dimensiones de satisfacción laboral, definidas por [30], usadas en los objetivos específicos, tales como la relación entre liderazgo y significación de la tarea se obtuvo una relación de grado moderado con un $r = 0.538$, así también al medir la relación entre el liderazgo y condiciones de trabajo se obtuvo una relación de grado moderado con un $r = 0.557$, además al desarrollar la relación entre liderazgo y beneficios económicos se obtuvo un grado de relación alto con un $r = 0.793$. Es así como se llegó a la conclusión que mientras más aumente el liderazgo de los colaboradores del supermercado aumentará la significación de las tareas que realizan, las condiciones del trabajo en la cual se desempeñan, y por último los beneficios económicos que obtienen.

Palabras clave-- Liderazgo, Satisfacción laboral, Significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficios económicos.

I. INTRODUCCIÓN

Durante la última década, [1] evidenciaron que existen un conjunto de conflictos en el entorno de trabajo del sector empresarial, dónde el 10% de individuos que asumen el papel de líder realizan tomas de decisiones inadecuadas, que como resultados se producen factores negativos que promueven una deficiente satisfacción en el colaborador, es así que, en Europa, las personas líderes del sector empresarial son invitados para acudir a capacitaciones con el fin de poder mejorar sus habilidades, pero por falta de compromiso o tiempo no se llegan a realizar o concluir, causando como consecuencia una mala orientación a sus colaboradores, lo que permite a no poder lograr las metas empresariales establecidas. Así también, [2] en Santiago de Chile, argumentaron que aproximadamente el 18% de los colaboradores se sienten insatisfechos en su centro laboral, debido a que el líder no los

motiva a mejorar, lo que origina, a que los colaboradores no sean organizados para realizar su trabajo.

En el contexto peruano, estudios elaborados [3], indicaron una serie de alteraciones en las condiciones laborales que afectaron económicamente a las pymes, resultando de esta manera que un 58% de trabajadores peruanos no se perciben satisfechos con las estrategias utilizadas por su líder, así mismo, existe falta de confianza, lo que genera una menor expresión entre líder y colaborador.

De acuerdo con el estudio ejecutado [4], se indicó que el 64% de estos colaboradores se sintieron insatisfechos con el liderazgo que poseen sus superiores debido a la falta de comunicación que existe en el centro laboral, siendo un factor que produjo una baja productividad, estos resultados no son ajenos en un supermercado de la localidad de Chaclacayo, donde los trabajadores no mantienen una satisfacción en el centro de labor, debido a que no existe una motivación y comunicación adecuada por parte del líder hacia los colaboradores para mejorar continuamente, lo que genera un ambiente de trabajo tenso. Así también, existe una baja remuneración por el trabajo que realizan, es así, que el colaborador no se siente valorado con su trabajo, por ende, toma la decisión de renunciar para buscar mejores oportunidades de desarrollo, por la cual se plantea la siguiente problemática ¿Qué relación existe entre liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de un supermercado en Chaclacayo, 2024?

II. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo con [5], en su investigación determinó como calcular la correlación del liderazgo la con satisfacción de los trabajadores de un supermercado, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, con una muestra de 31 colaboradores, como instrumento uso un cuestionario para cada variable. Como resultados se describieron que existe una positiva correlación de Pearson, con un coeficiente de 0.63. Finalmente concluyó que, para mejorar empresarialmente se debe de tener en cuenta la preparación del líder y la satisfacción del colaborador para aumentar la producción de ventas.

Asimismo, [6] plantearon como objetivo de su investigación, medir los efectos de la gestión de los líderes en

la satisfacción de los trabajadores de pequeñas organizaciones, se basaron en el enfoque del aprendizaje y de intercambio social, así también, consideraron un diseño correlacional, no experimental, así también se usaron a 20 participantes de pequeñas empresas, con un instrumento tipo cuestionario, por cada variable para la recopilación de datos, asimismo, como resultados se encontraron que, el 36% de colaboradores indicaron que el liderazgo de su superior produce un impacto negativo en la satisfacción de los trabajadores, posteriormente, se indicó que las variables muestran una positiva correlación, con un coeficiente de $Rho = 0.78$. Concluyendo que, si existe liderazgo despótico se tendrán efectos perjudiciales para satisfacer a los trabajadores.

[7] Resaltan que su investigación tiene como finalidad determinar el liderazgo en las organizaciones y la satisfacción laboral, enfocándose en la teoría del aprendizaje, de acuerdo con la metodología planteada se basaron en el enfoque cuantitativo de diseño correlacional, considerándose a 13 colaboradores de pequeñas empresas quienes se evaluaron mediante cuestionarios. Los resultados evidenciaron que las variables mantienen una positiva correlación con un coeficiente de $r = 0.54$. Como conclusión definieron que el liderazgo en la organización se asocia en modo positivo con la satisfacción de los empleados en una organización en Bantén.

Por otra parte, [8] en su artículo se planteó como finalidad determinar la correlación entre cómo el liderazgo puede determinar la satisfacción de los empleados en una micro empresa en Indonesia, de acuerdo a la metodología planteada de tipo no experimental de diseño correlacional, considerando una muestra de 5 empleados, posteriormente, elaboraron como instrumento un cuestionario de preguntas para cada variable, como resultados se mostraron que alrededor del 55 % los colaboradores tienen niveles medios de satisfacción y liderazgo en su centro de trabajo, además, las variables mantienen una positiva correlación, con un $r = 0.83$. Asimismo, concluyeron que, a mejor liderazgo mejor será la satisfacción que tienen los trabajadores.

[9] en su investigación resalta cómo se relaciona el liderazgo de los trabajadores con la satisfacción en participantes de una organización de Lima, enfocándose con la teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard en 1969, de acuerdo con su metodología se aplicó de manera que no manipularon las variables, como población se utilizó a 210 colaboradores, los cuales se evaluaron mediante dos cuestionarios, donde los resultados mostraron que, el 97.1% de los encuestados tienen niveles deficientes de liderazgo y el 93,6% niveles bajos de satisfacción laboral, posteriormente, las variables mantienen una positiva correlatividad con un $r = 0.58$. Concluyendo que hay asociación directa y moderada de las dos variables analizadas.

Asimismo, en Lima, [10] mencionó que el objetivo de la investigación fue lograr identificar la correlación del liderazgo con la satisfacción de los trabajadores de la institución Contacto Satelital S.R.L.2019, la cual cuenta con una población de 98 participantes, quienes se evaluaron por cuestionarios, para un enfoque cuantitativo, de diseño no

experimental, de diseño correlacional. encontrándose como resultados que existen niveles regulares del liderazgo del 53% y de satisfacción laboral del 64%, posteriormente, las variables mantienen una positiva correlación, con un $r = 0.82$. Concluyendo que, existen correlaciones positivas altas entre el liderazgo y la satisfacción de los trabajadores.

De acuerdo con [11] en su trabajo buscó cómo identificar la influencia del liderazgo en la satisfacción de los empleados del área comercial empresarial en Miraflores, de acuerdo con su metodología, se empleó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de diseño correlacional, evaluando a 126 empleados del sector utilizando un cuestionario para cada variable estudiada. Como resultados se identificaron que para el liderazgo el 63% de colaboradores presentan niveles altos del liderazgo con la satisfacción de los empleados, asimismo, las variables mantienen una positiva correlatividad con un $r = 0.76$. Concluyendo una existente asociación positiva y moderadamente entre ambas variables estudiadas.

Para [12] en su investigación, resaltó la correlatividad de cómo el liderazgo puede determinar la satisfacción de colaboradores en una organización en Lima, donde se evaluó a 72 colaboradores mediante un cuestionario que cumplieron con los requisitos establecidos, asimismo se basó en un estudio de nivel correlacional. Entre los resultados encontró que existen niveles del 86% regulares de liderazgo y niveles de satisfacción bajos del 83%, asimismo, las variables tienen una positiva correlatividad con un $r = 0.83$. Resaltando como conclusión que el liderazgo se mantiene asociado con un valor alto con la satisfacción de los empleados, esto induce que, a mayor liderazgo, existirá una mayor satisfacción dentro de la empresa.

Para [13], en su investigación, buscó como objetivo encontrar la correlatividad del liderazgo mediante la satisfacción en trabajadores de una organización de Gamarra, donde, en su metodología indicó que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, mediante un diseño no experimental, así también se consideró a 150 colaboradores quienes se evaluaron mediante un cuestionario y que según los resultados indicaron que el 46% tienen niveles medios tanto con el liderazgo como con la satisfacción, además, se encontró un $r = 0.86$. Es así como se concluyó la asociación de manera directa de liderazgo y satisfacción de trabajadores en la muestra estudiada.

Del mismo modo, [14] logra identificar la correlación que hay en la satisfacción y el liderazgo en los trabajadores de una institución empresarial de Lima 2021. Así también, se utilizó un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, asimismo, se enfocó en el estudio de 20 colaboradores, quienes se evaluaron por una encuesta de 20 preguntas, indicando en los resultados que ambas variables de estudio estaban asociadas directamente y de grado moderado. ($p < 0.05$; $Rho = 0.498$), asimismo, se halló una conexión en el liderazgo y la dimensión significación de la tarea ($p < 0.05$; $Rho = 0.781$), de acuerdo con la dimensión liderazgo y condiciones de trabajo ($p < 0.05$; $Rho = 0.236$) y liderazgo y la dimensión reconocimiento personal ($p < 0.05$; $Rho = 0.402$) Como

conclusión, indicó que, se encontró asociación entre las variables y dimensiones con respecto a los objetivos planteados.

De acuerdo con [15] se centraron en demostrar la incidencia que tiene el liderazgo en la satisfacción de una organización comercial, donde principalmente se estudió a 48 colaboradores quienes se evaluaron mediante un cuestionario, este estudio se basó de acuerdo con el enfoque de Zhang y de Ryal, quienes dieron su apreciación con respecto a la definición dichas variables, los análisis finales demostraron que existen niveles medios de liderazgo y satisfacción en la investigación, asimismo, se encontró que, de acuerdo a la prueba de Pearson, existe correlación positiva entre variables ($R=0.73, p<0.05$), así también se evidenció una positiva correlatividad entre liderazgo y los beneficios económicos ($R=0.78, p<0.05$) y condiciones de trabajo ($R=0.64, p<0.05$). Llegando a concluir que el liderazgo está orientado de acuerdo con la satisfacción laboral que tiene el colaborador.

[16] se enfocó en buscar la correlación entre el liderazgo y la satisfacción de trabajadores de una organización de Lima-Chaclacayo 2022, siendo una investigación no experimental, sobre una muestra de 202 colaboradores, la cual se aplicó una encuesta por cada variable. De acuerdo con los hallazgos encontrados, muestran que estas dos variables estudiadas se asocian significativamente comprobado mediante la correlación de Rho de Spearman ($RS=0.795$), asimismo, se encontró correlación de liderazgo y la dimensión condiciones laborales ($RS=0.547$), posteriormente se encontró que entre sus demás dimensiones de ambas variables asociaciones medias y positivas. Finalmente, llegó a concluir que dichas variables se correlacionaron de forma positiva.

En su estudio, [17] buscaron identificar cómo el liderazgo puede impactar en la satisfacción de los trabajadores de una organización en Lima, 2022. Su estudio fue cuantitativo, no experimental y de diseño correlacional. Evaluando a 49 colaboradores a través de encuestas asociadas a la escala de Likert. Con respecto a los hallazgos recolectados, mostrando una clara asociación entre las dos variables investigadas ($p<0.05$; $r=0.644$). Asimismo, llegó a concluir que, si existe mejor liderazgo, existirá una mejor satisfacción de los colaboradores en su investigación.

Asimismo, [18] se enfocó en establecer una asociación en cómo el liderazgo puede influir satisfactoriamente a los empleados de una organización en Lima, además realizó un estudio cuantitativo y correlacional. Así también se estudió a 300 individuos de la organización, a través de la elaboración de un cuestionario. Como resultados, encontraron que no existía correlación y una asociación muy baja entre ambas variables de estudio ($p>0.05$; $Rho=-0.037$). Como conclusión, mostró que ambas variables no se encuentran asociadas.

Teoría de liderazgo

Según [19] hay tres estilos principales de liderazgo, el autocrático, el transformacional y el transaccional, los cuales

se pueden analizar desde dos ámbitos, los orientados a la tarea y los orientados a las relaciones laborales, los cuales determinan los tipos de interacción laboral entre jefes y subordinados, cabe mencionar que en términos generales se nota el surgimiento de nuevos enfoques de liderazgo como el de género masculino, femenino, el social y el cultural.

[20] indica que, entre las teorías sustentadas de acuerdo con el liderazgo, hace mención del enfoque de las cualidades, dónde se argumenta en el estudio de las características que posee una persona líder, es así, que las investigaciones bajo este enfoque parten de la premisa “los líderes nacen y no se hacen”, pues, una persona consta de características para desempeñarse de manera destacada, es así, que este enfoque teórico induce bajo atributos del sujeto.

[21] Se basan en la teoría de la competitividad y estratégicas competitivas de Nieto, donde indican que se realiza una detallada descripción sobre los principios competitivos en el desarrollo de funciones, actividades y operaciones empresariales ya que permite con eficacia el alcance de metas organizacionales, por ende, esta teoría infiere que toda empresa debe de contar con colaboradores que tengan competitividad profesional para optimizar sus recursos monetarios eficientemente, es así, que todas las actividades realizadas en una organización se deben de ejecutar bajo supervisión de expertos que ayuden con el cumplimiento de objetivos.

[22] basado en la teoría de House del líder carismático, indica que los seguidores optan valores de competitividad empresarial y a la misma vez desean sentirse cómodos, por ende, los individuos principalmente tienden a la búsqueda de liderazgo en trabajadores carismáticos en momentos de angustia, además, se argumenta que estos tipos de trabajadores tienen una mejor forma de tratar a quienes le siguen de acuerdo con su personalidad y credibilidad.

De acuerdo con [23] hace referencia a Chiavenato, quien indica que el liderazgo se conceptualiza en cómo influye internamente en la persona que se establece ante una situación, constituida principalmente por un proceso comunicativo realizado para el cumplimiento de objetivos.

[24] Indican que es el poder de convencer que tiene un ser humano para poder asociarse a un conjunto de individuos con el propósito de lograr metas, cuya fuente se debe brindar internamente en el ámbito laboral, así como en el ambiente externo.

[25] Indican que es una capacidad que tiene un ser humano para lograr influir ante otra persona con la finalidad de conseguir determinados objetivos de competitividad empresarial los tres plazos mediante ciertos métodos.

Del mismo modo, [23] hace referencia que existen dimensiones que ayudan con la evaluación de la variable.

Motivación

Además, [23] de acuerdo con Chiavenato, indica que la motivación se relaciona con el despertar del interés, el reconocimiento de labores, incentivar, el recompensar al

colaborador por su labor realizada, festejar por los objetivos alcanzados, es así como se debe de emplear un reconocimiento al colaborador por ser partícipe de resultados obtenidos.

Comunicación

[23] Para Chiavenato, esta dimensión hace referencia que el proceso comunicativo asertivo no depende de procesos tecnológicos, por ende, es de suma importancia porque permite modernizar el proceso productivo de la organización, debido a que si no existe una óptima comunicación no existirá una adecuada planeación, control, dirección y organización empresarial.

Manejo de equipo

[23] Así también, Chiavenato conceptualiza a esta dimensión como el manejo organizacional, donde se utilizan los recursos que se tienen en el trabajo grupal, asimismo, aplicar soluciones de conflictos de los colaboradores que laboran y que tienen satisfacción en su labor realizada.

Teoría de satisfacción laboral

[26] Los autores señalan que las diferentes teorías sobre la satisfacción laboral, a lo largo del tiempo hasta la actualidad, se enfocan sobre la actividad laboral y sobre las condiciones para su realización, en este sentido se observa que las teorías no se excluyen entre sí, sino que se complementan, para conseguir que la satisfacción de los empleados sea mayor.

[27] Mencionan al enfoque teórico de los factores de Herzberg, donde indican que las actitudes del colaborador se abordan con respecto a los motivadores que se deben realizar de acuerdo al tipo de empleo, el reconocimiento de logros, oportunidad para la realización de un trabajo significativo, condiciones de seguridad laboral y el salario como factores causantes de la insatisfacción entre los colaboradores de un determinado lugar, por ende, esta teoría induce que la satisfacción laboral se puede mejorar y potenciar mediante el uso de los elementos motivadores dentro del centro de labor para obtener un mejor desempeño en el colaborador.

[28] Indica que, de acuerdo con el enfoque de la pirámide de necesidades de Maslow en 1950, engloba una serie de factores entre ellas las necesidades fisiológicas, afiliación, seguridad y autorrealización, donde induce que no todos estos factores tienen una incidencia en la satisfacción pues existen diferentes factores de motivación que posee el ser humano.

[29] Con respecto a su enfoque de autoeficacia de Bandura, argumentan que está basado en el aprendizaje social, donde indica que la autoeficacia es asumida por la confianza de un individuo de acuerdo a sus habilidades teniendo cómo propósito el cumplimiento de expectativas para poder alcanzar sus objetivos, además indica que la autoeficacia está desarrollada por factores externos incluyendo a las críticas constructivas, las observaciones y el apoyo de compañeros, es así, que la autoeficacia se encarga de medir los diferentes

niveles de motivación y confianza de nuestras capacidades teniendo a factores que pueden afectar el en desempeño de metas y en la adaptación del cambio. Para

[30] Argumenta que la satisfacción laboral se comprende cómo actitudes emocionales agradables o desagradables de individuos con respecto a eventos realizados respecto con actividades o eventos laborables.

[31] La característica, actitudes o sentimientos que muestra un individuo al momento de realizar su trabajo, estas características de satisfacción laboral pueden ser las recompensas justas, reto de trabajo, condiciones, ambiente de trabajo, compañerismo.

[32] Indica que es un estado de emoción que surge de acuerdo con la realización de determinadas experiencias laborales de un individuo. Por ende, este estado emocional es resultado de una percepción caracterizada por una acción o tarea.

Significación de la tarea

De acuerdo con [30], refiere que esta dimensión se vincula con las múltiples destrezas poseídas por un colaborador respecto a su trabajo, por ende, estas atribuciones son obtenidas de acuerdo con su esfuerzo, imparcialidad, su desarrollo y su contribución material.

Condiciones de trabajo

De acuerdo con [30], hace referencia que esta dimensión indica la valoración que realiza el colaborador asociado con las labores que realiza, así también, considera la disponibilidad de elementos atribuidos para la aplicación apropiada de actividades.

Beneficios económicos

[30] menciona que esta dimensión se conceptualiza como la disposición otorgada por el trabajador respecto a su trabajo realizado asociado con los incentivos remunerativos, que son otorgados mediante esfuerzos del colaborador con respecto al desarrollo de actividades encomendadas.

III. METODOLOGÍA

De acuerdo con [33] el tipo de investigación es un proceso que indaga el aumento de conocimiento que permita comprender argumentos específicos y que esta se clasifica en básica y aplicada. Por ende, este trabajo es de tipo básica debido a que solo se conocerá la relación de las variables y dimensiones, sin realizar alguna manipulación entre ellas, el cual, expandirá el conocimiento en respecto a las variables en estudio.

Asimismo, es de forma cuantificable que para [33] este nivel se encarga de la medición del grado de asociación de dos variables en estudio sin necesidad de manipularlas, así también permite conocer su direccionalidad de los datos

recopilados para dar cumplimiento las finalidades establecidas.

Para [33] el enfoque de una investigación otorga un camino y lógica a la indagación de respuestas a preguntas científicas, la cual tienen un enfoque que pueden variar desde lo cualitativo a cuantitativo, así también se puede integrar en ambas posiciones, además, son necesarias para el diseño y ejecución. Por ende, este estudio de investigación es de forma cuantificable debido a que se obtendrán parámetros numéricos para evaluar las variables en estudio.

[23] Con respecto al diseño se atribuyó el no experimental de corte transversal. El liderazgo se define como una influencia en otras personas que se establece ante una situación, constituida principalmente por un proceso comunicativo realizado para el cumplimiento de objetivos.

Definición operacional: Esta variable liderazgo está comprendida mediante las dimensiones de motivación, comunicación y manejo de equipo.

[30] Definición conceptual: La satisfacción de empleados en una organización es una actitud emocional agradable o desagradable de los colaboradores respecto a eventos laborales.

[35] Definición operacional: Esta variable está comprendida mediante la dimensión significación de la tarea, condiciones de trabajo y beneficios económicos. Constituido como el grupo de personas o individuos con características en estudio interesadas por el investigador. De acuerdo con lo mencionado, se consideraron como población a 14 colaboradores de un supermercado- Chaclacayo, 2024.

[35] Hace referencia a un subconjunto o a una pequeña parte del universo poblacional, asimilando semejanzas de acuerdo con las características interesados por el investigador. De acuerdo con lo mencionado, se optó como muestra a los 14 colaboradores de un supermercado- Chaclacayo, 2024. Cabe recalcar, que para este trabajo la muestra es igual a la población.

[36] Indica que son las diferentes maneras de recolectar información oportuna, por ende, como técnica utilizada se optó por la encuesta para ambas variables de estudio, teniendo en consideración que se utilizó como herramientas al cuestionario. Donde fueron aplicados de manera presencial en la empresa y a personas que laboran en el supermercado. Como se menciona anteriormente, se realizó la aplicación de un cuestionario, enfocado y constituido a la muestra, donde estos resultados infieren con la prueba de una hipótesis previamente planteada por el investigador, donde permita reflejar los datos observado de un conjunto de individuos, en cuanto a la población estuvo conformada por 14 individuos, y se asumió una muestra igual al tamaño de la población.

Es así, que para obtener datos se utilizaron los cuestionarios referidos al liderazgo; constituido principalmente mediante 15 ítems y tres dimensiones: motivación, que está constituida del ítem 1-5, comunicación, de 6-10 y manejo en equipo del 11-15, donde sus respuestas se encuentran codificadas de acuerdo a la escala Likert, obteniendo un valor de confiabilidad muy alta de

0.828. Posteriormente, se diseñó el cuestionario de satisfacción laboral conformado por 15 afirmaciones que engloban a tres dimensiones: significación de la tarea, del ítem 16-20, condiciones de trabajo del 21-25 y beneficios económicos de 26-30, siendo considerados de acuerdo a la escala de Likert, obteniendo un valor de confiabilidad muy alta de 0.834. Asimismo, estos dos instrumentos pasaron por un proceso de validez evaluado por 3 expertos en el tema.

III. RESULTADO

Para esta investigación se analizó la prueba de Shapiro-Wilk, la cual nos arrojó un valor de 0.053, resultando estar distribuido de forma normal, por lo cual se abocó en usar el estadístico correlativo de Pearson, lo que nos permitirá identificar la magnitud y dirección del vínculo en ambas variables, exponiendo a partir de los resultados un análisis correlacional, con el fin de evaluar las hipótesis establecidas en esta investigación.

TABLA I
LA CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Satisfacción Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	0.796**
	Sig. (bilateral)	<0.001
	N	14

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

H0: No existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

Interpretación:

La correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral tienen distribución normal, entonces se aplicó el estadístico de Pearson, donde se obtuvo una significancia bilateral (0.001) inferior a 0.05, por ende, se debe rechazar H0 de no relación y la aceptación de H1. Así también, existe una correlación de 0.796, que según [36] señala que la relación es de grado alto. Es decir, el liderazgo tiene una correlatividad de forma positiva y de grado alto con la satisfacción laboral, en este aspecto se induce que, a mejor liderazgo mejor será la satisfacción de los empleados del supermercado.

TABLA II
LA CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LIDERAZGO Y SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

		Significación de la tarea
Liderazgo	Correlación de Pearson	0.538**
	Sig. (bilateral)	<0.047
	N	14

H0: No existe relación entre liderazgo y significación de la tarea de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo y significación de la tarea de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 2, debido a que la variable liderazgo y la dimensión significación de la tarea, tienen distribución normal, entonces se aplicó un estadístico de Pearson, donde se obtuvo una significancia bilateral (0.047) inferior a 0.05, por ende, se debe rechazar H0 de no relación y la aceptación de H1. Así también, existe un coeficiente de correlación igual a 0.538, que según Kazmier, argumenta que la relación es de grado moderado entre variable y dimensión. Es decir, el liderazgo se relaciona de forma positiva y de grado moderado con la significación de la tarea, en este aspecto se induce que a mejor liderazgo mejor será la significación de la tarea en los colaboradores del supermercado.

TABLA III
LA CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LIDERAZGO Y CONDICIONES DE TRABAJO

		Condiciones de Trabajo
Liderazgo	Correlación de Pearson	0.557**
	Sig. (bilateral)	<0.038
	N	14

H0: No existe relación entre liderazgo y condiciones de trabajo de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

H1: Existe relación entre liderazgo y condiciones de trabajo de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

Interpretación:

Respecto con la tabla 3, se describe que, debido a que la variable liderazgo y la dimensión condiciones de trabajo tienen distribución normal, entonces se aplicó el estadístico de Pearson, donde se obtuvo una significancia bilateral (0.038) inferior a 0.05, por ende, se debe rechazar H0 de no relación y la aceptación de H1. Así también, existe un coeficiente de correlación igual a 0.557, que según Kazmier, indica que la relación entre variable y dimensión es de grado moderado. Es decir, el liderazgo tiene una correlatividad 1de forma positiva y de grado moderado con las condiciones de trabajo, en este aspecto se induce que a mejor liderazgo mejor serán las condiciones de trabajo en los colaboradores del supermercado.

TABLA IV
LA CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LIDERAZGO Y9 BENEFICIOS ECONÓMICOS

		Beneficios Económicos
Liderazgo	Correlación de Pearson	0.793**
	Sig. (bilateral)	<0.001
	N	14

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

H0: No existe relación entre liderazgo y beneficios económicos de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

Ha: Existe relación entre liderazgo y beneficios económicos de la tarea de los colaboradores de un supermercado-Chaclacayo, 2024.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 4, se describe que, debido a que la variable liderazgo y dimensión beneficios económicos tienen distribución normal, entonces se aplicó el estadístico de Pearson, donde se obtuvo una significancia bilateral (0.001) inferior a 0.05, por ende, se debe rechazar H0 de no relación y la aceptación de H1. Así también, existe un coeficiente de correlación igual a 0.793, que según Kazmier, indica que la relación entre variable y dimensión es de grado alto. Es decir, el liderazgo tiene una correlatividad de forma positiva y de grado alto con los beneficios económicos, en este aspecto se induce que a mejor liderazgo mejor serán los beneficios económicos en los colaboradores del supermercado.

IV. DISCUSIONES

Para el objetivo específico 1 planteado “Analizar la relación entre liderazgo y significación de la tarea de los colaboradores de un supermercado de Chaclacayo, 2024”, los resultados adquiridos en la tabla 2 indican mediante el estadístico de Pearson, un coeficiente positivo de correlación y de grado moderado, entre liderazgo y condiciones de trabajo

de 0.538 siendo significativa con un $p < 0.05$. Por ende, se rechaza H_0 y se acepta H_1 de relación. Así también, de acuerdo con el estudio de [14], indicó que el liderazgo se asocia positivamente con la significación de la tarea, debido a que encontró un coeficiente de 0.781 con un $p < 0.05$, pues, este resultado indica que, si existe un mayor liderazgo, existirá una mayor significación de la tarea. Estos hallazgos, coinciden con los resultados encontrados en el estudio, ya que el liderazgo posee una correlación positiva y significativa con la significación de la tarea.

De acuerdo con el objetivo específico 2 planteado “Establecer una correlatividad entre liderazgo y condiciones de trabajo de los colaboradores de un supermercado de Chaclacayo, 2024”, los resultados encontrados en la tabla 3 indican de acuerdo con el estadístico de Pearson, un coeficiente positivo de correlación y de grado moderado, entre liderazgo y condiciones de trabajo de 0.557 siendo significativa con un $p < 0.05$. Por ende, se rechaza H_0 y se aprueba la H_1 de relación. Similarmente con la investigación de [16], que encontró que el liderazgo se asocia positivamente con condiciones de trabajo, debido a que encontró un coeficiente de 0.547 con un $p < 0.05$, pues, este resultado indica que, si existe un mayor liderazgo, existirán mejores condiciones de trabajo. Estos hallazgos, coinciden con los resultados encontrados en la investigación, debido a que el liderazgo guarda una positiva correlatividad y significativa con la dimensión condiciones de trabajo.

Respecto al objetivo específico 3 planteado “Identificar la relación entre liderazgo y beneficios económicos de los colaboradores de un supermercado de Chaclacayo, 2024”, los resultados encontrados en la tabla 4 indican que, de acuerdo con el estadístico de Pearson, se obtuvo un coeficiente positivo de correlación y de grado alto, entre liderazgo y beneficios económicos de 0.793 siendo significativa con un $p < 0.05$. Es por ello, que se rechaza H_0 y se aprueba H_1 de relación. Estos resultados concuerdan con los de [15], que encontraron que el liderazgo se asocia positivamente con beneficios económicos, debido a que obtuvieron un coeficiente de 0.78 con un $p < 0.05$, pues, este resultado indica que, si existe un mayor liderazgo, existirán mejores beneficios económicos. Estos hallazgos, coinciden con los resultados encontrados en la investigación, debido a que el liderazgo guarda una correlación positiva con los beneficios económicos.

Posteriormente al objetivo general planteado en la investigación “Determinar la correlación entre liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores de un supermercado de Chaclacayo, 2024” los resultados encontrados en la tabla 1 indican que, de acuerdo con el estadístico de Pearson, se obtuvo un coeficiente positivo de correlación y de grado alto, entre liderazgo y satisfacción laboral de 0.796 siendo significativa con un $p < 0.05$. Por ende, se rechaza H_0 y se aprueba H_1 de relación. Estos resultados concuerdan con el estudio de [17], que encontraron que el liderazgo se asocia positivamente con satisfacción laboral, debido a que obtuvieron un coeficiente de 0.644 con un $p < 0.05$, pues, este

resultado indica que, si existe un mayor liderazgo, existirá una mejor satisfacción laboral. Así también, en los hallazgos encontrados por [13], indicó que el liderazgo se asocia de manera positiva con la satisfacción de los trabajadores, debido a que obtuvo un coeficiente de 0.86 con un $p < 0.05$, confirmando también, la existencia correlativa para dichas variables de estudio. Asimismo, [9], argumentaron que el liderazgo se encuentra asociado con satisfacción de los empleados, esto se confirmó debido a que obtuvo un coeficiente de 0.58 con un $p < 0.05$, indicando también que estas variables se encuentran asociadas positivamente. Posteriormente, en la investigación de [11] obtuvieron resultados similares, debido a obtuvieron un coeficiente de 0.76 con un $p < 0.05$, afirmando también la relación en cómo el liderazgo puede determinar la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, en el estudio de [6], de acuerdo con la asociación entre como el liderazgo tiene una correlación con la satisfacción de los empleados, encontraron un $r = 0.78$ con un $p < 0.05$, indicando también que dichas variables se asocian de forma positiva y de grado alto. Estos hallazgos, coinciden con los resultados encontrados en la investigación, ya que el liderazgo guarda una positiva correlación y significativa con la satisfacción de los trabajadores del supermercado de la localidad de Chaclacayo.

Ampliando el contexto en [26] los autores mencionan en un análisis histórico de teorías sobre las variables en cuestión que para obtener mejores resultados es conveniente no ser excluyente en la aplicación de teorías de satisfacción laboral, sino por el contrario combinarlas para obtener mejores resultados.

V. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo principal de esta investigación, se determinó, que según el coeficiente de Pearson se obtuvo un valor de 0.796, demostrando una alta y positiva correlación entre el liderazgo y satisfacción de los trabajadores. Esto indica que, si existen mejores cualidades de liderazgo, mayor será la satisfacción laboral de los individuos de este estudio.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se analizó que, según el estadístico de Pearson se obtuvo un valor de 0.538, demostrando una moderada y positiva correlación entre liderazgo y la significancia de la tarea. Esto indica que, si existe un mejor liderazgo, mayor será la significación de la tarea en los trabajadores del supermercado.

Respecto al objetivo específico 2, se estableció que, de acuerdo con los resultados del coeficiente de Pearson se obtuvo un valor de 0.557, demostrando una correlación moderada y positiva entre liderazgo y condiciones de trabajo. Esto indica que, si existe un mejor liderazgo, mejor serán las condiciones de trabajo de los colaboradores.

Para el objetivo específico 3, se identificó qué, de acuerdo con los resultados del coeficiente de Pearson se obtuvo un valor de 0.793, demostrando una alta y positiva correlación entre liderazgo y beneficios económicos. Esto indica que, si existe un mejor liderazgo, mejor serán los beneficios económicos en los colaboradores del supermercado.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a mi familia, que me ha apoyado y motivado durante todo este proceso y a mi abuelito que tal vez hoy ya no esté a mi lado, pero se lo muy orgulloso que estaría de mí, sin su amor y dedicación, no hubiera sido posible.

REFERENCIAS

[1] BID. “Tres de cada cuatro funcionarios del Estado en Chile están motivados y satisfechos con su trabajo”. <https://www.iadb.org/es/noticias/tres-decada-cuatro-funcionarios-del-estado-enchile-están-motivados-y-satisfechos-con-su>

[2] Anaya, J., & Miranda, J. “Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral”. *Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 2(13), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7851258>, november, 2020

[3] INEI. “COVID-19 y Vulnerabilidades Heterogéneas en el Mercado Laboral Peruano: Implicancias para las Desigualdades Sociales y Para las Brechas de Género”. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3296916/COVID19%20y%20vulnerabilidades%20heterog%C3%A9neas%20en%20el%20mercado%20laboral%20peruano%3A%20Implicancias%20para%20las%20desigualda%20des%20sociales%20>

[4] Seminario, R., & Mallco, S. “Clima organizacional en los trabajadores del supermercado Plaza Vea-Ica”, 2022. *Agóra*, 9(1), 9-16. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/201>

[5] Purwanto, A. “The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction”. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 1-120. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3986678

[6] Zhou, X., Faiz, S., Yang, E., & Zaheer, M. “Exploring the Relationship between Despotism Leadership and Job Satisfaction: The Role of Self Efficacy and Leader-Member Exchange”, 2021. *Environ. Res. Public Health*, 18(20), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>

[7] Purwanto, A., Tampil, J., Bernarto, I., & Sijabat, R. “Effects of Transformational Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior”. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3987670

[8] Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, S., & Purwanto, W. “The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia”. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146>

[9] Barbosa, L., & Montalvan, J. “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en la empresa Centra SAC, 2022”. [Tesis de Pregrado]. Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2707>

[10] Raymundo, D. “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Contacto Satelital S.R.L. San Juan de Miraflores”, 2019. [Tesis de Pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1482>

[11] Rosas, J., & Venegas, H. “El liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del área comercial de las empresas del sector higiene en Miraflores”, 2021. [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659458>

[12] Alcarraz, E. “Liderazgo directivo y la satisfacción laboral de trabajadores de una empresa del sector de servicios, Lima”, 2021. [Tesis de Posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71089>

[13] Salazar, D. “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado”, 2020. [Tesis de Pregrado]. Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2318>

[14] Martínez, J. “Satisfacción laboral y Liderazgo de los trabajadores de Colaromo SRL, Ate”, 2021. [Pregrado]. Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/10165/martinez_gji.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[15] Apaza, K., & Tena, J. “Liderazgo de servicio y la satisfacción laboral en una empresa comercial”. 2023 [Tesis de Pregrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147226>

[16] Ramírez, A. “Liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana”, 2022. [Pregrado]. Lima-Perú: Universidad de San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12086/RAMIREZ_GAR.pdf?sequence=11

[17] Lobatón, J., & Otero, J. “Liderazgo y la satisfacción laboral en el área de ventas de la empresa Distribuidora Continental 6 S.A., Lima”, 2022. [Pregrado]. Universidad Tecnológica del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7572>

[18] Pacheco, F. “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de una empresa privada de Lima Metropolitana”, 2020. Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/673>

[19] Cuadrado, I. “Cuestiones Teóricas y Datos Preliminares sobre tres Estilos de Liderazgo” 2024. https://www.researchgate.net/publication/258339998_Cuestiones_Teoricas_y_Datos_Preliminares_sobre_tres_Estilos_de_Liderazgo

[20] Jauregui, R. “Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas textiles en el Perú”. *Económicas CUC*, 44(1), 137-152. <https://doi.org/https://doi.org/10.17981/econuc.44.1.2023.Org.2%20>

[21] Ramírez, A., & Puican, V. “Management leadership and labor competitiveness of Infocentro SRL, Jaen, Peru”. *International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 373-386. <https://doi.org/https://doi.org/10.51798/sjiss.v3i2.345>

[22] Díaz, E., Díaz, K., & Durazo, E. 2020. “Adaptación del inventario de prácticas de liderazgo con estudiantes mexicanos de posgrado”. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 1(20), 1-24. <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/recein/article/view/2648>

[23] Castro, M. “Liderazgo, comunicación organizacional y motivación de los trabajadores en la industria maquiladora de Nogales, Sonora”. *Sintaxis*, 6(1), 210-222. <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/stx.2021n6.09>

[24] Heredia, D., & Angulo, A. “Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en internos de enfermería de una universidad privada de Lambayeque”, 2019. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 73-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400073&script=sci_arttext

[25] Rojero, R., Gerardo, J., & Vianey, K. “El liderazgo de aprendizaje y el compromiso organizacional: un estudio a MiPyMEs”. *Ibero-American Journal of Economics & Business Research*, 2(1), 33-46. <https://doi.org/https://doi.org/10.56183/iberocb.v2i1.4>

[26] Bonillo, G., Nieto, F. “La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado”, 2024. https://www.researchgate.net/publication/277037916_La_satisfaccion_laboral_como_elemento_motivador_del_empleado

[27] Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. “Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud”. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 1-10. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004

[28] Tinoco, C. “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana”. *Revista Industrial Data*, 26(1), 217-237. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/ridata.v26i2.25407>

[29] De Los Heros, M., Murillo, S., Solana, N. “Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de

- salud". *Revista de Economía del Caribe*, 1(26), 1-21.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2011-21062020000200001&script=sci_arttext
- [30]Palma, S. "Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Ugel Chiclayo". *Horizonte Empresarial*, 8(2), 526-538. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2006>
- [31]Arauco, K., Villavicencio, P., & Huachaca, A. "Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria". *Revista Científica de la UCSA*, 11(1), 19-29.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522024000100019&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- [32]De la cruz, A. "Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral". *Revista Unimar*, 38(2), 63-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728>
- [33]Vizcaíno, P., Cedeño, R., Maldonado, I. "Metodología de la investigación científica: guía práctica". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- [34]Arias, J., Covinos, L., & Cáceres, C. "Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- [35]Robles, B. "Población y muestra". *PuebloCont*, 3(1), 245-246.
<http://200.62.226.189/PuebloContinente/article/view/1269/1099>
- [36]Arias, J., & Covinos, M. "Diseño y metodología de la investigación". Arequipa-Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/re cursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf