



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los
trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas; 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Mario Suarez Alvarado

ASESOR:

Dr. Luís Alberto Nuñez Lira

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ- 2018

Dr. Hector Raul Santa Maria Relaiza
Presidente

Dr. Alejandro Menacho Rivera
Secretario

Dr. Luís Alberto Nuñez Lira

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta investigación a mis hijas, a mi esposa, quienes con su afecto y ternura me impulsaron para seguir aportando a la gestión pública.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Luís Alberto Nuñez Lira por haber inspirado en mí el anhelo de progreso y superación en mi formación profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Suarez Alvarado Mario, estudiante del programa de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°08661597 con la tesis titulada. “Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas; 2017”, declaro bajo juramento que:

- a. La tesis es de mi autoría.
- b. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- c. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- d. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Comas,02 Setiembre del 2017

.....
Suarez Alvarado Mario

DNI.N°08661597

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la Facultad de Ciencias Empresariales, sección de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaboración de tesis, ostento la tesis de investigación titulado: “Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas; 2017”.

En la tesis se establece la relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas; 2017, el trabajo de investigación se ejecutó con una muestra de 136 trabajadores. A continuación, se exhibe en detalle los seis capítulos propuestos por la universidad:

En el capítulo I, se refiere la introducción, en esta parte se considera inicialmente los antecedentes nacionales e internacionales, la fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación e importancia de la investigación del problema, el problema, la hipótesis y los objetivos.

Capítulo II, se describe las variables, se operacionalización las variables, metodología, el tipo de investigación, diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el método de análisis y los aspectos éticos.

En el capítulo III, se da conocer los resultados descriptivos e inferenciales expresando a través de tablas y figuras con cada una de sus interpretaciones de acuerdo a los objetivos propuestos en la investigación.

En el capítulo IV, en este capítulo se da a conocer la discusión del análisis realizado entre los nuevos resultados hallados se contrasta con los antecedentes de estudio y las teorías planteadas.

En el capítulo V, se da conocer las conclusiones de la investigación, es decir; las conclusiones generales y específicas.

En el capítulo VI, aquí se brinda una serie de recomendaciones posibles para solucionar los problemas planteados en la investigación.

En el capítulo VII, se detalla alfabéticamente todos los autores utilizados en diferentes partes de la tesis teniendo en cuenta sus nombres, año de publicación y título de la fuente.

En el capítulo VIII, Se considera todos como anexos la matriz de consistencia, los instrumentos de evaluación, la validación de los instrumentos, la matriz de datos y finalmente se adjunta el artículo científico.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

Índice

	Pág
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3. Justificación	37
1.4. Problema	38
1.5. Hipótesis	40
1.6. Objetivos	41
II. Marco Metodológico	43
2.1. Variables	44
2.2. Operacionalización de variables	45
2.2. Metodología	46
2.4. Tipo de estudio	47
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	53
2.9. Aspectos éticos	54
III. Resultados	55

IV. Discusión	82
V. Conclusiones	88
VI. Recomendaciones	91
VII. Referencias	93
Anexo 1. Matriz de consistencia	99
Anexo 2. Instrumento del liderazgo gerencial	102
Anexo 3. Instrumento de satisfacción laboral	104
Anexo 5. Validación de instrumento	106
Anexo 5. Matriz de datos: Liderazgo gerencial	121
Anexo 6. Matriz de datos: Satisfacción laboral	127
Anexo 7. Artículo científico	133

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización del variable liderazgo gerencial	45
Tabla 2. Operacionalización del variable satisfacción laboral	46
Tabla 3. Distribución de la población de los trabajadores de la Ugel 04 de Comas, 2017	48
Tabla 4. Validación del instrumento de la variable liderazgo gerencial	51
Tabla 5. Validación del instrumento de la variable satisfacción laboral	52
Tabla 6. Validación de la variable seguridad pública y participación ciudadana	53
Tabla 7. Rango de valor de Alfa de Cronbach	53
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes sobre el liderzgo gerencial	56
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión líder visionario	57
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión líder democrático	58
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión líder autoritario	59
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión líder timonel	60
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción laboral	61
Tabla 14. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión la significación de la tarea	62
Tabla 15. Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes de la dimensión las condiciones de trabajo	63
Tabla 16. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión reconocimiento personal y social	64
Tabla 17. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión los beneficios económicos	65

Tabla 18. Niveles comparativos entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral	66
Tabla 19. Niveles comparativos entre el líder visionario y la satisfacción laboral	67
Tabla 20. Niveles comparativos entre el líder democrático y la satisfacción laboral	69
Tabla 21. Niveles comparativos entre el líder autoritario y la satisfacción laboral	70
Tabla 22. Niveles comparativos entre el líder timonel y la satisfacción laboral	72
Tabla 23. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	73
Tabla 24. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral	74
Tabla 25. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Líder visionario y la satisfacción laboral	76
Tabla 26. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Líder democrático y la satisfacción laboral	77
Tabla 27. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Líder autoritario y la satisfacción laboral	79
Tabla 28. Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Líder timonel y la satisfacción laboral	80

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Distribución de frecuencias y porcentajes del liderazgo gerencial	56
Figura 2. Distribución de frecuencias y porcentajes del líder visionario	57
Figura 3. Distribución de frecuencias y porcentajes del líder democrático	58
Figura 4. Distribución de frecuencias y porcentajes del líder autoritario.	59
Figura 5. Distribución de frecuencias y porcentajes del líder timonel	60
Figura 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión satisfacción laboral	61
Figura 7. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión la significación de la tarea	62
Figura 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de estudiantes de la dimensión las condiciones de trabajo	63
Figura 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión reconocimiento personal y social.	64
Figura 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión de los beneficios económicos	65
Figura 11. Comparativos entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral	66
Figura 12. Comparativos entre el líder visionario y la satisfacción laboral	68
Figura 13. Comparativos entre el líder democrático y la satisfacción laboral	69
Figura 14. Comparativos entre el líder autoritario y la satisfacción laboral	71
Figura 15. Comparativos entre el líder timonel y la satisfacción laboral	72

Resumen

La investigación se desarrolló con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Ugel N° 04 de Comas; 2017.

En cuanto al método utilizado en la investigación se empleó el hipotético – deductivo, para recolectar la información se utilizó dos instrumentos estandarizados uno para evaluar el liderazgo gerencial denominado escala del liderazgo gerencial creado por Vásquez (2015), conformado por 4 dimensiones: (a) Líder visionario , (b) Líder democrático (c) Líder autoritario y (d) Líder timonel y el otro para evaluar la satisfacción laboral un cuestionario denominado “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene también cuatro dimensiones: (a) Significación de la tarea, (b) Condiciones de trabajo, (c) Reconocimiento personal y social, y (d) Beneficios económicos, la información obtenidos en la investigación se introdujeron a una base de datos del software estadístico SPSS que permitió alcanzar los resultados tanto descriptivos e inferenciales a través de la revelación en tablas y figuras.

Los resultados estadísticos alcanzados en la investigación dan cuenta de la existencia de una relación $r=0,836$ entre las variables: Liderazgo gerencial y la satisfacción laboral. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras Clave: Liderazgo gerencial, liderazgo visionario, democrático, autoritario, timonel y satisfacción laboral.

Abstract

The research was developed in order to determine the relationship between managerial leadership and job satisfaction of the workers of Ugel N ° 04 de Comas; 2017.

As for the method used in the research, the hypothetico - deductive was used to collect the information. Two standardized instruments were used to evaluate the managerial leadership called managerial leadership scale created by Vásquez (2015), made up of 4 dimensions: (a) Visionary leader, (b) Democratic leader (c) Authoritarian leader and (d) Leader helmsman and the other to evaluate job satisfaction a questionnaire called "SL-SPC Opinions Scale" (Palma, 2005), which also has four dimensions: (a) Significance of the task, (b) Working conditions, (c) Personal and social recognition, and (d) Economic benefits, the information obtained in the research was entered into a database of SPSS statistical software both descriptive and inferential results through revelation in tables and figures.

The statistical results reached in the research report the existence of a relationship $r = 0.836$ between the variables: managerial leadership and job satisfaction. This degree of correlation indicates that the relationship between the variables is positive and has a high correlation level. As to the significance of $p = 0.000$ shows that p is less than 0.01 which allows to indicate that the relation is significant, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Management leadership, visionary leadership, democratic, authoritarian, helmsman and job satisfaction.