



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE**  
**EMPRESAS**

**“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los  
colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de  
Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020”**

Tesis para optar el título profesional de:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:  
Deisy Salazar Oscoco (0000-0002-1959-6356)

Asesor:  
Luis Ricardo Carpio Centellas (0000-0002-5657-5319)

Lima - Perú

2022

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 10 de marzo de 2022 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

|            |                           |
|------------|---------------------------|
| Presidente | FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA    |
| Miembro 1  | ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO |
| Miembro 2  | ANGELA VERÓNICA DIAZ NOEL |

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS TEXTILES DEL CONGLOMERADO DE GAMARRA, SEGÚN RANGO DE PERSONAL OCUPADO, 2020”**

Presentado por el(la) bachiller.

**DEISY SALAZAR OSCCO**

Para optar al título profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:

**LUIS RICARDO CARPIO CENTELLAS**

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime

( X ) por mayoría simple ( ) calificar a:

|                   |                            |                              |                 |
|-------------------|----------------------------|------------------------------|-----------------|
| Tesista:          | DEISY SALAZAR OSCCO        |                              |                 |
| Nota (en letras): | <b>Catorce</b>             |                              |                 |
| Aprobado ( )      | Aprobado - Muy buena ( x ) | Aprobado - Sobresaliente ( ) | Desaprobado ( ) |

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA  
*Presidente(a) del Jurado*



LUIS RICARDO CARPIO CENTELLAS  
*Asesor(a)*



ANA CECILIA NAPÁN YACTAYO  
*Miembro 1*



ANGELA VERÓNICA DIAZ NOEL  
*Miembro 2*

**"LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS TÊXTEIS DO CONGLOMERADO GAMARRA, DE ACORDO COM A CLASSIFICAÇÃO DO PESSOAL EMPREGADO, 2020"**

**"TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES OF THE TEXTILE COMPANIES OF GAMARRA CONGLOMERATE, ACCORDING TO RANGE OF EMPLOYED PERSONNEL, 2020"**

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS TEXTILES DEL CONGLOMERADO DE GAMARRA, SEGÚN RANGO DE PERSONAL OCUPADO, 2020"**

### **RESUMO**

*A investigação visa determinar a relação entre a liderança transformacional e a satisfação profissional dos empregados das empresas do conglomerado Gamarra, de acordo com a gama de pessoal empregado, pertencente ao sector do vestuário têxtil. O estudo tem uma abordagem quantitativa e foi aplicado a uma amostra de 339 colaboradores, entre 18 e 65 anos de idade, utilizando o Questionário Multifactorial de Liderança Transformacional (MLQ) Form 5X Short, desenvolvido pelos autores Bass e Avolio (2004), adaptado e validado por Días e Quiñones (2017); e a Escala de Satisfação Modificada, traduzida de "Overall Job Satisfaction" por Warr, Cook e Wall. Como resultado, obteve-se uma confirmação positiva e significativa entre Liderança Transformacional e Satisfação no Trabalho. Finalmente, as informações obtidas a partir da investigação servem para melhorar o processo de tomada de decisão dos líderes e empresários do conglomerado Gamarra em relação aos seus colaboradores.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Liderança Transformacional, Satisfação no Trabalho, Liderança, Qualidade de Vida no Trabalho, organização ou empresa.*

### **ABSTRACT**

*The objective of the research is to determine the relationship that exists between transformational leadership and job satisfaction of the employees of the companies of Gamarra conglomerate according to the rank of employed personnel, belonging to the textile manufacturing sector. The study has a quantitative approach and was applied to a sample of 339 collaborators, between 18 and 65 years of age, for which the Multifactorial Transformational Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X Short was used, developed by the authors Bass and Avolio (2004), adapted and validated by Días and Quiñones (2017); and the Modified Satisfaction Scale, translated from Warr, Cook and Wall's "Overall Job Satisfaction". As a result, a positive and significant confirmation was obtained between Transformational Leadership and Job Satisfaction. Finally, the information obtained from the investigation serves to improve the decision-making of the leaders and businessmen of Gamarra conglomerate in front of their collaborators.*

**KEYWORDS:** *Transformational Leadership, Job Satisfaction, Leadership, Quality of Life at Work, organization or company.*

**RESUMEN**

*La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas del conglomerado de Gamarra según rango de personal ocupado, pertenecientes al sector de confección textil. El estudio tiene un enfoque cuantitativo y se aplicó a una muestra de 339 colaboradores, entre 18 y 65 años de edad, para ello se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Transformacional (MLQ) Forma 5X Corta, desarrollada por los autores Bass y Avolio (2004), adaptada y validada por Días y Quiñones (2017); y la Escala de Satisfacción Modificada, traducido de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall. Se obtuvo como resultado una correlación positiva y significativa entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral. Finalmente, la información que se obtuvo de la investigación, sirve para mejorar la toma de decisiones de los líderes y empresarios del conglomerado de Gamarra frente a sus colaboradores.*

**PALABRAS CLAVE:** *Liderazgo Transformacional, Satisfacción Laboral, Liderazgo, Calidad de Vida en el Trabajo, organización o empresa.*

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la industria textil en el Perú es tan importante como la manufactura, ya que ambos contratan mayor cantidad de mano de obra y se posicionan como un sector trascendental para la economía de nuestro país. (Diario Gestión, 2018)

Así mismo, el Ministerio de la Producción (2015, citado en Bravo y Rojas, 2020) señala que:

El sector textil representa el 1.3% del PBI nacional y el 8.9% de la producción manufacturera en el 2014. Así mismo, en el 2018, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), indicó que el sector textil obtuvo alrededor de 56 183 empresas en el 2017. En donde el Ministerio de Producción (2015), señala que el sector genera 412 mil puestos laborales y que corresponde al 8.9% de la PEA ocupada de nuestro país en el 2014.

Sin embargo, a pesar de la cantidad de empleo generado, según la última encuesta nacional de satisfacción laboral, realizada por Info Capital Humano, portal de Recursos Humanos en Perú, (2016). De 2050 colaboradores, solo el 24% señala que es feliz con su empleo, de ese porcentaje, el 17% señala que su superior inmediato es un líder motivador.

Según el INEI, en el 2017, la mayor cantidad de empresas que pertenecen al sector textil en el Perú, se encuentran en la capital, específicamente en el Emporio Comercial de Gamarra, un lugar muy concurrido y de mayor movimiento comercial, relacionado a la confección de prendas de vestir y a la industria de la moda, ubicado en el distrito de La Victoria. De la misma manera el INEI indica que dicho conglomerado brinda empleo a 80 mil colaboradores. De los cuales el 66.1% son empresas que se dedican la confección de prendas de vestir y emplearon a 16 mil 832 colaboradores (2017, pág. 21).

De la misma manera, se indica que el personal ocupado del conglomerado, tuvo una evolución del 12.2% del 2016 al 2017. Según el INEI (2017), esto se debe al incremento de las galerías comerciales y las unidades económicas del sector textil.

En el Perú, la estructura empresarial está dividida en micro, pequeña, medianas y grandes empresas, sin embargo, el INEI, viene clasificando a los colaboradores según rango de personal ocupado y va en una escala de 1 a 4, 5 a 10, 11 a 20, 21 a 50 y de 51 a más colaboradores.

Con base a la relevancia social, el nivel de liderazgo transformacional de los gerentes, es un factor principal y motivo de estabilidad en el mercado, dicho nivel se refleja en la satisfacción del talento humano, considerado como uno de los recursos más valiosos que tienen las empresas. Además, los colaboradores cumplen sus responsabilidades con mayor productividad, reflejando resultados positivos en la rentabilidad y sostenibilidad de la empresa.

Es importante resaltar que la insatisfacción laboral de los colaboradores tendrían un efecto negativo en la empresa, ya que genera menor compromiso, gran cantidad de faltas y/renuncias, alta tasa de rotación de personal, bajo desempeño y resultados desfavorables para la misma. Por otro lado, Redolfo (2017) sostiene que, los colaboradores satisfechos disfrutan de salud, perduran en los años y no muestran cuadro de estrés (p. 37)

El problema observado es que las empresas con número reducido de colaboradores, tienen cierta limitación para realizar diversos estudios o análisis con los grupos de interés que los rodea, esto se debe a que no cuentan con tiempo dedicado a este tipo de actividades o

no tienen interés para evaluarlos constantemente. Es decir, que trabajan de manera empírica, y en el aspecto administrativo, se está descuidando la atención hacia uno de los recursos más importantes de la empresa, el factor humano.

Así mismo, los empresarios y líderes del conglomerado de Gamarra necesitan mayor valor teórico e información que contribuya a enriquecer el conocimiento sobre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas. Para lo cual, se planteó la siguiente incógnita ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020? Teniendo como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

## BASES TEÓRICAS

### LIDERAZGO

Con el transcurrir del tiempo, la definición de liderazgo se va reconociendo progresivamente como un factor importante dentro de las empresas, ya que al hablar de éstas es indispensable mencionar a los líderes de las mismas.

Sin embargo, existen más autores que tocan este tema y son relevantes para esta investigación, siendo el liderazgo definido por Melamed (2015), como la capacidad de mostrar sensibilidad a las emociones de los colaboradores, de inspirar buena energía, motivación y sacando lo mejor de cada uno de sus colaboradores.

Por otro lado, Porto y Gardey (2008), indican que el liderazgo es la autoridad que se tiene para influir sobre los demás, que es diferente al resto, que es capaz de tomar decisiones correctas y que los motiva e inspira para que trabajen comprometidos por un objetivo común.

Adicionalmente, Bass (1981), docente investigador de la Universidad de Binghamton y Doctor en psicología industrial, operacionalizó el concepto de liderazgo trabajado inicialmente por MacGregor Burns en diversas investigaciones y diferentes ámbitos de la actividad humana como el campo militar, de la salud, el empresarial y el educativo entre otros clasificándolo en 3 tipos: Transformacional, transaccional y laissez faire.

### LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

A decir de Bracho y García (2013), el liderazgo transformacional es aquel fenómeno donde la actuación del líder orientado a los colaboradores es capaz de motivar e inspirar al mismo en cualquier grupo de trabajo.

Más adelante, Bernard M. Bass, elaboró la Teoría del Liderazgo Transformacional, que se basa en la influencia que tienen los líderes en sus seguidores, ganándose el respeto, seguridad y admiración de los mismos.

Cabe resaltar que Bass (citado en Robbin y Judge, 2013), determinó 4 componentes que diferencian dicho tipo de liderazgo y son:

- **Motivación inspiracional:** Brinda mucha motivación y esperanza hacia los colaboradores, utiliza gráficos para clasificar y concentrarse en las metas de cada uno y da a conocer explícitamente los proyectos importantes de la empresa.
- **Estimulación intelectual:** Genera el talento, la creatividad, el pensamiento y la solución de problemas, esta conducta mejora la comunicación interpersonal entre los líderes y los colaboradores.

Por otro lado, una característica de los líderes transformacionales según Sardon (2016), es que éstos se centran en identificar la causa del problema en lugar de determinar quién es el responsable de dicha situación.

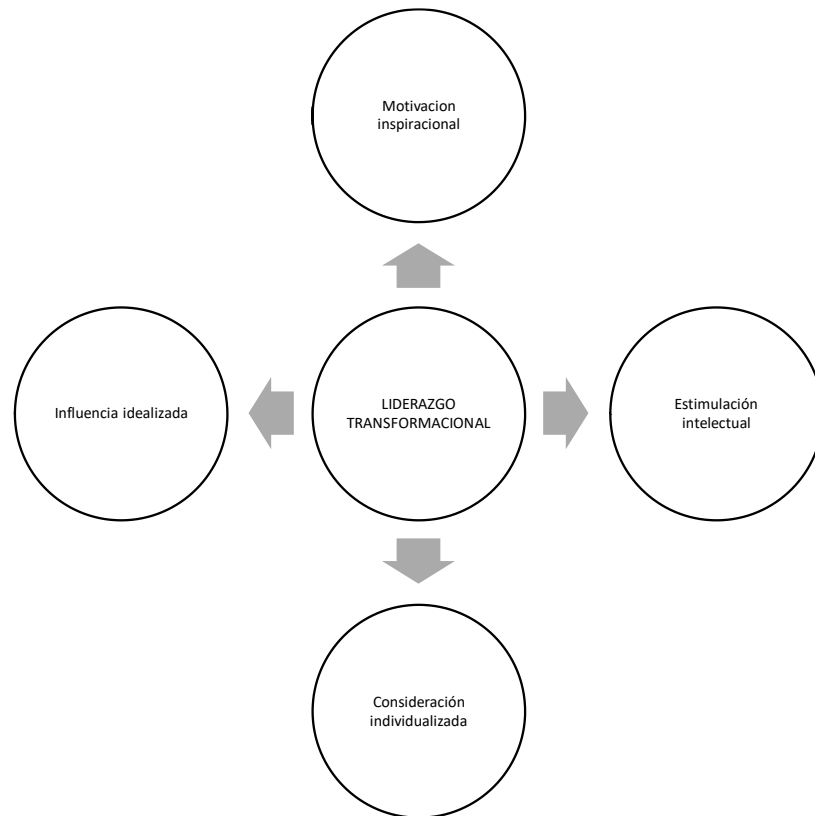
- **Consideración individualizada:** Esta dimensión es de gran importancia, debido a que el líder transformacional, toma en cuenta las necesidades de cada colaborador para guiar y liderar generando un adecuado clima de apoyo, y se refiere al comportamiento que genera un vínculo directo entre el colaborador y el líder.
- **Influencia idealizada:** Días y Quiñones (2018) señalan que esta dimensión se basa al comportamiento del líder, ya que es confiable, admirado y respetado por sus colaboradores, convirtiéndose en ejemplo por sus perspectivas, valores, actitudes y comportamientos que realiza. En otras palabras, el líder propone enfoque y sentido al trabajo que realizan los colaboradores, genera, gana confianza y respeto de los mismos.

Finalmente, un líder transformacional tiene que solucionar los problemas que se presentan junto a sus colaboradores, teniendo en cuenta la motivación inspiracional hacia ellos. Para ello, el líder debe conocer las debilidades y las fortalezas de cada uno de los colaboradores, para que pueda saber, como éstas pueden afectar o ayudar al trabajo en equipo y registrar el apoyo de los colaboradores, teniendo en cuenta el estilo de su liderazgo y la dimensión del trabajo que realizan. A la vez, el líder hace que sus colaboradores sean conscientes del esfuerzo que realizan, para valorar los resultados y satisfacer las necesidades de cada uno.

Según Bass & Avolio (1994, citado en Sardon, 2016) los líderes transformacionales obtienen resultados demostrando determinados comportamientos:

Son **carismáticos** frente a sus colaboradores y los **inspiran** en cualquier actividad que realicen en bien de la organización; también se relacionan **individualmente** con los colaboradores para conocer y satisfacer las necesidades personales de cada uno y siendo capaces de **estimular** a cada uno de ellos de manera intelectual. Dichos factores mencionados anteriormente y teniendo en cuenta sus siglas en inglés, constituyen las “Cuatro I’s”, las cuales son conocidas como las dimensiones primordiales del liderazgo transformacional. (p. 28-29)





*Figura I.* Dimensiones del Liderazgo Transformacional según Bass & Avolio (1994)  
Fuente: Elaboración propia

## SATISFACCIÓN LABORAL

Actualmente, otro tema importante dentro de las empresas y de especial interés en las investigaciones es la satisfacción laboral, en donde se muestra las actitudes del colaborador frente a su trabajo individual y con sus compañeros. Para ello, Rivera (2012), indica que la satisfacción está en constante cambio debido a que las necesidades de los colaboradores pueden cambiar de un momento a otro.

De otra parte, Locke (1976) señala que la satisfacción laboral es la etapa satisfactoria del pensamiento intrínseco que tiene el colaborador sobre su función y Muchinsky (2000) precisa como satisfacción laboral al nivel de felicidad que obtiene el colaborador de su trabajo (p. 238).

Sin embargo, en el Perú, Redolfo (2017) considera que “el colaborador se encontrará satisfecho o insatisfecho teniendo en cuenta el propósito alcanzado, el cual dirigirá su conducta laboral” (p. 42)

Tomando como referencia las definiciones citadas anteriormente, se puede sostener que la satisfacción laboral es la respuesta inconsciente del colaborador respecto al trabajo que realiza. Tomando en cuenta el aspecto psicosocial, se precisa que existe una relación directa, es decir que, el colaborador responderá adecuadamente en su trabajo si se encuentra satisfecho, pero si se encuentra insatisfecho no se desenvolverá como debe ser y esto repercutirá a todos los aspectos de su vida.

Locke, a decir de Juárez (2010), es uno de los pioneros en establecer algunas características importantes relacionadas a la satisfacción laboral:

## VARIABLES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

- **Satisfacción en el trabajo:** Está relacionado a las posibilidades de capacitación que ofrece la organización, que a su vez le permiten al colaborador mejorar sus competencias profesionales y tener mayor posibilidad de éxito. Así mismo, la satisfacción en el trabajo se relaciona con el volumen de la carga laboral asignada.
- **Satisfacción con el salario:** Es el monto cuantitativo que recibe el colaborador por su trabajo y la satisfacción por el mismo, frente a sus compañeros de trabajo.
- **Satisfacción con las promociones:** Están asociados al desarrollo de nuevas competencias como resultado de programas de capacitación y deben responder al plan de carrera establecido por el área de recursos humanos. Este plan de carrera debe tener claramente definidos los criterios que permitirán al colaborador realizar la movilidad horizontal y vertical dentro de la empresa.
- **Satisfacción con el reconocimiento:** Está asociado con la gratitud o agradecimiento que se muestra a los colaboradores por los logros alcanzados o el trabajo realizado; este tipo de satisfacción permite reforzar la motivación intrínseca de los colaboradores ya que refuerza la percepción personal del trabajo bien realizado.

- **Satisfacción con los beneficios:** Se toman en cuenta las pensiones, las vacaciones, las primas y los seguros.
- **Satisfacción con las condiciones del trabajo:** Trata acerca de las funciones del puesto de trabajo en el que se encuentra el colaborador, los horarios, las horas de descanso y el ambiente acondicionado para el mismo, es decir, el ambiente físico de la organización, tales como la ventilación, iluminación, calidad de mobiliario, entre otros.
- **Agentes de satisfacción:** Son aquellos que permiten y facilitan alcanzar un elevado nivel de satisfacción con en el trabajo, remuneración, ascensos, reconocimientos, condiciones y beneficios.
- **Satisfacción con la supervisión:** Está relacionada con las políticas de recursos humanos y particularmente con los procedimientos aplicados a la evaluación del desempeño laboral ya que dicha evaluación permite valorar a cada colaborador en diferentes dimensiones.
- **Satisfacción con los compañeros:** Está asociada al desarrollo de habilidades blandas o sociales que permitan al colaborador una adecuada interacción asociada con los colaboradores, mejorando los vínculos afectivos de estos.
- **Satisfacción con la compañía y la dirección:** Engloba temas relacionados a la percepción que tienen los colaboradores sobre la justa retribución que reciben por su trabajo, así como los beneficios que la organización le ofrece.

## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Como ya se mencionó anteriormente, Mendoza, Escobar y García (2012) demostraron que cuando los líderes transformacionales capacitan a sus colaboradores, las empresas mejoran y aumentan la ventaja competitiva que presentan.

A nivel Latinoamericano, se ha encontrado una investigación en Chile que explica la correlación entre el estilo de liderazgo del tutor de postulantes a carabinero y la satisfacción de los jóvenes que se están formando. Como resultado se confirmó que el liderazgo transformacional correlaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral. Sin embargo, en nuestro país no se has encontrado estudios que relacionen ambas variables.

Omar (2011), en su investigación concluye que “el liderazgo transformacional, presenta una asociación positiva y moderada con la satisfacción laboral, en donde las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional se vinculan moderadamente con la satisfacción laboral” (p. 4).

## METODOLOGÍA

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque se trabajó con datos numéricos generando datos estadísticos entre la relación de las dimensiones de cada una de las variables.

Por otro lado, el diseño del estudio es no experimental porque no se manipulan las variables; transaccional, porque los datos se recolectarán en un solo momento. Así mismo, es una investigación aplicada y de acuerdo al nivel de profundidad es Explicativa (causal) según Méndez, (1995), porque nos orienta a comprobar las hipótesis, se podrá Identificar y analizar las causas del liderazgo transformacional (X1) y sus resultados que se expresan en hechos verificables en la satisfacción laboral (Y1).

Con respecto a la población, se puede mencionar que una de las características de las empresas del conglomerado, es que gran parte del núcleo de la empresa son familias, por lo general, trabajan papá, mamá, hijos, en algunos casos hasta los primos y sobrinos, teniendo así una menor cantidad de colaboradores. Sin embargo, tomando en cuenta las estadísticas del INEI, de empresas según rango de personal ocupado, se puede observar cuatro escalas, del cual se trabajará con el rango intermedio, debido a que, es más conveniente para determinar el nivel de liderazgo transformacional que se ve reflejado en los colaboradores y la satisfacción que tienen.

Es por ello que la población estará conformada por los colaboradores de las empresas del conglomerado de Gamarra según rango de personal ocupado. Teniendo en cuenta que la población mínima estará constituida por 2225 colaboradores y la muestra representativa es de 328, sin embargo, se establecen criterios de exclusión:

Los colaboradores deben estar en el rango de los 18 y 55 años para damas y 18 y 65 para varones.

Los colaboradores pueden desempeñar puestos establecidos individualizados o multitareas.

Las personas deben trabajar en un entorno laboral entre 5 a 10 personas a horarios regulares.

Los colaboradores deben estar formalmente contratados y gozar de todos sus beneficios de ley.

Así mismo, como técnica se utilizó la encuesta y los instrumentos aplicados fueron los siguientes:

**CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (MLQ) Forma 5X Corta** de Bass y Avolio, 2004 (adaptada y validada por Días, J. y Quiñones, A., 2017, en la tesis de Maestría en la Educación de la Universidad Cesar Vallejo. Dicho instrumento se encuentra disponible de forma pública.

ESCALA DE SATISFACCIÓN MODIFICADA (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall, adaptada y validada por Llaguento, L. y Becerra, S. (2014)). De la misma manera se encuentra disponible de forma pública.

La aplicación de ambos cuestionarios tuvo una duración de 25 minutos aproximadamente, y fueron dirigidos a los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra. El primer cuestionario estuvo constituido por 35 ítems en forma de afirmaciones y el cuestionario de Satisfacción laboral estuvo constituido por 13 ítems, cada uno presentan 4 dimensiones, con una escala de medición de: 1 = Nunca, 2 = De vez en cuando, 3 = A veces, 4 = Bastante, 5 = Casi siempre.

Los datos obtenidos se analizaron y tabularon mediante el programa de Excel y un programa estadístico informático SPSS, se obtuvo las correlaciones de las dimensiones de ambas variables, se interpretó cada uno de los valores estadísticos y se contrastaron las hipótesis. Dicha información se presentó en tablas por cada objetivo de la investigación, de la misma manera se discutió los resultados por cada dimensión, variable y seguidamente se elaboró las conclusiones de los resultados obtenidos.

## RESULTADOS

A continuación, se explican los resultados estadísticos en cada objetivo de la investigación.

- **Objetivo General**

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. De los resultados en la Tabla-01 se puede inferir una correlación de 54.72%, aproximado 55%, es decir que, existe una **relación positiva** entre las variables **liderazgo transformacional** y la **satisfacción laboral** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

A la vez, el Coeficiente de determinación  $R^2 = 2995\%$ , aproximadamente en un 30% es explicada la **satisfacción laboral** por la variable **liderazgo transformacional**.

### Hipótesis General

Existe relación directa entre el **liderazgo transformacional** y la **satisfacción laboral** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

### Hipótesis de prueba

Ho:  $\rho = 0$  No existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

H1:  $\rho \neq 0$  Existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

Reemplazando los datos de la tabla-01

$$t_c = 0.55 * \sqrt{\frac{339-2}{1-(0.55)^2}} = 0.55 * (21.981) = 12.09$$

$t_{tabla} = t(339 - 2) (1 - 0.05/2) = t(337) (0.975)$  ver tabla estadística

$t_{tabla} = 1.968$

Se muestra la siguiente condición,  $t_c = 12.09 > t_{tabla} = 1.968$ , entonces se rechaza Ho y acepta H1, existe relación directa entre el **liderazgo transformacional** y la **satisfacción laboral** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

- **Objetivo Especifico-01**

En relación al objetivo específico 1 que enuncia, determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

De los resultados en la Tabla-02 se puede observar una correlación aproximada de 46%, es decir que, existe una relación regular entre **la motivación inspiracional** y la **satisfacción en el trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

El Coeficiente de determinación  $R^2 = 21.13\%$ , es decir que la **motivación inspiracional** aporta en un 21% a la **satisfacción en el trabajo**.

### Hipótesis Especifica-01

Existe relación directa entre la **motivación inspiracional** y la **satisfacción en el trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

### Hipótesis de prueba

Ho:  $\rho = 0$  No existe relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

H1:  $\rho \neq 0$  Existe relación entre la motivación inspiracional y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

Reemplazando los datos de la tabla-02

$$t_c = 0.46 * \sqrt{\frac{339-2}{1-(0.46)^2}} = 0.46 * (20.675) = 9.510415$$

$t_{tabla} = t(339 - 2)(1 - 0.05/2) = t(337)(0.975)$  ver tabla estadística

$t_{tabla} = 1.968$

Se muestra la siguiente condición,  $t_c = 9.510415 > t_{tabla} = 1.968$ , entonces, se rechaza Ho y acepta H1, Existe relación directa entre la **motivación inspiracional** y la **satisfacción en el trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

- **Objetivo Especifico-02**

En relación al objetivo específico 2 que enuncia, determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el reconocimiento de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. De los resultados en la tabla-03 se puede inferir una correlación de 59.29%, indicando una relación positiva entre **la estimulación intelectual** y **el reconocimiento** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

El Coeficiente de determinación  $R^2 = 35.16\%$  representa que la variable **reconocimiento** es explicado por la variable **estimulación intelectual**.

### Hipótesis Especifica-02

Existe relación directa entre la **estimulación intelectual** y el **reconocimiento** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

### Hipótesis de prueba

Ho:  $\rho = 0$  No existe relación directa entre la estimulación intelectual y el reconocimiento de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

H1:  $\rho \neq 0$  Existe relación directa entre la estimulación intelectual y el reconocimiento de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

Reemplazando los datos de la tabla-03

$$tc = 0.46 * \sqrt{\frac{339-2}{1-(0.593)^2}} = 0.593 * (22.798) = 13.52$$

$t_{tabla} = t(339 - 2)(1 - 0.05/2) = t(337)(0.975)$  ver tabla estadística

$t_{tabla} = 1.968$

Se muestra la siguiente condición,  $tc = 13.52 > t_{tabla} = 1.968$ , entonces, se rechaza Ho y acepta H1, Existe relación directa entre la **estimulación intelectual** y el **reconocimiento** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

- **Objetivo Especifico-03**

En relación al objetivo específico 3 que enuncia, determinar la relación que existe entre la consideración individualizada y los beneficios de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. De los resultados en la tabla-04, se observa una correlación regular de 44.42% entre la **consideración individualizada** y los **beneficios** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

El Coeficiente de determinación  $R^2 = 19.73\%$  representa que la variable **beneficios** es explicado por la **consideración individualizada**.

### Hipótesis Especifica-03

Existe relación directa entre la **consideración individualizada** y los **beneficios** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

### Hipótesis de prueba

Ho:  $\rho = 0$  No existe relación directa entre la consideración individualizada y los beneficios de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

H1:  $\rho \neq 0$  Existe relación directa entre la consideración individualizada y los beneficios de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

Reemplazando los datos de la tabla-04

$$tc = 0.4442 * \sqrt{\frac{339-2}{1-(0.4442)^2}} = 0.4442 * (20.49) = 9.0999$$



$t_{\text{tabla}} = t(339 - 2)(1 - 0.05/2) = t(337)(0.975)$  ver tabla estadística  
 $t_{\text{tabla}} = 1.968$

Se observa la siguiente condición,  $t_c = 9.0999 > t_{\text{tabla}} = 1.968$ , entonces, se rechaza  $H_0$  y acepta  $H_1$ , Existe relación directa entre la **consideración individualizada** y los **beneficios de los colaboradores** de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

- **Objetivo Especifico-04**

En relación al objetivo específico 4 que enuncia, determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y las condiciones de trabajo de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. De los resultados en la tabla-05, se observa una correlación positiva de 50.53% entre la **influencia idealizada** y **las condiciones de trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

El Coeficiente de determinación  $R^2 = 25.54\%$  representa que la variable **influencia idealizada** aporta en un 26% a las **condiciones de trabajo**.

#### **Hipótesis Especifica-04**

Existe relación directa entre la **influencia idealizada** y las **condiciones de trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

#### **Hipótesis de prueba**

$H_0: \rho = 0$  No existe relación directa entre la influencia idealizada y las condiciones de trabajo de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

$H_1: \rho \neq 0$  Existe relación directa entre la influencia idealizada y las condiciones de trabajo de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra.

Reemplazando los datos de la tabla-05

$$t_c = 0.5053 * \sqrt{\frac{339-2}{1-(0.5053)^2}} = 0.5053 *(21.3) = 10.75$$

$t_{\text{tabla}} = t(339 - 2)(1 - 0.05/2) = t(337)(0.975)$  ver tabla estadística  
 $t_{\text{tabla}} = 1.968$

Se observa la siguiente condición,  $t_c = 10.75 > t_{\text{tabla}} = 1.968$ , entonces, se rechaza  $H_0$  y acepta  $H_1$ , Existe relación directa entre la **influencia idealizada** y las **condiciones de trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020.

## DISCUSIÓN

En la presente investigación se tuvo como objetivo general conocer la relación que existe entre el **liderazgo transformacional** y la **satisfacción laboral** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020”.

En base a la hipótesis general planteada “Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020”, se contrasta teniendo presente los resultados obtenidos de la investigación de grado, realizada por Chacón (2016) titulada *Liderazgo Transformacional y su relación con la Satisfacción Laboral*, se demuestra que las dimensiones del liderazgo transformacional correlacionan de manera significativa, positiva y mediana con las dimensiones de la satisfacción laboral, indicando que al elevar el nivel de percepción de liderazgo transformacional en los líderes inmediatos, también aumentará el nivel de satisfacción laboral.

Por otro lado, los resultados obtenidos se contrastan por semejanza con otras investigaciones realizadas, entre ellos se tiene a Salas (2013) en su tesis de licenciatura denominada *Liderazgo Transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*, de la Universidad de Valencia, España; demostró que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con la Felicidad en el Trabajo, teniendo en cuenta que, en dicha investigación, la variable dependiente se compone de compromiso individual, organizativo y de la Satisfacción Laboral, el cual es una de las variables de la presente investigación. La investigación antes mencionada aclaró la importancia que brinda el Liderazgo Transformacional y la oportunidad de encontrarse satisfecho laboralmente.

Así mismo Mejía (2014) en su tesis *Análisis del Liderazgo como habilidad gerencial y su efecto en el crecimiento de las Empresas Textiles en la ciudad de Quito, desde el 2008 hasta el 2012*, concluye que el Liderazgo Transformacional y transaccional influyen directa y positivamente en la satisfacción de los trabajadores, además indica que el liderazgo que influye en un nivel mayor en el crecimiento de las empresas textiles, es el liderazgo Transformacional.

Por otro lado, también se encontró similitud con el trabajo de investigación de la autora Guillen (2021), en donde indica que, si el liderazgo es correctamente aplicado en las empresas, el desempeño laboral se incrementará de manera favorable.

Seguidamente se contrastará cómo cada dimensión del Liderazgo Transformacional, se relaciona con las dimensiones de la Satisfacción Laboral.

Teniendo en cuenta la primera hipótesis específica, “Existe relación directa entre la **motivación inspiracional** y la **satisfacción en el trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020” se plantea la idea de inspirar, incentivar y motivar a sus colaboradores, es así como el nivel de satisfacción de los colaboradores aumentará.

Así mismo, con respecto a la segunda hipótesis específica, “Existe relación directa entre la **estimulación intelectual** y la **satisfacción con el reconocimiento** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado,

2020. Se observa una correlación positiva del 59.29%, esto se evidencia a través de los resultados obtenidos por Chacón (2016) quien logró identificar que los colaboradores perciben que el líder toma en cuenta las necesidades, impulsa el comportamiento y valora las contribuciones

De la misma manera, observando la tercera hipótesis específica, “Existe relación directa entre la **consideración individualizada** y la **satisfacción con los beneficios** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020”. Se infiere que existe una correlación regular de 44.42%, esto se debe a que los líderes brindan la oportunidad de aportar ideas y participar activamente en la empresa, indicando así, que los colaboradores van ampliando nuevas capacidades en bien de ellos mismos y desarrollarse corresponde a la satisfacción.

Por último, con respecto a la cuarta hipótesis específica “Existe relación directa entre la influencia idealizada y la satisfacción con las condiciones de trabajo de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020”, se halló una correlación directa de 50.53%. Valorando la contribución de Chacón (2016), en su estudio indicó que los colaboradores consideran a sus líderes desenvolverse libremente, manteniendo buena relación con los demás y logrando un buen clima laboral; por ende, presentan una satisfacción laboral alta.

También indica la relatividad entre ambas dimensiones, es decir que, si los colaboradores perciben poca confianza e integridad sobre sus líderes, su nivel de satisfacción laboral también disminuirá.

#### **FUENTE DE FINANCIAMIENTO**

Estudio financiado parcialmente por la Universidad Científica del Sur a través del concurso de fondos para proyectos de tesis (N° 071-DAFCE-RI-U.CIENTIFICA/VILLA-2020)

## CONCLUSIÓN

Es muy importante que los líderes se comprometan a mejorar el nivel de liderazgo transformacional, por ende, eso se verá reflejado la satisfacción laboral de los colaboradores. Ya que en la presente investigación los colaboradores perciben y comprenden que sus metas laborales están siendo alcanzadas en la empresa en la que se desempeñan, de la misma forma, indican que cuando sus líderes aumenten el nivel de liderazgo, también aumenta la satisfacción laboral de los mismos.

Teniendo en cuenta el objetivo general y los análisis estadísticos que se realizaron en la presente investigación, se concluye que existe una relación positiva entre el **liderazgo transformacional** y la **satisfacción laboral** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, con un 55% aproximado de correlación. En otras palabras, se concluye que, si el nivel de Liderazgo Transformacional que ejercen los líderes de las empresas del conglomerado de Gamarra aumenta, entonces favorecerá en la Satisfacción Laboral de los colaboradores.

Con respecto al primer objetivo específico que es determinar la relación entre la **motivación inspiracional** y la **satisfacción en el trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. Se logró demostrar que si hay una relación positiva. Esto se debe a que el líder brinda mucha motivación y esperanza hacia los colaboradores, ya sea en los proyectos personales como en las actividades educativas que ofrece la empresa.

En relación al segundo objetivo específico que es determinar la relación entre **la estimulación intelectual** y el **reconocimiento de los colaboradores** de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. Se puede indicar que, si existe relación positiva en las variables mencionadas, esto puede ser consecuencia de que los líderes brindan solución a los problemas, mejorando la comunicación interpersonal con sus colaboradores y estos mostrando agradecimiento por los logros obtenidos solucionando los problemas que se presentaron en la empresa.

Respecto al tercer objetivo específico que es determinar la relación entre **la consideración individualizada y los beneficios de los colaboradores** de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. Se puede concluir con un 44% que si existe una relación positiva. Esto se debe a que el líder se preocupa por cada uno de los colaboradores y se equilibra las necesidades de los mismos, frente a las necesidades de la empresa, creando un vínculo directo entre el colaborador y el líder.

Por último, teniendo en cuenta al cuarto objetivo específico que es determinar la relación entre la **influencia idealizada y las condiciones de trabajo** de los colaboradores de las empresas textiles del conglomerado de Gamarra, según rango de personal ocupado, 2020. Podemos observar que, si hay una positiva relación, esto se debe a que los líderes son ejemplo por sus perspectivas, valores, actitudes y comportamientos que realizan hacia los colaboradores.

## REFERENCIA

- Bass, B. (1981). *Stogdill's Handbook of Leadership*. Nueva York: The Free Press.
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. London USA: Sage Publications.
- Bracho, O., & Garcia, G. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 2, 165 - 177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Bravo, A., & Rojas, A. (2020). Influencia del Liderazgo Transformacional en la Intención de Rotación de los Trabajadores del Sector Textil Manufactura en Gamarra. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10757/653994>
- Chacón, G. (2016). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL. Obtenido de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7439/CHACON\\_LUNA\\_GISSELLE\\_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Córdova, L. (2014). Cómo el clima laboral influye en la satisfacción de los empleados del departamento de Recursos Humanos de Vicunha Textil La Internacional S.A. de la ciudad de Quito. Licenciada de Psicología Industrial. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3652/1/T-UCE-0007-174.pdf>
- Diario Gestión. (06/10/2018). Ocho claves para el repunte de la industria textil en el Perú. recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/ocho-claves-repunte-industria-textil-peru-246352-noticia/>
- Días, J., & Quiñones, A. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa parroquial, Florencia de Mora - 2017. *Maestría en Administración de la Educación*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Hernández, S. (2011). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.
- INEI (2017). Características de las empresas del Emporio Comercial de Gamarra, 2017. Lima – Perú. Consulta: (10/07/2021). Obtenido de: [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1555/InfoCapitalHumano](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1555/InfoCapitalHumano) (2016).
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. En MD Dunnette, New York.
- Mejía, P., (2014). Análisis del liderazgo como habilidades gerenciales y su efecto en el crecimiento de las Empresas Textiles en la ciudad de Quito, desde el 2008 hasta 2012. Obtenido de : <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10029/1/QT08088.pdf>
- Melamed, A., (2015). *Historias y mitos de la oficina. Lo que nadie cuenta*. Argentina: Editorial Planeta.
- Mendoza, I., Escobar, G., & García, B. (2012). Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior. *Revista del Centro de Investigación*, 10(38), 189-206.
- Muchinsky, P. (2000). Emotions in the workplace: the neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior* 21 (7), 238. Obtenido de

[http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7%3C801::AID-JOB999%3E3.0.CO;2-A/abstract](http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1099-1379(200011)21:7%3C801::AID-JOB999%3E3.0.CO;2-A/abstract)

Omar, A. (2011). Liderazgo Transformador y Satisfacción Laboral: El rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit. Revista de Psicología*, 17(2), 129-137.

Redolfo Aguilar, L. H. (2017). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017.

Robbin, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Vol. 15ª. Ed.). México: Pearson Educación.

Rosales, R. d. (2015). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN TRABAJADORES DE LIMA METROPOLITANA*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Perú:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALES\\_BEDOYA\\_RUBY\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/ROSALES_BEDOYA_RUBY_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salas, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. Obtenido de:

<https://1library.co/document/z3ejkmaq-liderazgo-transformacional-capacidad-aprendizaje-organizativo-felicidad-trabajo.html>

Sardon, D. (2016). Liderazgo Transformacional del Directos y La Gestión Escolar en las Instituciones Educativas Primarias de la ciudad de Ilave. *Doctoris Scientiae en Educación*. Universidad Nacional del Antiplano. Obtenido de:

<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6244/EPG792-00792-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. Consulta: (11/07/2021). Obtenido de:

<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

Silva, A. (2015). Liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios de la subgerencia de Vinculación Capacitación y Desarrollo de la EP PETROECUADOR. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de :

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7316/3/T-UCE-0007-222i.pdf>

Yamamoto, J. (2012). El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación. *Manual de aplicación*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de

[https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo\\_de\\_opinion\\_jorge\\_yamamoto.pdf](https://www.esan.edu.pe/publicaciones/2013/06/11/tiempo_de_opinion_jorge_yamamoto.pdf)

## TABLAS

### Tabla-01

| <i>Análisis de Correlación (X;Y)</i>        |               |
|---|---------------|
| Coeficiente de correlación múltiple         | <b>0.5472</b> |
| Coeficiente de determinación R <sup>2</sup> | <b>0.2995</b> |
| R <sup>2</sup> ajustado                     | 0.2974        |
| Error típico                                | 0.6129        |
| Observaciones                               | 339           |

Fuente: elaboración propia

### Tabla-02

| <i>Análisis de Correlación (X1;Y1)</i>      |               |
|---|---------------|
| Coeficiente de correlación múltiple         | <b>0.4597</b> |
| Coeficiente de determinación R <sup>2</sup> | <b>0.2113</b> |
| R <sup>2</sup> ajustado                     | 0.2090        |
| Error típico                                | 0.6787        |
| Observaciones                               | 339           |

Fuente: elaboración propia

### Tabla-03

| <i>Análisis de Correlación (X2;Y2)</i>      |               |
|---|---------------|
| Coeficiente de correlación múltiple         | <b>0.5929</b> |
| Coeficiente de determinación R <sup>2</sup> | <b>0.3516</b> |
| R <sup>2</sup> ajustado                     | 0.3496        |
| Error típico                                | 0.7773        |
| Observaciones                               | 339           |

Fuente: elaboración propia

### Tabla-04

| <i>Análisis de Correlación (X3;Y3)</i>      |               |
|---|---------------|
| Coeficiente de correlación múltiple         | <b>0.4442</b> |
| Coeficiente de determinación R <sup>2</sup> | <b>0.1973</b> |
| R <sup>2</sup> ajustado                     | 0.1950        |
| Error típico                                | 0.9958        |
| Observaciones                               | 339           |

Fuente: elaboración propia

**Tabla-05**

| <i>Análisis de Correlación (X3;Y3)</i>      |               |
|---|---------------|
| Coeficiente de correlación múltiple         | <b>0.5053</b> |
| Coeficiente de determinación R <sup>2</sup> | <b>0.2554</b> |
| R <sup>2</sup> ajustado                     | 0.2532        |
| Error típico                                | 0.6834        |
| Observaciones                               | 339           |

Fuente: elaboración propia