



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la
municipalidad provincial de Jaén, año 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sánchez Córdova, Sandra Zarela (ORCID: 0000 0003 4194 6911)

ASESOR:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (ORCID: 0000 0001 5657 0799)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Oscar, Gabriela, Stephano, mi madre, mi padre Víctor, mis hermanas y hermano, inspiración y fortaleza para caminar en mi crecimiento personal y profesional.

Sandra.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mis maestros, asesor Luis Roger Rubén Zapatel Arriaga, a mis compañeros y amigas de estudios por todo el apoyo prestado antes y durante la realización de mi estudio de investigación.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	1
Abstract.....	2
I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación.....	19
2.1.1. Tipo de investigación.....	19
2.1.2. Diseño de la investigación.....	19
2.2. Variables y Operacionalización de variables.....	20
2.2.1. Variables.....	20
2.2.2. Operacionalización de variables	21
2.3. Población (criterios de selección), muestra	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información	23
2.5. Procedimientos	25
2.6. Métodos de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Poblacion General.....	22
Tabla 2 Muestra de estudio.....	23
Tabla 3 Confiabilidad de los cuestionarios de Liderazgo y Satisfacción Laboral	24
Tabla 4 Liderazgo.....	27
Tabla 5 Nivel de liderazgo según dimensiones.....	28
Tabla 6 Satisfaccion laboral.....	28
Tabla 7 Nivel de satisfaccion laboral según sus dimensiones	29
Tabla 8 Contrastacion de hipótesis.....	30

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la existencia de relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en 241 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén; tomando en cuenta teorías de liderazgo y satisfacción laboral como la teoría de los rasgos, teoría del comportamiento, teoría situacional y teoría de la trayectoria, la teoría de los dos factores y la teoría de las jerarquías de necesidades de Maslow.

Bajo un enfoque cuantitativo, un tipo de investigación correlacional de diseño no experimental, transversal y correlacional, se determinó la confiabilidad y validez de expertos de los dos cuestionarios generados vía los criterios de pertinencia, relevancia, calidad y coherencia. Resaltó como nivel hallado el eficiente tanto en la variable liderazgo como en sus dimensiones Comunicación, Motivación, y Manejo de equipo con 57,3% 73.9%, 73%, y 73,4% respectivamente. A su vez, el 57,3% indicó sentirse Satisfecho laboralmente, y a nivel dimensional en motivación intrínseca un 61,8%, manifestó sentirse satisfecho, y un 12,9% Poco satisfecho; y en Motivación extrínseca un 49,8% muy satisfecho, y un 10,8% poco satisfecho. Concluyéndose por contrastación de hipótesis la existencia de una relación directa baja entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la entidad pública analizada.

Palabras claves: Liderazgo, Satisfacción Laboral, motivación.

Abstract

The present study aimed to establish the existence of a relationship between leadership and job satisfaction in 241 workers from the Provincial Municipality of Jaén; taking into account theories of leadership and job satisfaction such as the theory of traits, behavior theory, situational theory and trajectory theory, the theory of the two factors and Maslow's theory of hierarchies of needs.

Under a quantitative approach, a type of correlational research of non-experimental, cross-sectional and correlational design, the reliability and expert validity of the two questionnaires generated were determined via the criteria of relevance, relevance, quality and coherence. Efficient was highlighted as a level found both in the leadership variable and in its Communication, Motivation, and Team Management dimensions with 57.3% 73.9%, 73%, and 73.4% respectively. In turn, 57.3% indicated that they felt satisfied at work, and at a dimensional level in intrinsic motivation, 61.8% said they felt satisfied, and 12.9% were not very satisfied; and in extrinsic motivation, 49.8% were very satisfied, and 10.8% were not very satisfied. Concluding by hypothesis testing the existence of a low direct relationship between leadership and job satisfaction in the employees of the public entity analyzed.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de liderazgo en la gestión pública, es asumir la conducción de un equipo de personas que ejercen una función pública dentro de una institución, donde cada uno de ellos logren sentirse satisfechos en las labores asignadas dentro de una organización, esto con el fin de generar desarrollo o crecimiento en la producción y en la prestación que se les da a los consumidores, convirtiéndose el líder en un generador de cambios. Los cambios que han ido experimentando las instituciones públicas en la actualidad, no puede ser ajena a un cambio de actitudes que involucre el liderazgo con el fin de mejorar las formas de organización, pero sobre todo la relación entre los que asumen las direcciones o jefaturas y los trabajadores de estas, para así lograr conjuntamente un crecimiento en la producción y mejora de las acciones que brinda la municipalidad provincial de Jaén. Los cambios que se viene dando provocan una mayor complejidad y una urgente atención a las nuevas necesidades y dificultades es por ello que se tiene que afrontar de una manera efectiva y coherente con diferentes acciones que son generadas por los funcionarios y trabajadores de esta institución.

Esta investigación es importante porque buscara las distintas habilidades y actitudes que debe tener un líder para conseguir beneficios y bienestar laboral en cada a uno de los trabajadores de la municipalidad de la provincia de Jaén. Siendo está la que influye en el desempeño y a la vez en la práctica de convivencias saludables en espacios donde se tiene que compartir lapsos temporales de 8 horas diarias. El líder debe garantizar los medios y condiciones necesarias para que sus trabajadores se sientan protegidos, escuchados, capacitados, bien remunerados, etc., esto repercutirá en el desempeño y a la vez permite el logro de una alta relación entre la satisfacción y la estabilidad laboral.

El liderazgo se ha convertido en la habilidad más importante para gerenciar, dirigir y además influir en los trabajadores de manera positiva donde estos se sientan representados y además tengan confianza, permanezcan estables en la institución y de este modo se identificarán con la misma valorándola y motivándose para cumplir las metas propuestas en su día a día.

El liderazgo por estos tiempos ha llegado a estar en declive y es por eso que el mundo está carente de líderes. Muchas instituciones públicas o privadas enfrentan en la actualidad una crisis de liderazgo. Es notorio que cuando la organización está pasando por una crisis, se asume como una prioridad la búsqueda de un líder, y es bien sabido que las dificultades no crean líderes sino más bien se encuentra con personas que buscan la oportunidad para aprovecharse de la situación y sucede que la organización empieza a decaer o que se buscan formas inadecuadas de gobierno o manejo.

El crecimiento de una organización, está ligada directamente al manejo adecuado de la dirección y la aplicación de habilidades de liderazgo que asume quien se halla frente a la misma. Según estudios se ha dado a conocer que, en Estados Unidos de Norteamérica, el 60% de los trabajadores consideran que sus organizaciones no están bien direccionadas. Según William E. Rothschild, ex estratega de General Electric y presidente de la firma de consultoría Rothschild Strategies Unlimited LLC, grandes corporaciones como AT&T, Xerox y Lucent Technologies, aduce que las empresas están pasando por dificultades con respecto a la práctica de liderazgo, por lo que se asume que dichas organizaciones están en declive, con respecto a su producción y sobre todo a la estabilidad del recurso humano, ya que en su mayoría optan por renunciar porque carecen de jefes que generen motivación y asuman un liderazgo eficiente con un compromiso por la mejora de las relaciones interpersonales con sus trabajadores.

Un 77% de trabajadores de los Estados Unidos declaran que no se encuentra satisfechos con sus trabajos, situación que es preocupante porque su insatisfacción dará origen a diversas problemáticas que tendrán que pasar las empresas. A pesar que solo uno cuantos tienen un perfil de líder o nace con ella, no quiere decir que quien lo anhela no lo alcanza. Según Jack Welch, asumía el compromiso de preparar a los colaboradores que querían desarrollar características de líderes, pero con la consigna de que sea en plena libertad de este no bajo presión.

Por tanto, esta investigación, ha tomado como entidad de estudio a la Municipalidad Provincial de Jaén, la misma que tiene como uno de los objetivos específicos institucionales el fortalecimiento de la gestión institucional y la acción directa a este es mejorar las capacidades del personal de la municipalidad provincial de Jaén.

En las organizaciones el liderazgo es de suma importancia, sin que esta dependa del tipo o estilo que se practique, la organización desarrollara para bien de las personas que recurren a distintos servicios que brinda la Municipalidad. Es importante reconocer que la satisfacción laboral del personal está siempre sujeta al nivel de motivación, confianza, escucha y comunicación asertiva que les muestre el funcionario que asuma la gerencia de las áreas con las que cuenta la institución.

Entre algunas investigaciones relacionadas con el tema a tratar se han tenido en cuenta algunas que aportan interesante información en los tres niveles: internacional, nacional y local.

Marcano (2015) Liderazgo transformacional, una alternativa para los directivos de los centros de Educación de la población de Boca de Pozo Municipio Península de

Macanao Estado de nueva Esparta, su investigación permitió construir un método trascendental basado en el liderazgo transformacional. El estudio concluyó destacando que todos los directivos cuentan con su título profesional de docentes, pero que su limitación es que estos no cumplen con el periodo de servicio obligatorio para hacerse cargo de las instituciones Educativas, también a esto se le agrega que el liderazgo de los gerentes es deficiente, y es por ello que urge el desarrollo y la práctica de estrategias gerenciales, con el fin de lograr capacidades de pertinencia, eficiencia y eficacia. Para lo cual se propuso que quienes asuman el liderazgo de una institución educativa deben conocer, aplicar técnicas y herramientas efectivas que agilicen los procesos de los cuales estos tienen a su cargo, y de este modo se hará notar el buen liderazgo de la institución.

Alvarado (2013). Plantea un Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar. La indagación de esta se dio a partir de la selección de las instituciones educativas donde existe alta inseguridad. La situación problemática en la que esta investigación se centra es que el liderazgo que se tiene en estas instituciones no están fortaleciendo la correcta practica de una convivencia saludable, es por ello que existen evidencias de situaciones de violencia tanto dentro como fuera de las escuelas. La metodología aplicada a la muestra (18 escuelas) ha dado como resultado; 6 escuelas de alto riesgo, 6 escuelas seguras, 6 escuelas vulnerables a cualquier situación de violencia pero que a la vez se convierten en inseguras. Para reducir esta situación problemática que aqueja a estas instituciones se ha propuesto un patrón de liderazgo transformacional, donde se prioriza las buenas relaciones interpersonales con la finalidad de conseguir un clima favorable, el reconocimiento y la tolerancia a la diversidad de culturas, fomentando de este modo una escuela segura que

propicia un espacio sin violencia fomentando la creatividad, el respeto por los que nos rodean, la tolerancia y mejorando el carisma y la comunicación.

Villalón (2014), “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal”, Santiago de Chile, Chile. El objeto de la investigación es determinar las acciones que permiten tener un liderazgo transformacional que motive a los directivos de un centro educativa municipal. Esta respondió a su problema haciendo uso de entrevistas estructuradas, estudio de casos y dos focus group, dando como conclusión que en esta escuela municipal los directivos y la organización en general practican el tipo de liderazgo transaccional, lo que no quiere decir que no exista algunas características del liderazgo transformacional, se muestra que recién está dando sus primeras prácticas, en un nivel de inicio, es por ello que aún no se nota en un porcentaje promedio. Es muy importante que la escuela tenga una misión y visión clara, fortaleciendo las acciones que tienen que ver con el liderazgo transformacional y así lograr la inspiración para la superación en todos los integrantes de la población educativa.

Salas y Díaz (2012) en su investigación titulada “Las competencias y la Satisfacción Laboral en el Sistema de Salud” menciona y da a conocer los elementos que se tienen en cuenta en la evaluación de las competencias y también el grado de satisfacción laboral, tanto internacionales como en Cuba. Si un centro de salud pone énfasis en el nivel de la calidad del servicio de salud, debe tener en cuenta como primer elemento las competencias y los desempeños de sus trabajadores, y de este modo logren ejercer sus funciones tanto laborales como sociales.

Bazán Varas, Maruja (2017), en su estudio realizado se evidencio que existe una relación directa y significativamente alta entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Es por ello que se asume la existencia de la relación de las dos variables en esta investigación. Este estudio se realizó a los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia en el 2016.

Mino Asencio, María I (2016), en su investigación se obtuvo que los tipos de liderazgos tienen una relación significativamente alta con respecto al bienestar del recurso humano entre ellos el personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Se concluyó también que los estilos de liderazgo que más practican los docentes y administrativos es el Transaccional y transformacional.

Ccarhuaypiña Saenz, Gabriela (2017). En su estudio determinó que el liderazgo y la motivación están relacionados entre sí y se ponen en práctica en los docentes de la I.E.P. Editum Huancayo-2017, obteniendo como resultado un $r = 0,636$ según Spearman, lo cual indica que se da una correspondencia directa entre el liderazgo y la motivación.

Redolfo Aguilar, Luis (2017), en su estudio de investigación logro encontrar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de la UGEL 04 Comas, 2017. La investigación dio como resultado que el grado de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de la UGEL Comas es relevante, este resultado fue corroborado haciendo uso del método de chi cuadrado de Pearson donde el valor de p fue $0.000 < 0.005$, por lo tanto, se puede aseverar que existe

relación y confirma que si existe satisfacción laboral en los colaboradores existe un buen liderazgo.

Sobre el liderazgo existen autores que han dado definiciones diversas según el tipo de investigación que han realizado. A continuación, algunos de ellos:

Zuzama C. 2015. Indica en su estudio que Burns (1978) dice: “El liderazgo es uno de los fenómenos sobre la tierra más observados y menos entendidos” (citado en Guibert, 2010, pág. 186). Gómez-Rada (2002) da a conocer que los líderes eran seres enviados por seres poderosos y estos le daban poder para tener conducta de orientador. El líder era como un ser con poder que hacía las veces de protector e inclusive se encargaba de transmitir las realidades y emitirlas a todos los que lo acompañaban. Se dice que no existirá un líder si este no tiene personas que lo sigan, si eso pasara entonces no se puede hablar de líder (Carbó y Pérez, 1996, pág. 161). Siliceo, Cáseras y González (1999) mencionan que el líder es el arquitecto de su organización, el que debe conocer y además poner en practica la diversidad de actitudes y habilidades tanto sociales como personales con la finalidad de que las personas que confían en él y su liderazgo asuman los objetivos de la organización ya sean económicos o sociales.

French y Bell (1996) menciona que el liderazgo es una acción netamente participativa y cooperativa, las personas que conforman un equipo deben poner en práctica habilidades que darán cumplimiento a un mismo procedimiento con el objeto de encaminarse a una misma dirección para consolidar exitosamente las metas, haciendo uso de tácticas o técnicas que motiva y haga sentir satisfecho a cada uno de los integrantes de los equipos. (citado en Gómez-Rada, 2002, pág. 64), Knootz, Harold y

Heinz, Weinhrich (2007) aseveran que el liderazgo es poder, autoridad, es decir, es la habilidad que se tiene para conseguir que las personas actúen de consiente, pero a la vez motivada y satisfecha por cumplir propósitos plateados por el equipo. (citado en Cardona y Buelvas, 2010, pág.144).

El presente trabajo de investigación se fundamenta en ciertas teorías, las cuales son: La teoría de los rasgos, teoría del comportamiento, teoría situacional y teoría de la trayectoria objetivo del liderazgo.

La teoría de los rasgos planteada por Ralph Stogdill y Edwin Ghiselli, indica que es importante reconocer las diferencias de las características individuales (físicos, intelectuales y de personalidad) que diferencian a los líderes de sus seguidores. Es por ello que esta teoría se fundamenta en la frase conocida “los lideres nacen no se hacen. Freeman (1996, p. 78).

La teoría del comportamiento hace incidencia en las relaciones interpersonales que utiliza el líder para poder entender y sensibilizarse con quien acepta ser su seguidor, sabiendo actuar asertivamente en la organización, toma de decisiones, evaluación y control de lo que implica la mejora de la organización a su cargo. Vroom y Yetton (1973, pg. 12).

La teoría situacional plantea que el espacio donde permanecen los trabajadores es muy importante, siendo allí donde se ve reflejada los valores, actitudes, experiencias e incluso la naturaleza del trabajo tanto de los gerentes como trabajadores, reconociendo estas características situacionales se podrá conseguir un liderazgo efectivo. Vroom y Yetton (1973, pg. 22).

Por último, la teoría de la trayectoria Objetivo del liderazgo nos indica que para el logro de un liderazgo efectivo se darán dos propuestas importantes, una de ellas es determinar el comportamiento que asumen los trabajadores para sentirse satisfechos en el momento que se asume las tareas o también estar bien en lo sucesivo y la otra propone actitudes del liderazgo que impacta de modo positivo en el actuar de los subordinados acompañándolos en el proceso, evaluando pero a la vez reforzando a través de estímulos por su desempeño. House (1947, pg. 54)

Con relación a la satisfacción laboral podemos asumir que los comportamientos que muestra el trabajador en su centro de labores, son visibilizados desde la práctica de sus valores, creencias que este desarrolle en su propio trabajo, la satisfacción laboral no es más que sentirse bien donde se ejerce una función laboral, teniendo bien en claro lo que se tiene y lo que se quiere conseguir para el propio crecimiento que luego repercutirá en el crecimiento de la organización. Los efectos que se consiguen cuando el empleado se siente satisfecho en su centro de trabajo son: mayor producción, poco ausentismo y poca rotación de los trabajadores, lo que permite a la organización plantearse acciones que van a ser ejercidas por personas estables y que garantizaran un adecuado resultado.

La importancia de la satisfacción laboral permite el éxito de una institución, esto sucederá siempre y cuando el recurso humano sea una de las prioridades de los que asumen el liderazgo, reconociendo los diferentes factores que influyen en sus trabajadores entre ellos su personalidad, carácter, pero sobre todo en el modo de motivación que asume el líder. La satisfacción laboral va de la mano con la responsabilidad y el rendimiento de los trabajadores. Es importante recalcar que el bienestar laboral es individual, es decir, lo que uno hace y lo motiva no debe estar a la

expectativa de lo que piensa el compañero. El bienestar va a estar en manos de dos elementos muy importantes como son los intrínsecos y extrínsecos, y a la vez las dificultades personales y las prioridades generadas para responder a sus expectativas propuestas. Asimismo, las causas que producen el bienestar pueden permutar a lo ancho de la lapso profesional y laboral.

El amor por el trabajo es un elemento muy importante que genera bienestar en los trabajadores, sin embargo, no solo eso es suficiente. Es importante reconocer que los trabajadores tienen distintas necesidades y que solo ellos resolverán aspectos que los haga sentir reconfortados cuando su trabajo les brinde condiciones necesarias para sentirse satisfechos, para ello también es importante mencionar que existen elementos básicos que deben ser cubiertos por la organización como, por ejemplo: el sueldo, la estabilidad laboral, los estímulos ya sean económicos como de ascenso o promoción de puesto de trabajo, el buen trato por parte de quien dirige la organización conjuntamente con los compañeros de trabajo, el manejo de los horarios, la capacitación, monitoreo, evaluación y porque no decir la flexibilidad para laborar desde el hogar u otro lugar que no sea en la organización.

A continuación, se hará mención de algunas teorías que hacen hincapié a la satisfacción laboral. Entre ellas tenemos: La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959, en Hancer y George, 2003:86; Morillo, 2006: 48). Esta teoría refuerza dos opciones diferentes de necesidades y además que son independientes una de la otra. La primera de ellas se trata de aquella que se origina por elementos de motivación y bienestar, los cuales se concentran en la dimensión laboral, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, la labor propiamente

dicha, posibilidad crecimiento y compromiso. La siguiente, menciona componentes higiénicos o de inconvenientes, los que no refuerzan el nivel de motivación, y además producen poco bienestar en el centro de labores, y se involucra con el medio en el que se encuentra el individuo. Estos componentes son: capacidad de la organización, estrategias para la supervisión y evaluación, convivencia con los compañeros, actitudes de los jefes y de los colaboradores, el sueldo mismo, seguridad laboral, condiciones de trabajo y dimensión social.

La teoría que plantea Abraham Maslow (1954) de la Jerarquía de Necesidades Básicas, nos menciona que los individuos tenemos prioridades que responden a la sobrevivencia como una de las primeras que tiene que ser atendidas para que se desarrollen las demás, se mencionan a continuación la pirámide de necesidades: 1) Fisiológicas: incluye la apetencia, sed, abrigo, sexo y demás necesidades físicas, 2) Seguridad: incluye la protección y defensa del daño físico y emocional, 3) Social: incluye la amistad, inclusión, aprobación y amistad, 4) Estima: incluye los factores de afecto interna como el respeto propio, la autonomía y el logro, del mismo modo los elementos externos de estima como son el estatus, la afirmación y el cuidado. y 5) Autorrealización: Las ganas de ser alguien idóneo que genera desarrollo, teniendo en cuenta el potencial propio y el bienestar pleno para consigo mismo.

Ayres y Malouff (2007:281) indican que un modo de adiestrar al personal en la resolución de problemas y de motivarlos a ser las cosas bien, es teniendo pensamientos positivos, observando acciones creadoras de cambios y mejoras que les permita generar bienestar, esto puede ser tomado desde la práctica de la Teoría Social Cognitiva planteada por Bandura.

Wright y Bonett (2007:142) orientaron su investigación en cómo la satisfacción laboral y el bienestar psicológico logran determinar el nivel o grado de rotación de los trabajadores en una organización. Señalan que la satisfacción laboral es el principal elemento de la estabilidad laboral como de las rotaciones del personal, debiendo ser analizada en diversos aspectos del individuo entre ellas el bienestar con sus colegas, satisfacción en la evaluación y supervisión, motivación para realizar su trabajo propiamente dicho, destacar las habilidades y capacidades para ser ubicado en el espacio y área correcta y sobre todo la valoración para ser remunerado y estimulado. Agregan que cuando el empleado no se siente satisfecho, están propensos a realizar la búsqueda de otro trabajo, mientras que cuando se sienten completamente bien, los trabajadores se mantendrán estables en cada uno de sus puestos y se evitara de este modo la rotación y la convocatoria a nuevos empleados. (Wright y Bonett, 2007:142).

Por otra parte, Wright y Davis (2003:72) estudiaron la correspondencia del contexto laboral, y el bienestar del personal, y como estas influyen en las instituciones u organizaciones públicas, mencionaron que los servidores del sector público no se sienten satisfechos con aspectos específicos que incluyen sus funciones, con respecto de los empleados del sector privado. Recalaron que el ambiente laboral está formado por dos elementos: las particularidades del trabajo y el contexto de este. Mientras que el primero denota situaciones relevantes del trabajo o las funciones de cada uno de los trabajadores tienen encomendadas y además que estas apoyan y fortalecen el crecimiento su desarrollo; el contexto laboral responde a ciertas características específicas como: los estímulos, el nivel de grado de formalidad de la organización con respecto a sus trabajadores, y otras que van a repercutir en el rendimiento de sus

funciones. Ambos elementos son externos a los trabajadores. La mezcla de ambos representa elementos externos al trabajador que también deberían generar satisfacción en él. Los planteamientos hechos por Wright y Davis coinciden con los de Galup, Klein y Jiang (2008:59), los que refieren en su investigación la importancia de las consecuencias de algunos elementos que presenta un determinado trabajo son respeto al bienestar laboral. Por otra parte, para Wright y Davis, indican que las peculiaridades del trabajo consiguen consecuencias inmediatas en el bienestar laboral y pueden ser cuatro: costumbre, especificidad, crecimiento de los empleados y retroalimentación.

Ambos autores (Wright y Davis, 2003; Galup, Klein y Jiang, 2008) mencionan que el contexto laboral debe tener un soporte gerencial, metas y objetivos claros, procedimientos adecuados y oportunos, un clima organizacional saludable que permita al trabajador sentirse satisfecho en sus labores dentro de su centro de trabajo, estas características lograrán que todos actúen de manera efectiva en sus funciones otorgadas.

Hancer y George (2003), investigaron sobre la satisfacción laboral en trabajadores de restaurantes utilizando el Cuestionario de Satisfacción Minnesota, el cual evalúa distintos procesos tales como: seguridad, servicio social, valores morales, actividad, responsabilidad, condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, variedad, interdependencia, supervisión técnica, creatividad, relaciones humanas, práctica de las habilidades, logro, reconocimiento, políticas y prácticas de la organización, autoridad, estatus social, desarrollo y compensación. El cuestionario se aplicó a 798 trabajadores, teniendo como resultados que los componentes extrínsecos tienen el menor puntaje, por lo que mencionaron que los trabajadores podrían estar satisfechos con su trabajo, pero que pueden existir algunos procesos que tendrían que mejorar para generar bienestar

laboral, teniendo en cuenta que las políticas y prácticas de la compañía pueden ser reevaluadas para diagnosticar las que generan insatisfacción. Las evaluaciones deben otorgar el reconocimiento adecuado para que los colaboradores mejoren su estatus, así como otorgarles poder para que puedan tomar sus propias decisiones referentes a su desempeño laboral en el área en que se desenvuelve. Lee y Chang (2008) plantean en su estudio ideas muy parecidas al planteamiento anterior, determinaron la correspondencia entre la labor de un equipo y la invención con el bienestar laboral. Señalan que la entidad debe priorizar el bienestar laboral, dando énfasis a la invención y la creatividad de sus trabajadores. La hipótesis que se plantearon fue contrastada y aceptada porque encontraron que existe relación entre las dimensiones propuestas en la variable del trabajo en equipo y la innovación con la satisfacción laboral del empleado.

El problema planteado en esta investigación es ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019? La razón por la que se eligió el estudio del liderazgo y la satisfacción laboral, fue porque dentro de una organización o entidad el recurso humano cumple una función trascendental y más aún cuando este asume compromisos laborales con determinadas funciones, siendo una de ellas el liderazgo, la cual permitirá el manejo y direccionamiento adecuado de la institución y más aún fomentar espacios donde el trabajador se encuentre satisfecho en sus labores y este sea promovido, capacitado y valorado de acuerdo a sus habilidades y conocimientos adquiridos.

El estudio de la investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019. Sus objetivos específicos son: a. Identificar el nivel de liderazgo en

la municipalidad provincial de Jaén, año 2019, b. Identificar el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019 y c. Contrastar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019

La investigación se fundamenta en tres dimensiones, la primera es la social, seguida de la teórica y finalmente la práctico - metodológico: Desde el punto de vista social, la investigación va a contribuir a que se conozca cómo se asume el liderazgo en una institución pública, quienes son los que se encargan de poner en práctica esa habilidad y además que perfil debe tener un líder, y con esto obtener el bienestar laboral de sus trabajadores para que estos respondan a las necesidades de la organización y sus necesidades personales. En la dimensión teórica, aporta al conocimiento científico ya que enriquece la teoría respecto al liderazgo y como consecuencia la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución pública como es el caso de la municipalidad provincial de Jaén. Este estudio contribuirá con información para ser utilizada por otras entidades públicas, sobre todo por las municipalidades del país que deseen conocer los resultados del estudio y tomarla como un antecedente para otras investigaciones. Por su relevancia práctica - metodológica, está contribuye a encontrar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, también nos da a conocer las características que manifiesta cada funcionario y cada trabajador teniendo en cuenta las funciones o acciones que le corresponde cumplir en la institución. Se recogieron los datos utilizando como instrumentos dos cuestionarios que permitirán medir las variables de estudio, las que fueron analizadas de manera

cuantitativa para luego detallarlas a partir de una descripción tanto la discusión, las conclusiones y las recomendaciones según los resultados obtenidos.

La hipótesis de este estudio afirma que: Existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019. El objetivo general de esta investigación es determinar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019. Y como objetivos específicos tenemos: a. Identificar el nivel de liderazgo que existe en la municipalidad provincial de Jaén, b. evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019, y c. contrastar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

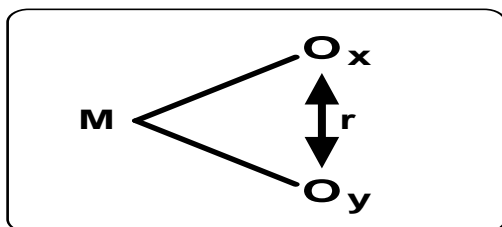
El tipo de estudio utilizado en esta investigación es correlacional, porque este permite encontrar el nivel de relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019. Hernández (2013, p. 121) aclara que una investigación correlacional permite encontrar la relación que existe entre dos o más términos, componentes o variables en un espacio específico.

2.1.2. Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental, de corte transversal correlacional. Sobre el tema Hernández, (2010) señala que “El diseño de estudio es no experimental, porque no existe manipulación de las variables, observándose de forma natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural” (p. 151).

En tanto que Tamayo y Tamayo, (1999), indica que el estudio proporciona principalmente el objetivo el cual se describe como “determinar el nivel de las variables en uno o más circunstancias, similares con la variación de otras causas. La fuerza y presencia de esta covariación se determina estadísticamente, mediante el coeficiente de correlación (p. 47).

El esquema que define el tipo y diseño de investigación es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

R : Relación entre las variables

2.2. Variables y Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

Variable 1: Liderazgo

Chiavenato, (1993), el liderazgo es el predominio que tiene un individuo con respecto a otros en un espacio determinado, haciendo uso de elementos importantes como la comunicación para conseguir uno o varias metas específicas.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Boada y Tous, (1993), indicaron que la satisfacción laboral es nivel de bienestar que logra alcanzar un individuo en su contexto laboral. (citado por Chiang V y Gómez F, 2014, p.66).

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles/ rangos	
LIDERAZGO	Comunicación	Orientación del ciclo de la información.	1,2,3			
		Modos y canales de comunicación.	4,5,			
		Apertura de comunicación.	6,7			
	Motivación	Relaciones interpersonales Trabajo de campo. Genera colaboración.		8,9,10		Deficiente 22 - 38
				11,12,	Casi nunca (1)	Poco Eficiente 39 - 55
				13	A veces (2)	Eficiente 56 – 72
			14,15	Casi siempre (3)	Muy eficiente: 73 – 89	
Manejo de equipo	Autoridad. Cumplimiento de reglas institucionales. Provoca el crecimiento profesional.		16,	Siempre (4)		
			17,			
			18,			
			19,			
			20, 21 y 22			
SATISFACCION LABORAL	Satisfacción Intrínseca	Estímulos generados por las labores. Compromiso, plan laboral de ascenso, condiciones de las funciones específicas.	1 al 7	Nunca (0)	Insatisfecho 15 al 26	
				Casi nunca (1)	Poco Satisfecho 27 al 38	
	Satisfacción Extrínseca	Elementos referidos a la estructuración del trabajo. - Itinerario laboral, pagos y situaciones físicas del trabajo.		A veces (2)	Satisfecho 38 al 49	
			8 al 15	Casi siempre (3) Siempre (4)	Muy Satisfecho 50 al 61	

2.3. Población (criterios de selección), muestra

La población objeto de estudio está dada por el conjunto de trabajadores, funcionarios y/o gerentes de la municipalidad provincial de Jaén. Está conformada por un total de 642 trabajadores que forman parte de las distintas áreas con las que cuenta la Municipalidad.

Tabla 1
Población General

Población de estudio				Total	
Hombres		Mujeres		Trabajadores	
fi	%	fi	%	fi	%
362	56,4	280	43,6	642	100

Fuente: Tomada del CAP de la municipalidad provincial de Jaén.

Según Bernal (2006), indica que la muestra es tomada de una proporción de la población la que será usada para el recojo de datos que permitirán llevar a cabo el estudio planteado, y además en esta se llevara a cabo la observación y medición de las variables. (p.165). La muestra que se consideró fue de 241 trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, según como arroja el resultado de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N Z^2 P(1 - P)}{(N - 1) e^2 + Z^2 P(1 - P)}$$

N = Población

Z = 1.96 (Nivel de confianza 95%)

P = (0.5) Proporción de trabajadores satisfechos.

E = (0.05) Error

$$n = \frac{642 (1.96)^2 0.5(1 - 0.5)}{(642 - 1) 0.05^2 + (1.96)^2 (0.5)(1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{616.32}{2.56}$$

$$n = 241$$

Tabla 2

Muestra de estudio

Grupo de estudio				Total	
Hombres		Mujeres		Trabajadores	
fi	%	fi	%	fi	%
139	57,7	102	42,3	241	100

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica:

La encuesta es la técnica que se usó para el recojo de los datos, esta es la forma más utilizada en este tipo de investigaciones.

Instrumentos:

Cuestionario de Medición de Liderazgo: Consta de 22 ítems y está conformada por tres dimensiones; comunicación (7 ítems), motivación (8 ítems) y manejo de equipo (7 ítems), el que ha sido validado a través de la evaluación de juicio de expertos, con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad (Ver Anexo 3). También se comprobó la confiabilidad del cuestionario mediante, prueba estadística Alfa de Cronbach (Ver Tabla 4).

Cuestionario de Medición de la Satisfacción Laboral: Consta de 15 ítems y está conformada por dos dimensiones; motivación intrínseca (7 ítems) y la motivación extrínseca (8 ítems), el que ha sido validado a través de la evaluación de juicio de expertos, con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad (Ver Anexo 4). También se comprobó la confiabilidad del cuestionario mediante, prueba estadística Alfa de Cronbach (Ver Tabla 4).

Validez y confiabilidad

Validez

Los cuestionarios fueron validados por expertos profesionales con ética, valores morales y entendidos en temas de investigación científica, los tres jueces han emitido un juicio de valor teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia, calidad y coherencia de los instrumentos de recolección de datos (ver Anexo 3 y 4), además se ha analizado el instrumento desde un punto de vista que permita relacionar los contenidos específicos de las variables, las dimensiones, los indicadores e ítems de los cuestionarios, con el fin de obtener una investigación precisa, oportuna y fiable.

Confiabilidad

En este estudio de investigación aplicó el Alfa de Cronbach, para encontrar la confiabilidad de los dos cuestionarios, obteniendo el de liderazgo un valor de 0,886 y el de satisfacción laboral un valor de 0,853, ambos valores indican que los instrumentos están dentro de la escala de confiabilidad buena, la cual implica que los instrumentos se pueden aplicar a una determinada población en contextos específicos.

Tabla 3

Confiabilidad de los cuestionarios de Liderazgo y Satisfacción Laboral

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	0.886	22
Satisfacción Laboral	0.853	15

2.5. Procedimientos

La investigación paso por diferentes etapas con el objeto de dar respuesta al problema en estudio y contrastar las hipótesis planteadas, de este modo se ha dado cumplimiento a los objetivos trazados en esta investigación de manera satisfactoria.

Se construyó concienzudamente el modo de relacionar las fuentes y su ubicación, los procesos para el recojo de la información, el instrumento para medir las variables, las definiciones de estas y el uso de algunos recursos que han permitido culminar con éxito la investigación. Para el procedimiento y análisis de datos se tuvo en cuenta las siguientes actividades: a. elaboración del Instrumento, b. sensibilización del personal, c. aplicación de la muestra piloto, d. Análisis de confiabilidad y e. Aplicación a la muestra del estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados han sido verificados con el programa Office Excel 2016 e IBM SPSS Statistics versión 25, para después de hacer el ingreso y tabulación de datos estos sirvan para la descripción y el análisis de las variables haciendo uso de tablas y gráficos, para el estudio de los datos recogidos de la encuesta se ha empleado la escala de Likert. Donde está presenta una puntuación con respecto a cada respuesta según la variable: Para el liderazgo se ha dado el valor 1 a deficiente y el más alto valor que es 4 es muy eficiente; para la variable de satisfacción laboral se ha otorgado un puntaje de 1 a insatisfecho y el más alto puntaje de 4 a muy satisfecho. Asimismo, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, y su correspondiente prueba de hipótesis a fin de reafirmar lo propuesto como suposición.

2.7. Aspectos éticos

Esta investigación está realizada bajo los principios éticos y jurídicos de la originalidad y propiedad intelectual. Tal como se menciona a continuación: Principio del valor fundamental de la vida humana: Implica que todas las dimensiones del ser que participan, integran y expresan la dignidad personal, son objeto de respeto. Por ello que se consideró valores de dignidad y respeto hacia los participantes en la investigación. Principio de Libertad y responsabilidad: Todas las personas tienen la libertad de otorgar o no la interposición sobre sí misma, pero tiene el compromiso de que su libre elección esté en armonía con su propia dignidad, con su entorno y con los demás sin menoscabar sus derechos y la responsabilidad que como personas adquirimos hacia los demás seres.

Principio de Totalidad: De la unidad y totalidad del ser humano se desprende que cada persona no sólo es responsable de una parte de su ser sino de la totalidad del mismo.

En cuanto a los resultados del estudio fueron reales y confiables ya que han sido obtenidos de la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, los cuales no han sido copiados ni inventados.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Este apartado nos permite conocer los resultados de manera descriptiva de la aplicación de los instrumentos de medición de las variables, a continuación, los siguientes resultados:

Tabla 4

Liderazgo

Liderazgo	Trabajadores	Porcentaje
POCO EFICIENTE	3	1,2
EFICIENTE	138	57,3
MUY EFICIENTE	100	41,5
Total	241	100,0

De la tabla N° 4, se afirma que el nivel de la variable de liderazgo, de los 241 encuestados, 3 indican que el liderazgo es poco eficiente y este representa el 1,2 %, 138 reconocen que existe un eficiente liderazgo y está representado por el 57,3 % y que solo 100 trabajadores consideran que el liderazgo es muy eficiente.

Tabla 5*Nivel de liderazgo según sus dimensiones*

	Comunicación		Motivación		Manejo de equipo	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
POCO EFICIENTE	3	1,2	5	2,1	4	1,7
EFICIENTE	178	73,9	176	73,0	177	73,4
MUY EFICIENTE	60	24,9	60	24,9	60	24,9
Total	241	100,0	241	100,0	241	100,0

La tabla N° 5 muestra que en las tres dimensiones que se han considerado para este estudio de investigación en la variable liderazgo. De los 241 encuestados 3(1,2%) consideran que la comunicación es poco eficiente, 178 (73,9%) mencionan que es eficiente y 60 (24%) aceptan que es muy eficiente. El nivel de motivación se detalla del siguiente modo, 5 (2,1%) mencionan que es poco eficiente, 176 (73 %) eficiente y 60 (24,9) es muy eficiente. En la dimensión manejo de equipo 4 encuestados (1,7 %) reconocen que es poco eficiente, 177 (73,4%) asumen que es eficiente y solo 60 (24,9%) mencionan que es muy eficiente.

Tabla 6*Satisfacción Laboral*

Satisfacción laboral	Trabajadores	Porcentajes
POCO SATISFECHO	23	9,5
SATISFECHO	138	57,3
MUY SATISFECHO	80	33,2
Total	241	100,0

En la tabla N° 06 es notorio el nivel de la variable satisfacción laboral, donde de los 241 (100%), 23 (9,5 %) se sienten poco satisfechos, 138 (57,3%) mencionan que están satisfechos y 80 (33%) están muy satisfechos con las condiciones laborales y el liderazgo de sus inmediatos superiores.

Tabla 7

Nivel de satisfacción laboral según sus dimensiones

	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%
INSATISFECHO	1	0,4	6	2,5
POCO SATISFECHO	31	12,9	26	10,8
SATISFECHO	149	61,8	89	36,9
MUY SATISFECHO	60	24,9	120	49,8
Total	241	100,0	241	100,0

Como denota la tabla N° 7 las dos dimensiones que se han considerado para este estudio de investigación en la variable satisfacción laboral. De los 241 encuestados, la motivación intrínseca se presenta del siguiente modo, 1 (0,4 %) menciona que está insatisfecho, 31 (12,9%) está poco satisfecho, 149 (61,8 %) está satisfecho y solo 60 (24,9 %) está muy satisfecho. Con respecto a la motivación extrínseca, 6 (2,5%) asume que está insatisfecho, 26 (10,8%) está poco satisfecho, 89 (36,9%) está satisfecho y 120 encuestados se sienten muy satisfechos.

3.1.1. Contrastación de hipótesis general

A continuación, se da a conocer la relación que existe entre la variable liderazgo y la satisfacción laboral, de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019.

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019.

H1: Existe una relación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019.

Tabla 8

Contrastación de Variables

Variable		Liderazgo	Satisfacción laboral
Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,195
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	241	241
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,195	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	241	241

En la tabla N° 08 se visualiza que existe un grado de relación positiva baja y es de 0,195 entre liderazgo y satisfacción laboral observamos que la significancia asintótica: $p = 0.02$, por tanto, $p < 0.05$, con esta contrastación de las variables, se acepta la hipótesis de investigación (H1) y por ende se rechaza la hipótesis nula (H0). Es decir existe correlato bajo entre la presencia de liderazgo y la de la satisfacción entre los colaboradores.

IV. DISCUSIÓN

La información para este estudio de investigación se recogió de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén, año 2019; a través de la aplicación de dos cuestionarios que permitieron medir el liderazgo y la satisfacción laboral, los cuales fueron analizados estadísticamente, donde se obtuvieron los resultados que dan respuesta a los objetivos e hipótesis dada por la investigadora teniendo en cuenta las dos variables a estudiar.

En el análisis de los resultados se puede evidenciar que, tanto el liderazgo y la satisfacción laboral como dos variables que está en una misma proporción porcentual, lo que indica que existe liderazgo y que se asume por ende que la satisfacción laboral es una respuesta a la variable anterior con la misma cantidad de trabajadores de la municipalidad. De los resultados de las variables se ha obtenido que el liderazgo es una de las habilidades que, si es practicada por los gerentes y subgerentes de las diferentes oficinas de la municipalidad de Jaén, nos referimos que en un 57,3 % acepta que existe un liderazgo eficiente. La variable de satisfacción laboral coincide con el porcentaje anterior (57,3%) donde se indica que existe un nivel de satisfacción en este aspecto.

La dimensión que más se practica con respecto al liderazgo es la comunicación que llega a un 73,9 %, seguida del manejo en equipo con un 73,4 % y la motivación con un 73,0% considerando como eficiente en la práctica de cotidiana del quehacer de los gerentes y subgerentes de la municipalidad provincial de Jaén. De esta valoración estadística se puede indicar que hoy en día la comunicación se hace más evidente y toma mayor predominio porque se pone en práctica de manera directa a través del dialogo, como también haciendo uso de la tecnología y es a partir de esta que se aceleran los canales de comunicación con los fines que crean conveniente los que lideran la

organización en este caso hablamos de la municipalidad provincial de Jaén. La práctica de la comunicación permite tener relaciones interpersonales positivas, los conflictos de la organización se pueden solucionar en menos tiempo sin ver afectada la productividad y los servicios que brinda la entidad, es importante la práctica de una buena comunicación por parte de todos los trabajadores de la municipalidad, sin tener en cuenta cargos o jerarquías, para que de este modo también se eleve el nivel de motivación del equipo en general.

En los resultados de las dimensiones de la variable satisfacción laboral se ha obtenido que la motivación intrínseca tiene un 61,8 de satisfacción y la motivación extrínseca tiene un 49,8 % de mucha satisfacción, por lo que se asume que los trabajadores se sienten empoderados con respecto a sus funciones personales, a sus capacidades individuales, a ser escuchados de manera satisfactoria, aunque sea notoria su poco involucramiento y cooperación con los demás; esto también implica que casi la mitad de la muestra tomada se siente a gusto con el espacio físico, con el trato directo entre gerentes y subgerentes, con el horario de trabajo, la estabilidad laboral entre otros que indica el grado del nivel muy satisfecho en esta última dimensión. La motivación intrínseca tiene un mayor predominio en esta investigación porque el trabajador asume que existe cierto grado de autonomía y flexibilidad con respecto a la elección del estilo de trabajo, al uso de sus capacidades y de poder comunicar su trabajo y lo que se está obtenido con este y además se siente comprometido no solo con sus labores encargadas sino también con realizar otro tipo de tareas que se le encarguen dentro de su contexto laboral

Los resultados encontrados en la investigación, tienen mucho parecido con los resultados de la investigación planteada por Bazán Varas Maruja C. (2017). Quien en

su investigación “Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016, llegó a la conclusión que existe una relación entre la variables consideradas en su investigación en un $r = 0,620$ con un nivel de significancia de $p = 0,000$, concluyendo que es evidente una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de nivel moderado. Por lo tanto, es claro que cuando existe un mejor liderazgo podrá obtenerse una buena satisfacción laboral. La investigación de Mino Asencio, María I (2016) coincide con este estudio y el de Bazán, su investigación indica que existen estilos de liderazgo que se deberían tenerse en cuenta para la satisfacción laboral en una institución de formación superior universitaria. Es claro que en toda organización mientras exista un buen liderazgo el trabajador se debe sentirse satisfecho, y más aun sabiendo que hay liderazgos específicos para cada situación o que se pueden poner en práctica indistintamente para el logro de las competencias que se quiere conseguir en los colaboradores. Tener el conocimiento de las metas personales de los trabajadores con respeto a ellos y a su crecimiento profesional, permitirá atender necesidades tanto emocionales, físicas, sociales y sobre todo económicas porque la organización no debe ser ajena a cubrir de alguna forma estas necesidades. La actitud que debe asumir el líder es de compromiso con respecto a sus colaboradores generando en ellos motivación, confianza, una adecuada comunicación, el actuar del líder es clave dentro de la organización, este debe desempeñar roles que dirijan a los empleados hacia la motivación, la coordinación y la resolución de conflictos.

Las dimensiones valoradas en la variable del liderazgo también fueron el manejo de equipo y la motivación, las cuales obtuvieron un 73 % de nivel eficiente lo que indica que la motivación es una de las habilidades que los gerentes y subgerentes practican

para conseguir un buen desempeño en sus trabajadores. Esta motivación genera que los trabajadores hagan bien sus cosas, estén siempre con un buen ánimo y les pongan ganas a sus tareas encomendadas para luego sentirse satisfechos con los resultados obtenidos dentro de la institución. El manejo de equipo es la otra dimensión también valorada en la primera variable, se puede afirmar el líder o en este caso un gerente o subgerente se muestra íntegro y congruente en sus actitudes, entre ellas podemos decir por ejemplo en el trato a sus trabajadores, en la asignación de funciones, practicando adecuadas relaciones interpersonales con todo el recurso humano y actuando conforme al reglamento interno de la institución, sin que exista diferencias entre uno u otro trabajador.

En la variable de la satisfacción laboral se ha considerado dos dimensiones como la satisfacción intrínseca y extrínseca. Como resultado se denota satisfacción en ambas por lo que se afirma que existe reconocimiento en el trabajo que realizan los colaboradores, también se da la libertad de ejercer su propio estilo de trabajo, se sienten reconocidos, escuchados, y que están ubicados en espacios donde pueden fortalecer sus capacidades, además difundir su trabajo y asumir otros que les asignan sus jefes. Los trabajadores encuestados también reconocen que se sienten satisfechos con las condiciones físicas de su trabajo, con su salario, con la manera de cómo se relacionan con sus jefes, con su horario y el modo como sus inmediatos superiores gestionan acciones en bien de los colaboradores.

Si se pone atención en la contratación de hipótesis existe una relación significativa baja. Lo que nos lleva a pensar que, aunque los instrumentos son claros y se ha tenido en cuenta los criterios de ética y se ha sensibilizados sobre la importancia de este estudio, no se puede manejar la coherencia del llenado y la capacidad de

entendimiento de los instrumentos por parte de los trabajadores. Aun con esta limitación se puede aclarar que puede ser que se tenga un buen liderazgo, pero también existirán otros factores mucho más internos que tiene cada persona que no tiene que ver directamente con el trabajo, sino más bien con su vida personal actual, con lo vivido en las distintas etapas de la vida que no han sido valoradas en el estudio y que nos conlleva a generar dudas o preguntas de cómo responderá un trabajador por ejemplo que ha sido violentado físicamente desde su niñez, o de otro que ha vivido solo desde su niñez o al cuidado de otros familiares que no sean sus progenitores, se podría seguir hablando y profundizando más el tema; pero considero que la satisfacción laboral no solo es algo que esté relacionado con el espacio, con el salario, con los horarios, entre otros vistos en este estudio sino más bien, va más allá de un desarrollo humano de madurez y de aceptación de lo vivido para rescatar lo positivo y lo negativo que se vivió, y que esto sea lo que impulsa a convertirse en una persona resiliente, y el trabajador empiece a generar su bienestar en cualquier contexto laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados permitieron establecer con 95% de confianza la existencia de correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de la Provincia de Jaén. La misma que se demostró era positiva baja entre los constructos analizados en la entidad pública.
2. Se logró establecer la existencia de un eficiente liderazgo dado que representa un 57,3 % de los encuestados. Quienes asumen que existe una práctica adecuada en la comunicación, la motivación y el manejo de equipo. Dentro de las tres dimensiones consideradas para el estudio de la variable liderazgo, la dimensión de comunicación es una de las habilidades que más se practica y llega a un porcentaje de 73,9%, por lo que se puede suponer que esta genera las relaciones cordiales entre gerentes, subgerentes y trabajadores en general.
4. Se estableció que la satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Jaén se ubica en un nivel de 57,3% de satisfacción en sus trabajadores tanto en sus labores y funciones personales, como también en los aspectos externos a su función. La motivación intrínseca tiene un porcentaje de 61,8% de satisfacción, lo que indica que las funciones y beneficios obtenidos de manera personal se desatacan con un mayor grado de atención mientras que la motivación extrínseca. Por consiguiente, los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén de alguna manera conciben la satisfacción laboral en un adecuado nivel de atención y relevancia. adecuado dentro de la variable de satisfacción laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. La gerencia debe diseñar y poner en práctica estrategias que promuevan un liderazgo que genere una gestión exitosa poniendo en prioridad el recurso humano dado que al hacer que los trabajadores se empoderen y se involucren a través del uso de técnicas o herramientas que permitan su desarrollo personal, profesional y laboral actuaran de manera efectiva en la organización y estos se encontrarán satisfechos en su accionar. Fomentando el liderazgo desde los estamentos o áreas que prestan atención directa al público hasta quien ejerce mayor cargo funcional dentro de la institución.
2. El área de gestión del talento humano debe realizar un diagnóstico de expectativas y metas de cada uno de los trabajadores con la finalidad de atender las necesidades más comunes y así fomentar el compromiso con la institución de manera voluntaria y generara actitudes positivas entre los trabajadores gerentes y subgerente de la institución.
3. El alcalde debe promover un programa de motivación al trabajador el cual se base inicialmente en la determinación del conocimiento de normas y funciones que cada colaborador debe realizar según su puesto, para luego capacitarlos, monitorearlos y premiarlos según su rendimiento. Así es posible establecer líderes que representen a sus compañeros y que permitan la diseminación de una nueva cultura organizacional sustentada en una convivencia laboral saludable e integra, teniendo en cuenta la eficacia, la eficiencia y la calidad del servicio que se brinda a los conciudadanos.

REFERENCIAS

- BAZAN V., M.C. 2016. *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del hospital Cayetano Heredia*. Tesis Mag. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- REDOLFO A.,L.H. 2017. *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel o4 de Comas, 2017*. Tesis Mag. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- MARCANO D., A.J. (2015). *Liderazgo transformacional, una alternativa para los directivos de los centros de Educación de la población de Boca de Pozo Municipio Península de Macanao Estado de nueva Esparta*. Tesis Mag. Universidad Pedagógica experimental libertador. Venezuela.
- ALVARADO O., E.E. (2013). *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar*. Tesis grado de doctor. Universidad del Turabo. Puerto Rico.
- CCARHUAYPIÑA S., G. 2017. *El Liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017*. Universidad Peruana los andes. Huancayo. Perú.
- CAMUS V., X.G. 2014. *El liderazgo transformacional como agente Motivador en un establecimiento municipal*. Universidad de Chile. Santiago de Chile
- SALAS P., R.S.2009. *Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba*. Tesis para la opción del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública. Cuba.

- MINO A., M.I. 2015. *Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*. Universidad nacional de Trujillo. Trujillo. Perú.
- NOVELA, R. (2015). *Importancia del Liderazgo: El mundo requiere de líderes*. Selvv Magazine.
- DUBS DE MOYA, R. (1999). *La formación del Docente – Líder Transformacional*. Revista Investigación y Postgrado. Vol. 14, N° 2, 1999 (129 – 147).
- BARON (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo*, MINSa 2012. Lima. Perú.
- CHIAVENATO, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Australia: Thomson
- CHIANG ET AL. (2010). “*Satisfacción laboral y Desempeño en los trabajadores de una empresa de Retail*”. México.
- ALLES, M. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ed. Buenos Aires: Granica. Argentina.
- ALLES, M. (2008). *Dirección estrategias de recursos humanos*. Ed. Buenos Aires: Granica. Argentina.
- BARAHONA, H., CABRERA, D.R.R. Y TORRES, U.E. (2011). *Los líderes en el siglo XXI. Entramado*. Vol. 7 (nº2), pág. 86-97. Recuperado el 05 de agosto del 2019, desde: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942518>

- BARÓN (2013). *“Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, MINSA 2012”* Lima Perú.
- CENTENO, D. (2012) *Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organizacional* Universidad profesional de lenguas modernas. Bogotá.
- CHIAVENATO, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Australia: Thomson.
- Lucas M. (2014), *Desempeño de los/as Líderes de Enfermería, motivación del personal que tiene a su cargo y la satisfacción de los usuarios*. Lima. Perú
- Salas T. y Díaz U. (2012), *“Las competencias y la Satisfacción Laboral en el Sistema de Salud”* Quito Ecuador.
- Garrido, A. y Álvaro, J.L. (2007). *Psicología social: Perspectivas Psicológicas y Sociológicas*. (2a ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Gómez-Rada, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol.2 (nº2), pág. 61-77. Recuperado el 08 de julio del 2019, desde: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Melià, J.L.; Chisvert, M. y Pardo, E. (2001). *Un Modelo Procesual de las Atribuciones y Actitudes ante los Accidentes de Trabajo: Estrategias de medición e intervención*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol.17 (nº1), pág. 63-90.2

DESSLER, G. (2009). *Administración del recurso humano*. Ed. Prentice Hall.

WHETTEN, D. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. Ed. Pearson. México.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE MEDICION DEL LIDERAZGO

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida. **ELIGE EL NÚMERO QUE CREAS CONVENIENTE.**

1: NUNCA 2: A VECES 3: CASI SIEMPRE 4: SIEMPRE

ÍTEMS	1	2	3	4
COMUNICACIÓN				
Los Gerentes y/o subgerentes, comunican oportunamente sobre las actividades que se realizan en las distintas áreas.				
Los Gerentes y/o subgerentes, informan oportunamente de eventualidades a realizar en sus áreas.				
Los Gerentes y/o subgerentes, evalúan e informan los resultados de diversas actividades ejecutadas por cada una de las áreas a su cargo.				
Los Gerentes y/o subgerentes, comparten ideas, experiencias, consejos al personal que labora en cada una de las áreas que dirigen.				
Existe coordinación efectiva entre los Gerentes y/o subgerentes y el personal profesional, personal técnico, personal administrativo de las áreas a su cargo.				
Tus aportes y sugerencias son considerados por los Gerentes y/o subgerentes.				
Los Gerentes y/o subgerentes, directivos promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo				
MOTIVACION				
Los Gerentes y/o subgerentes, motivan permanentemente el trabajo en equipo.				

Los Gerentes y/o subgerentes, organizan actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo.				
Los Gerentes y/o subgerentes, promueven actividades de proyección hacia la comunidad.				
Los gerentes y/o subgerentes, Promueven convenios con otras entidades para que los trabajadores obtengan algún beneficio.				
Al llegar información actualizada de cada área que tiene que ser de conocimiento de todos, los gerentes y/o subgerentes promueven su difusión y conocimiento de esta.				
Los gerentes y/o subgerentes promueven los valores humanos entre todos los trabajadores				
Los gerentes y/o subgerentes eligen las actividades a realizarse para lograr los objetivos trazados mediante las tareas encomendadas.				
Los gerentes y/o subgerentes eligen funciones con objetivos trazados				
Los gerentes y/o subgerentes solucionan problemas interpersonales entre los trabajadores.				
MANEJO DE EQUIPO				
Los gerentes y/o subgerentes de las diferentes áreas hacen que el personal cumpla a cabalidad las comisiones encomendadas				
Los gerentes y/o subgerentes asignan comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades.				
Considera que el trato de los gerentes y/o subgerentes con el personal es idóneo.				
Los gerentes y/o subgerentes se relaciona de manera adecuada con la plana jerárquica.				
Los gerentes y/o subgerentes respetan el reglamento interno (R.I).				
Los gerentes y/o subgerentes influyen para la mejora de las relaciones interpersonales.				
Los gerentes y/o subgerentes premian las actitudes y la creatividad del personal del departamento de medicina física.				

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE MEDICION DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida. **ELIGE EL NÚMERO QUE CREAS CONVENIENTE.**

1: Nunca 2: A veces 3: Casi Siempre 4: Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA				
Tienes libertad para elegir tu propio estilo de trabajo.				
Obtienes un reconocimiento por el trabajo bien hecho.				
Eres responsable con el trabajo que te asigna.				
Tienes la posibilidad de utilizar tus capacidades.				
Tienes posibilidades de poder difundir tu trabajo.				
Prestas atención a las sugerencias que te hacen.				
Realizas tareas variadas en tu trabajo.				
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA				
Te sientes satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo				
Te sientes satisfecho con tus compañeros de trabajo				
Te sientes satisfecho con tu superior inmediato				
Te sientes satisfecho con tu salario				
Te sientes satisfecho con las relaciones entre los gerentes, subgerentes y trabajadores de la municipalidad.				
Te sientes satisfecho con el modo en que los gerentes y/o subgerentes gestionan.				
Te sientes satisfecho con tu horario de trabajo				
Estas satisfecho con la estabilidad de tu empleo en tu trabajo				

ANEXO 03

FICHA TÉCNICA V1: CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LIDERAZGO

- 1. Denominación:** CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LIDERAZGO
- 2. Autor:** BACH. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA
- 3. Objetivo:** Valorar el nivel de liderazgo de la municipalidad provincial de Jaén.
- 4. Usuarios:** Este cuestionario se aplica a los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén.

5. Características y modo de aplicación.

1º El presente instrumento (Cuestionario) está estructurado en base a 22 ítems, distribuidos entre las dimensiones: comunicación, motivación, manejo de equipo.

2º El instrumento es aplicado de manera individual a cada integrante de la población, bajo responsabilidad del investigador, se debe recoger la información objetiva.

3º Su aplicación tiene una duración de 20 minutos y los materiales que se emplearán serán: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Dimensiones	Preguntas
Comunicación	I ₁ – I ₇
Motivación	I ₈ – I ₁₅
Manejo de equipo	I ₁₆ -I ₂₂

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

7. Baremo

Baremo de medida de liderazgo

Niveles	Comunicación	Motivación	Manejo de equipo	Liderazgo
Deficiente	7 -12	7 – 13	7 -12	22 - 38
Poco Eficiente	13 – 17	14 – 20	13 – 17	39 - 55
Eficiente	18 – 22	21 - 27	18 – 22	56 - 72
Muy eficiente	22 – 28	28 - 32	22 – 28	73 - 89

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad: Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Alfa de cronbach del liderazgo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	22

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

9. Validación: El contenido de los instrumentos fue validado por juicio de expertos.

ANEXO 4
FICHA TÉCNICA V2: CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

1. Denominación: CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

2. Autor: BACH. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA

3. Objetivo: Valorar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén.

4. Usuarios: Este cuestionario se aplica a los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén.

5. Características y modo de aplicación.

1º El presente instrumento (Cuestionario) está estructurado en base a 15 ítems, distribuidos entre las dimensiones: Satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

2º El instrumento es aplicado de manera individual a cada integrante de la población, bajo responsabilidad del investigador, se debe recoger la información objetiva.

3º Su aplicación tiene una duración de 15 minutos y los materiales que se emplearán serán: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Dimensiones	Preguntas
Satisfacción Intrínseca	I ₁ – I ₇
Satisfacción Extrínseca	I ₈ – I ₁₅

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

7. Baremo

Baremo de medida de liderazgo

Niveles	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción extrínseca	Satisfacción labora
Deficiente	7 -12	8 – 12	15 - 25
Poco Eficiente	13 – 17	13 – 18	26 - 37
Eficiente	18 – 22	19 - 26	38 - 49
Muy eficiente	22 – 28	27 - 32	50 - 60

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad: Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Alfa de cronbach de la Satisfacción Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	29

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

9. Validación: El contenido de los instrumentos fue validado por juicio de expertos.

ANEXO 4

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: FAILOC CHAVEZ SILVIA
- 1.2. Grado académico: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.3. Documento de Identidad: 40545914
- 1.4. Centro de labores: GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO
- 1.6. Título de la investigación: LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, AÑO 2019.
- 1.7. Autor del instrumento: Br. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno

B : Bueno

R : Regular

D : Deficiente


Silvia Failoc Chávez
ABOGADA
Reg. CAL N° 2385

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	x			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es adecuado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


 Silvia Failoc Chávez
 ABOGADA
 Reg. ICAL N° 2385

Chiclayo, 14 de mayo del 2019.

FAILOC CHAVEZ SILVIA
 DNI: 40545914

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: ALVÍTES ADÁN TOÑO ELDRIN
- 1.2. Grado académico: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.3. Documento de Identidad: 48017627
- 1.4. Centro de labores: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE MEDICION LIDERAZGO
- 1.6. Título de la investigación: LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, AÑO 2019.
- 1.7. Autor del instrumento: Br. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA
En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno

B : Bueno

R : Regular

D : Deficiente



II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Chiclayo, 14 de mayo del 2019.



Alvin Adán Toño Eldrin
DNI: 48017627

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: WALTER GONZALO LINARES VALDIVIESO
- 1.2. Grado académico: MASTER EN GESTION PUBLICA
- 1.3. Documento de identidad: DNI 73075752
- 1.4. Centro de labores: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE MEDICION LIDERAZGO.
- 1.6. Título de la investigación: LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, AÑO 2019.
- 1.7. Autor del instrumento: Bach. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno

B : Bueno

R : Regular

D : Deficiente

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
4	Está expresado en conductas observables	✓			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Chiclayo, 14 de mayo del 2019

Mg. WALTER GÓNZALO LINARES VALDIVIESO

DNI 73075752

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: FAILOC CHÁVEZ SILVIA
- 1.2. Grado académico: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.3. Documento de Identidad: 40545914
- 1.4. Centro de labores: GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO.
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE MEDICION DE SATISFACCION LABORAL
- 1.6. Título de la investigación: LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, AÑO 2019.
- 1.7. Autor del instrumento: BACH. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno

B : Bueno

R : Regular

D : Deficiente


Silvia Failoc Chávez
ABOGADA
Reg. ICAL N° 2385

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro adoptado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Chiclayo, 14 de mayo del 2019.



 Silvia Failoc Chávez
 ABOGADA
 Reg. ICAL N° 2385

 FAILOC CHAVEZ SILVIA
 DNI: 40545914

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: ALVÍTES ADÁN TOÑO ELDRIN
- 1.2. Grado académico: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.3. Documento de Identidad: 48017627
- 1.4. Centro de labores: MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE REQUE
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: CUESTIONARIO DE MEDICION DE SATISFACCION LABORAL
- 1.6. Título de la investigación: LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, AÑO 2019.
- 1.7. Autor del instrumento: BACH. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno

B : Bueno

R : Regular

D : Deficiente



II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	INDICADORES	CATEGORIAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Chiclayo, 14 de mayo del 2019



Alvites Adán Toño Eldrin
DNI: 48017627

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	✓			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	✓			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	✓			
4	Está expresado en conductas observables	✓			
5	Tiene rigor científico	✓			
6	Existe una organización lógica	✓			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	✓			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	✓			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	✓			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	✓			
11	Es apropiado para la recolección de información	✓			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	✓			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	✓			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	✓			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	✓			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	✓			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	✓			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	✓			
19	Es adecuado a la muestra representativa	✓			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	✓			
VALORACIÓN FINAL		✓			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Chiclayo, 14 de mayo del 2019



WALTER GONZALO LINARES VALDIVIESO

Mg. WALTER GONZALO LINARES VALDIVIESO

DNI 73075752

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: WALTER GONZALO LINARES VALDIVIESO
- 1.2. Grado académico: MASTER EN GESTION PUBLICA
- 1.3. Documento de identidad: DNI 73075752
- 1.4. Centro de labores: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: **CUESTIONARIO DE MEDICION DE SATISFACCION LABORAL**
- 1.6. Título de la investigación: LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, AÑO 2019.
- 1.7. Autor del instrumento: BACH. SANDRA ZARELA SANCHEZ CORDOVA.

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno

B : Bueno

R : Regular

D : Deficiente

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN DE PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
JAEN - PERU
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Simón Bolívar N° 1520 2do. Piso - Telefax 076-433414



"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Jaén, 01 de Agosto del 2019.

Oficio N° 276 - SPJ - SERH -

Sr.

Bach. Ps. Sandra Zarela Sánchez Córdova

Ciudad.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EFECTUAR INVESTIGACIÓN DE TESIS EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN.

Ref. : Solicitud de Fecha 12 de Julio del 2019. Expediente N°201917715

Mediante la presente expreso a Ud. mi cordial saludo a la vez paso a manifestarle lo siguiente:

Que dando atención al documento de la referencia comunicarle que se **AUTORIZA** a Ud. para que realice la investigación pertinente a la ejecución de su Tesis Titulada "**Liderazgo y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019**" a fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública, comprometiéndonos a brindar las facilidades requeridas para la ejecución de su trabajo de investigación.

Sin otro particular me despido de Ud.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JAEN

Abog. Huwei E. Parga Castro
Gerente Recursos Humanos