



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Liderazgo y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la
Victoria, Chiclayo 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Damian Sandoval, Sheyla Medalit (ORCID: 0000-0003-4778-2903)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (ORCID: 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizaciones

TRUJILLO- PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis tres abuelos y a mi bisabuela que están en el cielo, que son mis estrellas que me iluminan y que cuidan mis días.

A mis padres, por su inalcanzable esfuerzo de cada día y hacerme una persona de bien.

A mis hermanos por ser mis compañeros de vida que estuvieron motivándome cada día

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por guiarme y estar conmigo en cada momento.

A mis padres por sus enseñanzas, valores y educación que forjaron en mí orientándome por este camino del bien y todo lo que logro es por ellos, porque son mi mayor motivación.

Gracias familia por su apoyo incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-------------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | iv |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | v |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1.- Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2.- Variables y operacionalización:..... | 13 |
| 3.3.- Población, muestra y muestreo..... | 15 |
| 3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 16 |
| 3.5.- Procedimiento | 16 |
| 3.6.- Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7.- Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES | 32 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 34 |
| REFERENCIAS..... | 35 |
| Anexos | 1 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 01: Niveles del Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022..... | 18 |
| Tabla 02: Niveles de la dimensión Autoritario de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 18 |
| Tabla 03: Niveles de la dimensión Democrático de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 19 |
| Tabla 04: Niveles de la dimensión Paternalista de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 19 |
| Tabla 05: Niveles de la dimensión Liberal de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 20 |
| Tabla 06: Niveles de la variable Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 20 |
| Tabla 07: Niveles de la dimensión Condiciones físicas y materiales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 21 |
| Tabla 08: Niveles de la dimensión Beneficios laborales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022..... | 21 |
| Tabla 09: Niveles de la dimensión Políticas administrativas de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022..... | 22 |
| Tabla 10: Niveles de la dimensión Relación con la autoridad de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 22 |
| Tabla 12: Relación entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 24 |
| Tabla 13. Relación del Liderazgo Autoritario y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 25 |
| Tabla 14. Relación del Liderazgo Democrático y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 25 |
| Tabla 15. Relación del Liderazgo paternalista y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 26 |

| | |
|---|----|
| Tabla 16. Relación del Liderazgo liberal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 27 |
| Tabla 17: Matriz de operacionalización de variables | 1 |
| Tabla 18: Matriz de consistencia | 4 |
| Tabla 19: Alfa de cronbach | 7 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 01: Niveles del Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022..... | 25 |
| Gráfico 02: Niveles de la dimensión Autoritario de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 25 |
| Gráfico 03: Niveles de la dimensión Democrático de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 26 |
| Gráfico 04: Niveles de la dimensión Paternalista de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 26 |
| Gráfico 05: Niveles de la dimensión Liberal de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 27 |
| Gráfico 06: Niveles de la variable Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 27 |
| Gráfico 07: Niveles de la dimensión Condiciones físicas y materiales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 28 |
| Gráfico 08: Niveles de la dimensión Beneficios laborales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022..... | 28 |
| Gráfico 09: Niveles de la dimensión Políticas administrativas de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 29 |
| Gráfico 10: Niveles de la dimensión Relación con la autoridad de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 29 |
| Gráfico 11: Prueba de normalidad referente al Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 30 |
| Gráfico 12: Prueba de normalidad referente a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022 | 30 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022”. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria, Chiclayo 2022. La investigación es de tipo aplicada, descriptiva-correlacional, de diseño no experimental, en la cual se contó con una muestra de 83 trabajadores, utilizando el cuestionario como instrumento de recolección de datos, compuesta por 26 ítems (tipo escala de Likert). Se concluyó que el liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva moderada de $r = 0,623$, lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 62,3%.

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, **Auditorio**

ABSTRACT

The present research work entitled "Leadership and job satisfaction of the workers of the District Municipality of La Victoria, Chiclayo 2022". The general objective of the research was to determine the relationship between leadership and job satisfaction in the District Municipality of La Victoria, Chiclayo 2022. The research is of an applied, descriptive-correlational type, with a non-experimental design, in which there was a sample of 83 workers, using the questionnaire as a data collection instrument, composed of 26 items (Likert scale type). It was concluded that leadership is related to job satisfaction, at a significance level of $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, there is also a moderate positive correlation of $r = 0.623$, which indicates that the degree of the relationship between both variables is equal to 62.3%.

Keywords: Leadership, job satisfaction, audience

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Flores (2018) describe que en la administración pública para que lleve a cabo una correcta toma de decisiones en base a un problema, se requiere de la capacidad y habilidad que deben tener los directivos en responder proactivamente ante la circunstancia. En la actualidad las instituciones públicas de México, no se está contando con los perfiles adecuados de los líderes debido que se requiere del conocimiento y la seguridad para enfrentarse a situaciones de riesgo. Esto se origina por la falta de la importancia en seleccionar al personal apropiadamente a quien tomará el cargo de un líder, ya que aplican el nepotismo para el reclutamiento que resultaría erróneo esta práctica, por ello el líder debe ser quien dirija apropiadamente a su equipo, porque él será quien juzgará el desempeño de cada integrante y al mismo tiempo será un modelo a seguir. Además, es importante fortalecer las prácticas de toma de decisiones e identificar el tipo de liderazgo que se necesita para contrarrestar las situaciones complejas y adoptar la estrategia adecuada que permita la integración de todo el equipo, ya que hoy en día esto nos dirige a obtener mejores resultados a nivel organizacional.

Con respecto al análisis comparativo de Schuster et al. (2017) en los resultados de las encuestas realizadas en diferentes países a 20.000 servidores públicos sobre la satisfacción laboral, Chile presenta un rango de 5.6, en la escala de 1 a 7 (siendo 7 completamente satisfecho). Esto se refiere a que los trabajadores más antiguos y con años de experiencia se encuentran satisfechos en la mayoría de las instituciones de Chile. Sin embargo, quienes se encuentran relativamente insatisfechos es el personal más joven con menos experiencia laboral y quienes tienen contratos temporales. A diferencia de Brasil tiene la escala de 4.5, Ghana con 4.9 y Estonia con 5.4, que muestran un nivel de satisfacción regular en estos países. Siendo el salario es uno de los componentes importantes de la satisfacción laboral, aquellos servidores que laboran con empeño, son quienes están satisfechos, es decir son aquellos que mantienen un trabajo proactivo, mientras que hay servidores que solo están por interés políticos o por contacto político y creen que de ello depende su salario, que estiman una satisfacción baja, esto sería un

obstáculo para que el personal labore positivamente y a la vez perjudica el rendimiento de la institución.

Para Lozano y Marín (2020) define que la falta del desarrollo del liderazgo en el gobierno central, regional y municipal de Colombia, se origina por no considerar criterios básicos en la selección del personal, esto quiere decir que de ningún modo están cumpliendo con el perfil del cargo que está establecido en el MOF, ocasionando que las personas que asuman el cargo no tengan la capacidad para desarrollar estrategias, competencias y mucho menos afrontar a las circunstancias que se presenten. Adicional a ello, la alta rotación de los puestos directivos induce que el personal inmediatamente deba incorporarse y acoplarse al tipo de trabajo que realiza cada jefe o gerente, originando desestabilidad en la organización de sus actividades. De esta manera, se entiende que los directivos no consiguen adaptar con facilidad a su equipo de trabajo hacia los objetivos requeridos, por ello se considera que la persona quien va asumir el cargo tenga los métodos que se acomoden con la dinámica del trabajo, mejorando, pero no alterando, ni perjudicando a los trabajadores.

En el ámbito nacional, Bellido et al. (2020) menciona que en estas épocas de coyuntura que atraviesa el Perú acerca del Covid-19, los trabajadores de los gobiernos locales de Arequipa, presentan satisfacción regular, esto se debe a que se interrelacionan poco frecuente y mucho menos cooperan entre ellos, conduciendo a falta de interés al cumplimiento de objetivos. Asimismo, el desarrollo personal de cada trabajador fue afectado por la pandemia por el hecho de que solo han podido continuar con su trabajo más no autorrealizarse profesionalmente, en este sentido el personal se ha mostrado insatisfecho. Por otro lado, la relación con la autoridad no es la apropiada, pues los trabajadores consideran que la exigencia de los directivos se ha vuelto drástica no toman en cuenta el esfuerzo del trabajo, de tal forma que si ellos expresan sus incomodidades pueden ser despedidos. En estos tiempos de pandemia el liderazgo se ha visto omitido por la misma circunstancia, en este sentido el mando de los jefes se ha vuelto riguroso obstaculizando la satisfacción de los trabajadores.

Bajo este contexto, la problemática que presenta la Municipalidad del distrito de la Victoria de la ciudad de Chiclayo no es ajeno a este tema, los trabajadores no

están cumpliendo con sus aspiraciones en la organización, de igual forma la falta de compromiso por parte del equipo ocasiona un clima laboral inadecuado, así mismo los cambios constantes de nuevos gerentes de áreas de un momento a otro ha hecho que las metas que se propongan no se lleguen a cumplir, la sobrecarga laboral debido a no ser más eficientes en sus actividades y por todo esto la entidad no ha logrado potencializar las capacidades y habilidades de sus trabajadores. Además, el alcalde, los gerentes y jefes de la municipalidad en muchos casos no emplean correctamente el liderazgo, afectando a la gestión administrativa de la entidad que los conlleva a una dirección sin rumbo.

De lo expuesto se asume como problema general: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria, Chiclayo-2022?, Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria?, ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo democrático y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo paternalista y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria?, ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria?.

En el objetivo general se plantea: Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de Municipalidad Distrital de La Victoria, Chiclayo 2022, Y como objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, Describir la relación que existe entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, Establecer la relación que existe entre liderazgo paternalista y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Demostrar la relación que existe entre liderazgo liberal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Este estudio en su justificación teórica: La investigación permite mostrar la importancia de esta información y de su buen uso, así mismo estará respaldada por las teorías de X y Y de Douglas McGregor (para liderazgo) y la teoría de los dos factores de Herzberg (para la satisfacción laboral), a la vez este análisis podrá ser

tomado en cuenta para otras investigaciones que consideren similares a estas variables. En lo práctico: el estudio podrá ser replicado en otras municipalidades de Chiclayo. En lo metodológico: la investigación es de diseño no experimental, método descriptivo- correlacional, y se emplea en cada variable el instrumento el cuestionario y la técnica de la encuesta para ser analizado en cuadros estadísticos. En lo social: con el estudio se pretende favorecer en una mejor atención de parte de los trabajadores a los ciudadanos de la municipalidad.

Como hipótesis general se propone: El liderazgo tiene relación con la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022. Y como hipótesis específicas: El liderazgo autoritario tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, El liderazgo democrático tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, El liderazgo paternalista tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, El liderazgo liberal tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria.

II.- MARCO TEÓRICO

Con respecto al marco teórico se mencionan los estudios previos a nivel nacional, en base a Núñez (2019) su tesis es de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, diseño no experimental – transversal, contando con la muestra de 30 trabajadores de la oficina administrativa del mercado municipal mayorista de Lima, aplicando el cuestionario como instrumento. Se deduce una relación escasa entre el liderazgo y satisfacción laboral; en el alfa de Cronbach se establece el 0.856 (variable liderazgo) y el 0.852 (variable satisfacción laboral). Para las dimensiones de las dos variables (liderazgo autocrático y liberal), ambas no tienen relación significativa con la satisfacción laboral, en cambio para el liderazgo democrático se determina que si hay relación significativa con la satisfacción laboral. Esto conduce a que en la mayoría de los casos la satisfacción laboral no depende del liderazgo.

Terrones (2018), en su tesis es de diseño no experimental, de corte transversal-correlacional. Se aplicó el cuestionario a 70 empleados del Banco de la Nación de Chachapoyas. Se obtuvo como resultados que existe una relación entre las dos variables (estilo de liderazgo y la satisfacción laboral), siendo el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) =0.715, interpreta al 95%. Uno de los estilos de liderazgo es el participativo que representa una correlación moderada con un nivel 0.05 (coeficiente de ,607 interpretado al 95%). Los demás estilos como el autoritario benevolente, consultivo si tienen reacción con la satisfacción.

Rodriguez (2018), en su tesis tiene como objetivo general determinar la relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, con una población de 18 de trabajadores de la empresa SETAM EIRL de Villa María del Triunfo, no experimental - transversal, diseño descriptivo – correlacional. Se muestra una confiabilidad alta mediante el alfa de Cronbach en el cuestionario de los estilos de liderazgo (0.941) y para la satisfacción laboral (0.831). Se concluyó en su objetivo general resultados favorables, con una correlación positiva. Y con respecto al liderazgo autoritario y satisfacción laboral, se tiene una correlación muy buena (0.817), el coeficiente de Rho Spearman (valor de 0.000 >0.05). Para el caso del liderazgo democrático y la satisfacción laboral, se adquirió una correlación muy buena (0.836), coeficiente de Rho de Spearman (valor de 0.000 > 0.05). Por último,

el liderazgo liberal y la satisfacción laboral también se tiene resultados favorables con la correlación 0.6959, coeficiente de Rho de Spearman (valor de $0.000 > 0.05$).

Espinoza (2019), en su tesis tiene como objetivo principal establecer la relación entre liderazgo y satisfacción laboral en un restaurant Alert del Perú, con una muestra de 169 colaboradores. Con respecto a la metodología es cuantitativa, de carácter correlacional y de diseño no experimental. En la cual se determinó que existe correlación entre ambas variables con una correlación de Spearman de 0.844 siendo positiva alta, con un nivel de significancia de 0.000, a la vez tiene como dimensión para el estudio autoritario, democrático y liberal con una correlación de 0.909, 0.804, 0.778 respectivamente para cada dimensión.

Velasquez (2018), en su tesis tiene como objetivo comprobar la influencia de los estilos de liderazgo sobre el compromiso de los 92 docentes de la I.E. Enrique Paillardelli de Tacna, tipo de investigación básica, diseño no experimental-correlacional, se tiene como conclusiones un nivel elevado en el estilo autoritario (les gusta que les hagan caso), estilo liberal (si el grupo toma la decisión, son los que asumen las consecuencias) y estilo paternalista representa un nivel regular (quiere decir que ellos son los que toman las decisiones). Así mismo el autoritario y el liberal, presenta la relación inversa significativa y para el liderazgo paternalista no origina relación con el compromiso de los docentes. Con respecto al alfa de Cronbach representa el 0.855 (estilos de liderazgo) y 0.863 (compromiso docente), ambas representan una fiabilidad buena.

Quiroz (2018) en su tesis se determinó la relación entre las dos variables: estilos de liderazgo y satisfacción del colaborador, con una muestra de 21 colaboradores del grifo Petrocaña de Chiclayo, utilizando la encuesta, arrojando resultados significativos en la correlación de las dos variables. El estudio es de tipo descriptiva-correlacional, diseño no experimental- transversal. La correlación de Pearson es de (0.809) para liderazgo y (0.000) para satisfacción del colaborador. Uno de sus resultados con respecto a los factores que afectan al liderazgo es por la falta de confianza que el líder no tiene con sus trabajadores con un porcentaje de 30%.

A nivel internacional, según Soria (2018) en su tesis cuantitativa, tipo correlacional, de corte transversal, con la participación de 33 empleados del área comercial de una corporación de telecomunicaciones - Ecuador. Se concreta que no existe relación entre las variables (estilos de liderazgo y satisfacción laboral). Asimismo, se aplican el cuestionario de la Satisfacción laboral S10/12, donde se prioriza el liderazgo equilibrado, para el segundo cuestionario se han evaluado 3 factores: ambiente físico (rango de 4.3 a 5.5), supervisión (rango de 3.7 a 5.6) y prestación (rango de 3.7 a 5.6), se concreta que los empleados en su mayoría son satisfechos.

Los hallazgos del artículo de Montoya et al. (2017) con 166 docentes y administrativos de la universidad Estatal de Chile, siendo cuantitativa, correlacional y corte transversal, aplicando el instrumento del cuestionario, de la cual se determinó que la mayoría de los participantes se encuentran satisfechos con sus labores y con el clima organizacional. Los resultados señalan que los docentes (95 %) y administrativos (90.6 %) se sienten satisfechos laboralmente. La calificación global para la correlación de clima organizacional y satisfacción laboral fue significativa estadísticamente, para los docentes ($r=0.523$; $p<0.001$) y administrativo ($r=0.468$; $p<0.001$).

Aguilar (2018) en su tesis, tiene un enfoque cuantitativo, tipo explicativo transversal, correlacional – no experimental, a 58 trabajadores de diferentes jerarquías y ocupaciones del Recinto de Aduana Interior “La Paz”-Bolivia. Dentro del estudios se cuentan con varios tipos de liderazgos (autocrático, democrático y liberal), por la cual el liderazgo liberal está representado por un 23 %, esto quiere decir se tiene un poco porcentaje de aquellos que consideran a pocos altos directivos para delegar la autoridad a sus empleados, delegando las responsabilidades sin tener dependencia de sus trabajadores.

En función al artículo de Cernas et al. (2018) realizó el análisis sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional con una muestra de 287 y 273 estudiantes de maestría en los países de México y Estados Unidos respectivamente, siendo el estudio no experimental de tipo cuantitativo con el uso del cuestionario para la recolección de datos. Los resultados indican que la

satisfacción laboral y el compromiso organizacional existen en ambos países, pero al analizar las escalas de cada país no son equivalentes, por la misma razón de tener diferencias de culturas de las universidades que conlleva ser inexacta, a la vez los mexicanos son quienes atribuyen a las cantidades de satisfacción laboral y compromiso organizacional.

En la conceptualización del liderazgo como indica Agüera (2004) es el proceso donde la persona despliega su capacidad para influir en su equipo en la ejecución de sus actividades con entusiasmo para el cumplimiento de sus objetivos, de esta forma el líder ejerce un poder sobre los demás. Las características importantes que debe tener el líder es la habilidad para transmitir a otros el entusiasmo y establecer una comunicación efectiva que permitirá la orientación hacia el logro de las metas. Asimismo, Robbins y Judge (2009) definen que el liderazgo es la aptitud que contribuye en un conjunto de personas el logro de las metas, objetivos y orienta a la visión de la organización. La manera de contribuir es de manera formal cuando existe un cierto nivel de autoridad por parte de cargos directivos. Sin embargo, no todos los directivos son líderes o viceversa, de tal forma que quienes asumen la responsabilidad de ser jefe o gerente no se garantiza de que ellos sean aptos para dirigir a una organización de manera eficiente. Además, en este mundo cambiante se necesita líderes con desafíos para obtener un liderazgo fuerte y una sólida administración, que permita inspirar a sus integrantes hacia los logros requeridos

Basándose en Douglas McGregor (1994) citado por Sánchez (2009) aporta a la "Teoría X y Teoría Y". Para el caso de la teoría X, los empleados evitan hacer lo que pueden y sienten presión hacia el trabajo, a la vez la mayoría de personas tienden a ser controladas, obligadas, orientadas y atemorizadas con castigos para que realicen los objetivos de la organización con esfuerzo. Muchas veces las personas evitan asumir responsabilidades, demostrando poco interés por ello prefieren ser orientados. Según Chiavenato (2001) citado en Sánchez (2009) concuerda con los aportes de Douglas McGregor en función a la teoría X, indica que una de sus motivaciones de las personas es el salario, estos incentivos económicos son congestionados por la organización. Por consiguiente, estos incentivos externos son motivados, por el hecho de ser desaplicados.

Para la Teoría Y. McGregor (1994) citado por Sánchez (2009), indica que el esfuerzo tanto físico como mental de las personas es de manera natural, según las circunstancias en las que se encuentra, ya sea voluntariamente las personas pueden controlarse creando una fuente de satisfacción y para evitar la fuente de castigos, y para avanza situaciones las personas buscan las responsabilidades. Así mismo cada persona tiene la capacidad amplia de imaginar e ingeniar soluciones de problemas de la organización. Se diferencia de la teoría X, porque destaca que la persona sea dinámica más que estática. Según Chiavenato (2000) citado por Sánchez (2009) menciona estos supuestos que la persona por naturaleza no es pasiva, ni colaborativa con la organización, pero cambian esta manera de ser por la experiencia en otras organizaciones. También hace hincapié en la motivación, el desarrollo de la capacidad. Dirigir comportamiento no son creadas por la administración, sino que es el responsable de otorgar las condiciones e instrucciones para que cada persona desarrolle por sí misma.

Para la “teoría situacional de liderazgo” de Hersey, según Chiavenato (2006) describe a la teoría en un contexto donde no solamente existe un estilo de liderazgo, es decir cada situación requiere de un tipo de liderazgo, a la vez se tiene una amplia gama de patrones (comportamiento de liderazgo), que el líder escoge para relacionarse con los subordinados, y cada comportamiento se asocia al grado de autoridad por el líder y grado de libertad por los subordinados para la toma de decisiones. Para el comportamiento del liderazgo representa alto grado de control sobre su subordinado extremo izquierdo, y para el extremo derecho permite una amplia libertad de acción de los subordinados.

Para la “teoría de los rasgos” de Allport, según Chiavenato (2006), implica rasgos específicos de personalidad por parte del líder, que los distinguen de los demás. Se tiene los siguientes rasgos: físicos (energía, estatura, apariencia personal), intelectuales (combatividad, entusiasmo, adaptabilidad y autoestima), sociales (cooperación, habilidad administrativa, habilidades interpersonales), relacionados al trabajo (persistencia, iniciativa e interés en la realización). Los rasgos mencionados determinan que los líderes deben de inspirar confianza, ser perceptivos, inteligentes para que su gestión sea de éxito. Las situaciones que se

presentan exigen a un líder con cierto comportamiento para dar estabilidad y calma a la circunstancia.

Según Lussier y Achua (2016), describe a los roles gerenciales del liderazgo, como las funciones establecidas formalmente para ser cumplidas en el desempeño de la organización en sus actividades. Por ello considera tres categorías -roles interpersonales: Líder, es quien realiza funciones administrativas que influyen en las tareas de toda la institución influyendo en el desempeño de otras funciones. Representante, se trata del líder que asume el rol del representante siendo del más alto nivel de la organización. Enlace, el líder se relaciona con personas externas para establecer contactos y obtener información favorable para la organización. Roles informativos: Rol del monitor, el líder recoge información y la analiza para transmitir a otras personas de la organización. Divulgador, el líder distribuye a todo el personal la información necesaria, ya que muchas veces el personal no accede a esa información que proviene de la alta gerencia. Portavoz, el líder proporciona información a las personas externas, esto se dirige a otros departamentos, clientes y proveedores. Roles decisivos: Empresario, es el líder quien busca mejorar sus servicios que realiza con ideas innovadoras. Manejo de conflictos, representa al líder que enfrenta problemas o una crisis que suceda en la organización interrumpiendo su funcionamiento, dándole la solución respectiva.

Para Lussier y Achua (2016) plantea tres categorías de análisis de la teoría del liderazgo: Para el nivel de análisis individual, se refiere al líder en sí mismo, la forma como influye a sus seguidores y así determinar el grado de efectividad del liderazgo a través del tiempo. Por otro lado, el nivel de análisis grupal: se orienta en la conexión del líder y los seguidores, como un proceso grupal, que busca la manera contribuir al líder la eficiencia del equipo que tiene a cargo, esto se da mediante reuniones. Y por último el nivel de análisis organizacional: se centra en la interacción del líder y los seguidores originando el éxito organizacional. Esto también engloba la incorporación al ambiente y la disponibilidad de los recursos que son utilizados necesariamente.

La conceptualización de la satisfacción laboral, según Locke (1976) citado por Arnold et al. (2012) lo define como el estado emocional positivo en base a los resultados del aprecio por el trabajo realizado. Por lo general implica la actitud hacia

las condiciones de trabajo, jefe y colegas, el sueldo, prospectos de carrera. Para Hellriegel y Slocum (2009) indica que la satisfacción laboral refleja el grado en que las personas se sienten satisfechas en su trabajo. Esto se ha vinculado con la permanencia de los empleados en su puesto y con la baja rotación en el trabajo.

Chiavenato (2000) describe a la “Teoría de los dos factores” de Herzberg, está orientado al ambiente externo y en el trabajo del individuo. Se clasifican en dos factores que motivan a las personas. Uno de ellos son los Factores Higiénicos, que corresponde a ciertas condiciones que engloban el trabajo de cada persona: como el salario, las condiciones ambientales - físicas, las políticas de la empresa, los beneficios sociales, tipo de supervisión recibida, los reglamentos internos, el clima entre directivos - empleados, oportunidades existentes, etc. Estos factores pertenecen a un enfoque ambiental, que las empresas utilizan para motivar a sus trabajadores e influir en su comportamiento. El término de Higiene representa a un criterio preventivo que evita la insatisfacción en el ambiente, puesto a que la influencia en el comportamiento, no se logra elevar la satisfacción de manera duradera. Por otro lado, tenemos los Factores Motivacionales, implican las tareas- los deberes relacionados con el cargo, de tal manera que se tiene como consecuencia una satisfacción duradera y aumento de productividad. El término motivación involucra a sentimientos (realización, ejecución y crecimiento profesional) y cuando estos factores son idóneos, incrementa sustancialmente la satisfacción, es por ello que se denomina factores de satisfacción.

Para Robbins y Judge (2013) expresa cuatro aspectos para entender las consecuencias de la insatisfacción en el trabajo. Salida, esta respuesta conduce a que los empleados renuncien a su trabajo, en busca de otras oportunidades. Voz, esta respuesta expresa las dificultades que presentan y por ello se reúne con los directivos para poder dar solución. Lealtad, esta respuesta implica que el trabajador espera con optimismo que las condiciones mejoren a pesar de las críticas externas que reciba la organización. Negligencia, esta respuesta demuestra el ausentismo, impuntualidad recurrente y bajo nivel de desempeño.

En función de Robbins y Judge (2009) identifica cuatro factores que dirigen a niveles altos de satisfacción de los trabajadores: Labor que plantea retos mentales: las personas mayormente prefieren ejercer un trabajo donde puedan

mostrar sus habilidades, destrezas y así poder tener la libertad y retroalimentar su desempeño. Recompensas equitativas: los trabajadores quieren que sus remuneraciones sean justas y que cumplan con las expectativas que manda el puesto laboral, si esto es favorable entonces surge la satisfacción. Condiciones apropiadas de trabajo: el ambiente de trabajo debe ser cómodo y no peligroso, con instalaciones modernas y limpias, con adecuados equipos, de tal manera que facilita a los empleados realicen un buen trabajo. Compañeros colaboradores: por lo general los empleados prefieren trabajar entablando una relación social que esto conlleva a tener compañeros amistosos e incluso la relación con el jefe debe ser armoniosa y comprensiva, que reconozcan el buen desempeño, originando el incremento de la satisfacción del trabajo.

De acuerdo con Robbins (2004) relaciona la satisfacción con los siguientes efectos: Satisfacción y productividad: se relaciona positivamente la satisfacción y productividad. De manera individual la productividad lleva a la satisfacción y a nivel de organización indican que lo contrario, en este nivel los empleados satisfechos son más eficaces que aquellos con menos empleados satisfechos, de este modo no se puede determinar que un trabajador feliz sea productivo, pero sí que las organizaciones son las productivas. Satisfacción y ausentismo: la relación entre satisfacción y ausentismo es baja, por ello se entiende que las organizaciones realizan permisos por enfermedad y esto no quiere decir que los empleados satisfechos no puedan tomarse algunos días para descansar. Satisfacción y rotación: también no hay relación entre satisfacción y rotación. Si el personal está satisfecho presentará un nivel bajo de rotación además la empresa le otorgará reconocimientos, elogios y otras recompensas para mantenerlos en el puesto. Es importante saber que en este punto no asocian a la rotación cuando el personal cambia de área, solo están considerando con el retiro voluntario.

III. METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo aplicada, orientada a resolver problemas en un contexto de estudio en La Municipalidad Distrital de la Victoria (Ñaupas et al. 2018). De igual manera la investigación es de tipo transversal por que se va a recolectar los datos en un momento determinado (Hernández y Mendoza, 2018). Y de alcance descriptivo cuyo objetivo es especificar características, grupo, objetos o cualquier fenómeno que se someta a un análisis, de tal manera que recolectan o miden datos y reportan información sobre variables, aspectos o problemas a investigar. Del mismo modo es correlacional porque permite conocer el nivel de relación que existen en las dos variables, midiendo a cada una para que puedan ser cuantificadas y analizadas respectivamente, al mismo tiempo las hipótesis sometidas a prueba podrán ser sustentadas (Hernández et al. 2014).

El estudio aplica un diseño no experimental, que consiste en no variar de manera intencional para ver el efecto en la variable dependiente. De tal manera que no se tiene el control sobre las variables de liderazgo y satisfacción laboral, no se puede manipular, se efectúa mediante la observación a situaciones en su contexto natural para luego ser analizada (Hernández y Mendoza ,2018). El enfoque de la investigación es cuantitativo porque es un conjunto de procesos probatorio y secuencial, en la cual se establecen las hipótesis y posteriormente las variables son medidas y obteniendo resultados que serán analizados (Hernández et al.2014).

3.2.- Variables y operacionalización:

Variable 1: Liderazgo: Se define como el proceso donde los líderes influyen en los seguidores para el cumplimiento de objetivos organizacionales (Agüera,2004). Para Schnarch (2020) clasifica las siguientes dimensiones de liderazgo:

Dimensión- Autoritario: Lewin y Lippitt (1938) citado por Sánchez (2009) definen qué es el líder quien ordena y supervisa el cumplimiento del trabajo, de tal manera que aplica su habilidad para evitar los castigos y atribuir las recompensas. Este liderazgo se concentra en la autoridad, en la toma de decisiones unilaterales y la manera cómo aplican los procedimientos de trabajo, restringiendo la participación del equipo. Tiene como características que las actividades, técnicas y

decisiones son tomadas por el líder, distribuye las tareas por cada miembro, no se cuenta con la participación del líder en las actividades de su equipo.

Dimensión- Democrático: Lewin y Lippitt (1938) citado por Agüera (2004) definen que el liderazgo democrático promueve la participación de cada integrante, permitiendo que formen parte de las decisiones y estrategias que son debatidas, compartidas por todo el equipo. A la vez cada miembro busca las técnicas que se emplearán para alcanzar los objetivos y escogen las alternativas que son propuestas por el líder. Se crea el sentimiento de la responsabilidad, repartiendo las tareas a criterio de cada equipo con ideas innovadoras, con apoyo del líder. De ello se obtendrá la productividad y la calidad del trabajo elevado.

Dimensión- Paternalista: Krieger (2015) define que en el líder paternalista se establecen relaciones interpersonales para orientar metas, objetivos y resultados. Se adopta una cultura paternalista en la organización, que conlleva al cuidado de cada integrante en su bienestar. Crea un ambiente amigable y familiar que permitirá ser receptivos frente a la demanda de los empleados. Además, surge una comunicación efectiva entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.

Dimensión- Liberal: Lewin y Lippitt (1938) citado por Agüera (2004) definen que en liderazgo liberal se cuenta con la mínima participación del líder, otorgando libertad completa en las decisiones del equipo. El debate de los aportes del líder es limitado y facilitará la información en caso se requiera. Las tareas, actividades quedan a cargo de la decisión absoluta del equipo. Así mismo el líder no realiza evaluación o regula los acontecimientos que se presentan.

Variable 2: Satisfacción laboral, según Locke (1976) citado por Arnold et al. (2012) lo define como el estado emocional positivo en base a los resultados del aprecio por el trabajo realizado. Por lo general implica la actitud hacia las condiciones de trabajo, jefe y colegas, el sueldo, prospectos de carrera. En función a la “escala de satisfacción laboral SL-SPC” de Palma (1999) en su listado de dimensiones se destaca cuatro dimensiones:

Dimensión- Condiciones físicas /materiales: son ciertos aspectos materiales del ambiente físico donde la persona se desenvuelve cotidianamente en su trabajo. (Palma ,1999).

Dimensión- Beneficios laborales: indica el nivel de satisfacción respecto al interés y al pago económico que reciben las personas por el trabajo que realizan. (Palma,1999).

Dimensión- Políticas administrativas: el nivel que tiene cada persona frente a las normas y lineamientos enfocadas determinar la relación laboral asociada a cada trabajador. (Palma ,1999).

Dimensión- Relación con la autoridad: es el grado de apreciación por parte del jefe con sus trabajadores (Palma ,1999).

3.3.- Población, muestra y muestreo

La población de la Municipalidad Distrital de la Victoria está conformada por 106 trabajadores entre hombres y mujeres, distribuidos en diversas áreas de la institución. Por ello se describe como un total de individuos que presenta características requeridas, para ser considerada como tal (Ñaupas et al.2018).

Criterios de inclusión: Los trabajadores de áreas administrativas, que laboran en la Municipalidad Distrital de la Victoria

Criterios de exclusión: Los trabajadores obreros que pertenezcan al área de limpieza y seguridad ciudadana; y que prestan servicios temporalmente (servicio por orden de tercero), así como también aquellos se encuentran de vacaciones.

Con respecto a la muestra se conceptualiza como parte de la población que presentan características indispensables en la investigación y de esa fracción tomada se permite generalizar los resultados (Ñaupas et al. 2018).

La muestra ha sido calculada mediante la fórmula de población finita, la que representa por 83 trabajadores de la municipalidad que serán encuestadas para acceder a la información necesaria acerca de las variables de estudio.

Para identificar el muestreo se aplicará la técnica del muestreo aleatorio simple basándose en cálculos de probabilidades. Conforme es el procedimiento que permite elegir a las unidades de la investigación que forman parte de la muestra, permitiendo recopilar los datos necesarios.

3.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta es la técnica que se aplica mediante el cuestionario al grupo que representa a la población de lo que se está investigando. (Baena, 2017)

Por ello para este trabajo se emplea la encuesta en base a la escala de Likert, con una serie de ítems que serán resueltas por los participantes, así mismo se aprobará la hipótesis que se ha formulado.

La herramienta que se ha utilizado es el cuestionario que formula un listado de preguntas escritas en una ficha en relación a las hipótesis como también indicadores y variables del estudio (Ñaupas et al. 2018).

De esa manera la investigación aplicará el instrumento del cuestionario conformado por 26 preguntas, 15 (para liderazgo) y 11 (para satisfacción laboral). Asimismo, se recurrió a 3 expertos de la Universidad César Vallejo, dos de ellos doctorados en Gestión Pública y uno en Ciencias Administrativas, para la validación del instrumento analizado metodológicamente.

La tabla 19, muestra la confiabilidad del instrumento a través del estadígrafo-Alfa de Cronbach con un valor de 0.908, que es superior al parámetro de prueba de fiabilidad (>0.800), con este dato importante se puede poner en práctica los cuestionarios de manera efectiva a la población

3.5.- Procedimiento

El procedimiento inicia mediante la observación del problema estableciendo objetivos para luego ser respondido mediante recomendaciones. Cada pregunta fue respondida por cada trabajador de acuerdo a su criterio y sus respuestas se tabularon en el programa Excel para luego ser procesados en el programa SPSS V.26 de tal manera que los resultados obtenidos son sometidos a un análisis de discusión y seguidamente formular las recomendaciones.

3.6.- Método de análisis de datos

El método para obtener la información fue mediante la encuesta de manera física y anónima a los trabajadores, de esa manera se accedió a extraer la información cuantitativa, lo obtenido se trasladó al programa SPSS y se plasmó en figuras y tablas de cada dimensión que se aplicó es el cuestionario, corroborando las hipótesis que se han planteado.

3.7.- Aspectos éticos

En este trabajo se emplea información auténtica, no copiando información de otras fuentes sin citar, respetando la metodología de la universidad, las facultades dadas por la empresa que se está investigando y las normas APA. Asimismo, se cuenta con una constancia de validación de la información brindada por los colaboradores de la institución.

IV. RESULTADOS

Referente al análisis descriptivo, donde se estima los valores únicos aspectos en cuanto los valores brindados en las variables o en función de las dimensiones establecidos por medio del estadígrafo. SPSS 26

Tabla 01: Niveles del Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Liderazgo | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 4 | 4,8 | 4,8 | 4,8 |
| Casi Nunca | 11 | 13,3 | 13,3 | 18,1 |
| A veces | 21 | 25,3 | 25,3 | 43,4 |
| Casi siempre | 19 | 22,9 | 22,9 | 66,3 |
| Siempre | 28 | 33,7 | 33,7 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 01, se observa a la variable Liderazgo que el 33,7% de los trabajadores respondieron que siempre practican el liderazgo, el 22,9 % casi siempre, el 25,3% a veces, el 13,3% casi nunca y un 4,8% nunca practican el liderazgo.

Tabla 02: Niveles de la dimensión Autoritario de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Autoritario | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 5 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Casi Nunca | 22 | 26,5 | 26,5 | 32,5 |
| A veces | 24 | 28,9 | 28,9 | 61,4 |
| Casi siempre | 22 | 26,5 | 26,5 | 88,0 |
| Siempre | 10 | 12,0 | 12,0 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 02, se observa el 100% de encuestados, donde el 12% considera que la dimensión autoritaria se debe utilizar siempre, el 26,5% casi siempre, el 28,9% a

veces, el 26,5% casi nunca y el 6% no consideran importante a la dimensión autoritario.

Tabla 03: Niveles de la dimensión Democrático de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Democrático | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nunca | 5 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Casi Nunca | 13 | 15,7 | 15,7 | 21,7 |
| A veces | 24 | 28,9 | 28,9 | 50,6 |
| Casi siempre | 26 | 31,3 | 31,3 | 81,9 |
| Siempre | 15 | 18,1 | 18,1 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 03, se observa el 100% de encuestados, donde el 18,1% considera que la dimensión democrática se debe utilizar siempre, el 31,3% casi siempre, el 28,9% a veces, el 15,7% casi nunca y el 6% no consideran importante a la dimensión democrático.

Tabla 04: Niveles de la dimensión Paternalista de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Paternalista | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nunca | 6 | 7,2 | 7,2 | 7,2 |
| Casi Nunca | 16 | 19,3 | 19,3 | 26,5 |
| A veces | 16 | 19,3 | 19,3 | 45,8 |
| Casi siempre | 20 | 24,1 | 24,1 | 69,9 |
| Siempre | 25 | 30,1 | 30,1 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 04, se observa el 100% de los encuestados, donde el 30,1% considera que la dimensión paternalista se debe utilizar siempre, el 24,1% casi siempre, el 19,3% a veces y casi nunca y el 7,2% no consideran importante a la dimensión paternalista.

Tabla 05: Niveles de la dimensión Liberal de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Liberal | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|----------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nunca | 6 | 7,2 | 7,2 | 7,2 |
| Casi Nunca | 6 | 7,2 | 7,2 | 14,5 |
| A veces | 19 | 22,9 | 22,9 | 37,3 |
| Casi siempre | 16 | 19,3 | 19,3 | 56,6 |
| Siempre | 36 | 43,4 | 43,4 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 05, se observa el 100% de encuestados, donde el 43,4% considera que la dimensión liberal se utiliza siempre, el 19,3% casi siempre, el 22,9% a veces y el 7,2 lo consideran como casi nunca y nunca importante a la dimensión liberal.

Tabla 06: Niveles de la variable Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Satisfacción Laboral | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nunca | 11 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| Casi Nunca | 34 | 41,0 | 41,0 | 54,2 |
| A veces | 19 | 22,9 | 22,9 | 77,1 |
| Casi siempre | 14 | 16,9 | 16,9 | 94,0 |
| Siempre | 5 | 6,0 | 6,0 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 06, se observa que el 6% de los trabajadores respondieron que siempre se sienten satisfechos en su trabajo, el 16,9% casi siempre, el 22,9% a veces, el 41% casi nunca y el 13,3% manifestaron que no se sienten satisfechos en su trabajo.

Tabla 07: Niveles de la dimensión Condiciones físicas y materiales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Condiciones Físicas y Materiales | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|---|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nunca | 10 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| Casi Nunca | 30 | 36,1 | 36,1 | 48,2 |
| A veces | 22 | 26,5 | 26,5 | 74,7 |
| Casi siempre | 15 | 18,1 | 18,1 | 92,8 |
| Siempre | 6 | 7,2 | 7,2 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 07, se observa el 100% de, donde el 7,2% considera que la dimensión condiciones físicas y materiales se utiliza siempre, el 18,1% casi siempre, el 26,5% a veces y el 36,1% lo consideran como casi nunca y el 12% no lo consideran importante la dimensión.

Tabla 08: Niveles de la dimensión Beneficios laborales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Beneficios laborales | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nunca | 6 | 7,2 | 7,2 | 7,2 |
| Casi Nunca | 18 | 21,7 | 21,7 | 28,9 |
| A veces | 23 | 27,7 | 27,7 | 56,6 |

| | | | | |
|--------------|-----------|------------|------------|------|
| Casi siempre | 21 | 25,3 | 25,3 | 81,9 |
| Siempre | 15 | 18,1 | 18,1 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 08, se observa el 100% de los encuestados, donde el 18,1% considera que la dimensión beneficios laborales se utiliza siempre, el 25,3% casi siempre, el 27,7% a veces y el 21,7% lo consideran como casi nunca y el 7,2% no lo consideran importante la dimensión.

Tabla 09: Niveles de la dimensión Políticas administrativas de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Políticas administrativas | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Nunca | 10 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| Casi Nunca | 27 | 32,5 | 32,5 | 44,6 |
| A veces | 26 | 31,3 | 31,3 | 75,9 |
| Casi siempre | 20 | 24,1 | 24,1 | 100 |
| Siempre | 0 | 0 | 0 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 09, se observa el 100% de encuestados, donde el 24,1% considera que la dimensión política administrativas se utiliza casi siempre, el 31,3% a veces y el 32,5% lo consideran como casi nunca y el 12% no lo consideran importante la dimensión.

Tabla 10: Niveles de la dimensión Relación con la autoridad de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Relación con la autoridad | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje Acumulado |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|
|----------------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------|

| | | | | |
|--------------|-----------|------------|------------|------|
| Nunca | 2 | 2,4 | 2,4 | 2,4 |
| Casi Nunca | 11 | 13,3 | 13,3 | 15,7 |
| A veces | 37 | 44,6 | 44,6 | 60,2 |
| Casi siempre | 18 | 21,7 | 21,7 | 81,9 |
| Siempre | 15 | 18,1 | 18,1 | 100 |
| Total | 83 | 100 | 100 | |

En la tabla 10, se observa el 100% de encuestados, donde el 18,1% considera que la dimensión relación con la autoridad es siempre importante en el trabajo, el 21,7% casi siempre, el 44,6% a veces y el 13,3% lo consideran como casi nunca y el 2,4% no lo consideran importante la dimensión.

Para **el análisis correlacional** se realiza de la siguiente manera:

Estadística Inferencial:

- **Hipótesis de la prueba paramétrica**

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_a : Los datos no siguen una distribución normal

Tabla 11: Prueba de normalidad del Liderazgo y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Prueba de normalidad | Kolmogorov-Smirnov^a | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|-----------|-------------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Liderazgo | 0,100 | 83 | 0,039 |
| Satisfacción Laboral | 0,120 | 83 | 0,005 |

En la tabla 11 de acuerdo a los datos de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se puede apreciar que a un nivel de significancia de p-valor =0.039 < 0.05 se rechaza la Hipótesis nula; por lo tanto, los datos del liderazgo no siguen una distribución normal al igual que de los datos de Satisfacción Laboral porque el nivel de significancia es menor a 0.05 p-valor =0.005 < 0.05 rechazando la H_0 .

HIPÓTESIS GENERAL

H_0 : No existe relación entre las variables Liderazgo y Satisfacción laboral.

H_a : Si existe relación entre las variables Liderazgo y Satisfacción laboral.

Tabla 12: Relación entre el Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| | Rho de Spearman | Liderazgo | Satisfacción Laboral |
|----------------------|-----------------------------|-----------|----------------------|
| Liderazgo | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0,623** |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 83 | 83 |
| Satisfacción Laboral | Coefficiente de correlación | 0,623** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | N | 83 | 83 |

En la tabla 12, se observa que el Liderazgo y la Satisfacción del usuario tienen una correlación positiva moderada ($r = 0,623$). Asimismo, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ rechazando la Hipótesis nula, indica que existe evidencia significativa que el Liderazgo influye favorablemente en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

A continuación, se presentan las hipótesis de manera específica que aportan a responder a los objetivos específicos:

HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H_0 : No existe relación entre la dimensión Liderazgo Autoritario y Satisfacción laboral.

H_a : Existe relación entre la dimensión Liderazgo Autoritario y Satisfacción laboral.

Tabla 13. Relación del Liderazgo Autoritario y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Rho de Spearman | | Liderazgo Autoritario | Satisfacción Laboral |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Liderazgo autoritario | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,334** |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,002 |
| | N | 83 | 83 |
| Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | 0,334** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,002 | . |
| | N | 83 | 83 |

En la tabla 13, se observa que el Liderazgo autoritario y la Satisfacción Laboral tienen una correlación positiva baja ($r = 0,334$). A un nivel de significancia de p -valor = $0.002 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0), indica que existe evidencia significativa y que el Liderazgo Autoritario influye favorablemente con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022.

HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H_0 : No existe relación entre la dimensión Liderazgo democrático y Satisfacción laboral.

H_a : Si existe relación entre la dimensión Liderazgo democrático y Satisfacción laboral.

Tabla 14. Relación del Liderazgo Democrático y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Rho de Spearman | | Liderazgo Democrático | Satisfacción Laboral |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Liderazgo democrático | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,613** |

| | | | |
|----------------------|----------------------------|---------|-------|
| | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 83 | 83 |
| Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | 0,613** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | N | 83 | 83 |

En la tabla 14, se observa que el Liderazgo democrático y la Satisfacción Laboral tienen una correlación positiva moderada ($r = 0,613$). A un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0), indica que existe evidencia significativa y que el Liderazgo democrático influye favorablemente con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H_0 : No existe relación entre la dimensión Liderazgo paternalista y Satisfacción laboral.

H_a : Si existe relación entre la dimensión Liderazgo paternalista y Satisfacción laboral.

Tabla 15. Relación del Liderazgo paternalista y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Rho de Spearman | | Liderazgo Paternalista | Satisfacción Laboral |
|------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------|
| Liderazgo paternalista | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,566** |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 83 | 83 |
| Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | 0,566** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | N | 83 | 83 |

En la tabla 15, se observa que el Liderazgo paternalista y la Satisfacción Laboral tienen una correlación positiva moderada ($r = 0,566$). A un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0), indica que existe evidencia

significativa y que el Liderazgo paternalista influye favorablemente con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

H_0 : No existe relación entre la dimensión Liderazgo liberal y Satisfacción laboral.

H_a : Si existe relación entre la dimensión Liderazgo liberal y Satisfacción laboral.

Tabla 16. Relación del Liderazgo liberal y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

| Rho de Spearman | | Liderazgo Liberal | Satisfacción Laboral |
|------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Liderazgo liberal | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,539** |
| | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 83 | 83 |
| Satisfacción Laboral | Coeficiente de correlación | 0,539** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | N | 83 | 83 |

En la tabla 16, se observa que el Liderazgo paternalista y la Satisfacción Laboral tienen una correlación positiva moderada ($r = 0,539$). A un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0), indica que existe evidencia significativa y que el Liderazgo liberal influye favorablemente con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

V. DISCUSIÓN

Respecto a la discusión del estudio se trató de buscar respuestas ante la conjetura planteadas tanto en el problema como en sus objetivos; existente entre las dos variables del estudio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

5.1.- La investigación de tesis se enfocó en determinar como objetivo general que permitió demostrar la relación existente entre el liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad, donde se llevó a la prueba de correlación de Rho nos indica que existe un 62.3% de relación directa y proporcional, positiva moderada y nos demuestra la existencia del nivel significativo igual a $0.00 < 0.05$.

Al mismo tiempo estos resultados guardan relación con la teoría de los dos factores de Herzberg según Chiavenato (2000), se divide en factores higiénicos y motivacionales, tienen como objetivo entender cuáles son las condiciones que cada trabajador requiere para obtener una mejor productividad y satisfacción duradera. Esto va de la mano con el estilo de liderazgo que cada directivo desempeña para sus trabajadores, porque tanto las condiciones físicas y motivacionales, y la orientación que recibe el trabajador, permitirán evitar la insatisfacción.

Los resultados obtenidos en nuestra investigación son relevantes, lo cual nos permite hacer una comparación con el estudio de Espinoza (2018), que tuvo como objetivo general establecer la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral, con una muestra de 169 trabajadores, donde se obtuvo 0.844 del coeficiente de correlación que representa un nivel alto y significativo, de tal forma que da a entender que depende del grado de la aplicación del liderazgo, este incidirá en la satisfacción laboral y es comparable a nuestra investigación con un R cuadrado de valor igual a 0.623 demostrando una relación positiva moderada, ambas investigaciones tienen un rango alto de correlación.

5.2.- El objetivo específico primero, nos indica la correlación que existe entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad, la investigación logró resultados importantes, por lo que existe una correlación positiva baja ($r = 0,334$), con el cual la investigación es significativa para el análisis del cual se demuestra que existe un nivel de significancia o p-valor = $0.002 < a 0.05$. Siendo significativo para mi análisis, el resultado obtenido en mi estudio concuerda

con “la teoría X” de Douglas McGregor (1994) citado por Sánchez (2009), donde los líderes tienen comportamientos autoritarios y hacen que sus trabajadores sientan la presión y tensión en desarrollar sus funciones, en muchas veces son obligadas, los trabajadores, controladas y atemorizadas con castigos, también evitan tener las responsabilidades y no se hacen cargo de las decisiones.

Asimismo, se permite hacer una comparación con el estudio Núñez (2019) su tesis es de enfoque cuantitativo, descriptivo- correlacional, diseño no experimental – transversal, contando con la muestra de 30 trabajadores, aplicando el cuestionario como instrumento. Se deduce una relación escasa entre el liderazgo y satisfacción laboral; en el alfa de Cronbach se establece el 0.856 (variable liderazgo) y el 0.852 (variable satisfacción laboral). Con respecto de la dimensión del autocrático o autoritario concluye la no relación de esta dimensión con la satisfacción laboral, esto da a entender que este tipo de liderazgo es muy poco empleado por las empresas, al igual que éste presente estudio donde demuestra una correlación positiva baja, donde la mayoría de los líderes optan por aplicar otro tipo de liderazgo.

5.3-. El objetivo específico segundo, nos indica la correlación que existe entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad, la investigación logró resultados importantes, por lo que existe una correlación positiva moderada ($r = 0,613$), con el cual la investigación es significativa para el análisis del cual se demuestra que existe un nivel de significancia o p -valor = $0.000 < \alpha 0.05$. Siendo significativo para el análisis realizado.

El resultado concuerda con “la teoría Y” de Douglas McGregor (1994) citado por Sánchez (2009), menciona que de manera natural el esfuerzo físico y mental desarrollan voluntariamente las personas sus actividades laborales, demuestran ser participativos, buscan sus responsabilidades y soluciones a los problemas de la organización. Al mismo tiempo su satisfacción de los trabajadores es alta.

Por los resultados obtenidos se tiene similitudes importantes con la investigación de Rodríguez (2018), en el objetivo general determinó la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral, con una población de 18 de trabajadores donde

su estudio es no experimental - transversal, diseño descriptivo – correlacional. Se concluyó en su objetivo general resultados favorables, con una correlación positiva y para su dimensión democrático identifica una relación de 0.836 (de Rho Spearman), equivale a una relación alta significativa, que en comparación con los resultados obtenidos del presente estudio están dentro de la escala positiva, esto nos da a conocer que este el liderazgo democrático es el más utilizado por los líderes que tienen comportamientos más aceptados por los trabajadores.

5.4.-El objetivo específico tercero, nos indica la correlación que existe entre el liderazgo paternalista y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad, la investigación logró resultados importantes, por lo que existe una correlación positiva moderada ($r = 0,566$), con el cual la investigación es significativa para el análisis del cual se demuestra que existe un nivel de significancia o p-valor = $0.000 < a 0.05$.

Al mismo tiempo estos resultados guardan relación con la “teoría de los rasgos” de Allport, según Chiavenato (2006) donde se comprende las actitudes y el comportamiento de los líderes. En esta teoría define que el líder debe de inspirar confianza, ser perceptivo y tener la decisión de liderar. Básicamente los rasgos que tenga el líder deben ser agradable para sus trabajadores, asimismo concuerda con el estilo patriarcal donde demuestra rasgos positivos y considera a los integrantes de su equipo como parte de la familia. Por ello los líderes tienen a gestionar de acuerdo a su personalidad

Se realiza un contraste con la tesis de Velasquez (2018), en su tesis tiene como objetivo comprobar la influencia de los estilos de liderazgo sobre el compromiso de los 92 docentes, tipo de investigación básica, diseño no experimental- correlacional, se tiene como conclusiones que el estilo paternalista representa un nivel regular (quieres decir que ellos son los que toman las decisiones que le convengan al equipo). En un análisis paralelo con mis resultados se concreta que los trabajadores aceptan este tipo de liderazgo, ya que tiene una gestión de estilo familiar, en la cual el líder considera a los integrantes como parte de la familia y es por ello que las personas se sienten cómodas con ello.

5.5.-El objetivo específico cuarto, nos indica la correlación que existe entre el liderazgo liberal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad, la investigación logró resultados importantes, por lo que existe una correlación positiva moderada ($r = 0,539$), con el cual la investigación es significativa para el análisis del cual se demuestra que existe un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0.000 < a 0.05$.

El resultado obtenido en mi estudio concuerda por lo expuesto Chiavenato (2006) de “ la teoría situacional de liderazgo” de Hersey, recalca que este liderazgo tiene una amplia gama de patrones (comportamiento), cada comportamiento se asocia al grado de autoridad por parte del líder y el grado de libertad por parte de los subordinados, para este caso dentro de la teoría, hay dos extremos uno de ellos es la autoridad y la libertad, por la cual no hay un límite para los dos extremos es decir el líder asume diferentes patrones frente al comportamiento de los trabajadores, donde para este liderazgo liberal los trabajadores son libres para tomar las decisiones de tal manera que el líder no interviene y se mantiene al margen, esto puede tener consecuencias no favorables para la organización.

Se realiza una comparación del presente estudio con Aguilar (2018) en su tesis, un enfoque cuantitativo, tipo explicativo-transversal, correlacional – no experimental, a 58 trabajadores, por la cual el liderazgo liberal está representado por un 23 %, esto quiere decir se tiene un poco porcentaje de aquellos que consideran a pocos altos directivos para delegar la autoridad a sus empleados, delegando las responsabilidades sin tener dependencia de sus trabajadores. Al igual que los resultados obtenidos en la presente investigación donde no todos los líderes participan de este liderazgo.

VI. CONCLUSIONES

6.1.-Primera, se concluye que el liderazgo influye favorablemente en la satisfacción laboral, es decir ambas variables están relacionadas, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva moderada de $r = 0,623$, lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 62,3%. En el contexto de la municipalidad el alcalde, los gerentes y jefes ejercen los estilos de liderazgo de acuerdo a las situaciones que se presenten y a sus actitudes de cada uno de ellos, pero su manera de liderar no está óptima para llegar a convencer en su totalidad a los trabajadores de la municipalidad, esto se debe a que hay condiciones que los líderes no han tomado en cuenta para tener una satisfacción absoluta por parte de los trabajadores.

6.2-Segunda, se concluye que el liderazgo autoritario influye poco favorable en la satisfacción laboral, es decir ambas variables están relacionadas, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.002 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva baja de $r = 0,334$; lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 33,4%. En el ámbito de la municipalidad la mayoría de los directivos no desempeñan este tipo de liderazgo autoritario, porque no demuestran dirigir con rigor, atemorizando a los trabajadores.

6.3-Tercera, se concluye que el liderazgo democrático influye favorablemente en la satisfacción laboral, es decir ambas variables están relacionadas, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva moderada de $r = 0,613$, lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 61,3%. En el escenario municipal, el alcalde y su plana de directivos desempeñan un liderazgo democrático, permitiendo contar con la participación de los trabajadores, pero hay cierta cantidad de trabajadores que sienten que este tipo de liderazgo no sea practicado por su jefe, por ello se considera que este tipo de liderazgo sea destacado en los resultados.

6.4.-Cuarta, se concluye que el liderazgo paternalista influye favorablemente en la satisfacción laboral, es decir ambas variables están relacionadas, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva moderada de $r = 0,566$, lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 56,6%. En el panorama municipal la mayoría de los directivos

incorporan poco este tipo de liderazgo, porque muy poco demuestran tener una relación tipo patriarcal con sus trabajadores, simplemente por el hecho de que las autoridades se preocupen por los resultados del cumplimiento de la instrucción.

6.5.-Quinta, se concluye que el liderazgo liberal influye favorablemente en la satisfacción laboral, es decir ambas variables están relacionadas, a un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, asimismo existe una correlación positiva moderada de $r = 0,539$; lo cual indica que el grado de la relación entre ambas variables es igual al 53,9%. En el ámbito municipal los directivos no tienen confianza suficiente con sus trabajadores para dejarlos realizar sus actividades sin ser orientados, ni supervisados, ya que en la institución se tiene un control de cada procedimiento que realizan cada área.

6.6.-Finalmente; es muy importante que el líder sea modelo a seguir para su equipo y motive a sus trabajadores para que todos lleguen a un mismo objetivo y se logre el éxito. Asimismo, los trabajadores deben estar motivados y satisfechos del ambiente donde están trabajando para que ayuden voluntariamente al resto de sus compañeros de trabajo, cooperen con la organización y respeten las reglas que se impongan dentro del mismo. Por consiguiente, tienden a ajustarse más a su trabajo y a manejar la presión con facilidad en momentos de frustración.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, referente al objetivo general, el cual se comprobó la relación positiva considerable de liderazgo y satisfacción laboral, de los trabajadores de la municipalidad, se recomienda a los directivos seguir practicando el liderazgo, empleando estrategias enfocada al cumplimiento de los objetivos, capacitando constantemente a los jefes, gerentes y directores que busque fortalecer estas prácticas y asimismo que la relación pase de ser moderada a óptima que es lo que debe llegar, ya que esto se verán reflejados en los resultados , por ello depende desarrollar al máximo el potencial de los trabajadores

Segundo, respecto a la relación del liderazgo autoritario y la satisfacción laboral, logrando una relación positiva débil, a pesar de tener un poco menos acogida de los otros tipos de liderazgo, se sugiere destacar las características positivas de este liderazgo a pesar de tener un enfoque negativo, así que siempre es necesario tener las exigencias, disciplina y el control, para disponer de resultados óptimos.

Tercero, referente a la relación de liderazgo democrático y la satisfacción laboral, logrando una relación positiva moderada, se sugiere continuar aplicando este estilo de liderazgo, seguir promoviendo, implica que los jefes y gerentes generan la participación del equipo por medio de talleres de interacción, fomentando la empatía, a la vez evaluar y desarrollar sus capacidades de comunicativas.

Cuarto, referente a la relación de liderazgo paternalista y la satisfacción laboral, logrando una relación positiva moderada, se sugiere que este tipo de liderazgo, se continúe aplicando este estilo de liderazgo, creando canales de comunicaciones con el equipo, de tal manera que, por medio de la confianza, logran metas y objetivos.

Quinto, en relación de liderazgo liberal y la satisfacción laboral, logrando una relación positiva moderada, según las características de este tipo de liderazgo, como no se reconocen sus errores, no se tiene la autoridad por parte del líder, se tienen más conflictos al dejar cierta libertad a los trabajadores. Por ello se recomienda no realizar la práctica de este tipo de liderazgo, porque generaría ciertos problemas que disminuirían el rendimiento de la institución.

REFERENCIAS

- Agüera, E. (2004). Liderazgo y Compromiso Social. Editorial Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. <https://books.google.com.pe/books?id=gnSCIZjgkD0C&pg=PA23&dq=tipos+de+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjXuPiliMT2AhWRImoFHQgpBW8Q6AF6BAqIEAI#v=onepage&q&f=false>
- Aguilar (2018). Estilos de liderazgo en el clima organizacional del recinto de Aduana Interior La Paz [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/19211#:~:text=Los%20resultados%20nos%20indican%20que.trabajo%20del%20personal%20en%20general.>
- Arnold, J., Randal, R., Patterson, F., Silvester, J., Robertson, I., Cooper, C., Burnes, B., Swailes, S., Harris, D., Axtell, C. y Den Hartog, D. (2012). Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral (5.ª edición). Editorial Pearson Educación. <https://latecnicalf.com.ar/descargas/material/higieneyseguiridad/Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo,%205ta%20Edici%C3%B3n%20-%20John%20Arnold.pdf>
- Baena, G. (2017) Metodología de la INVESTIGACIÓN Serie integral por competencias. Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drugas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M., Calizaya, J. (2020) Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. Revista UNIVERSIDAD, CIENCIA y TECNOLOGÍA, 25 (108), 04-11. [file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/Satisfaccion laboral en tiempos de Covid-19 en col.pdf](file:///C:/Users/SHEYLA/Downloads/Satisfaccion%20laboral%20en%20tiempos%20de%20Covid-19%20en%20col.pdf)
- Camacho, C., Espinoza, E., Vásquez, D. (2018). El estilo de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pillco Marca- Huanuco, 2017 [Título profesional, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco]. Repositorio institucional de la Universidad

Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4252>

Cernas,D., Mercado,P., Leon,F(2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos.Revista Contaduría y administración, 63 (2).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006

Chiavenato. (2006). Introducción a la teoría general de la Administración (7.^a edición). Editorial McGraw-Hill Interamericana.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20dalverno.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chiavenato., (2000). Administración de los recursos humanos (5.^a edición). Editorial McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

Espinoza, G. (2018). El liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores del Restaurant Alert del Perú S.A-Lima Metropolitana,2018. [Título profesional, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43665>

Flores,L.(2018) El liderazgo y la toma de decisiones estratégicas en el sector público desde la perspectiva de la Administración pública. Revista Pensamiento Crítico. Revista de Investigación Multidisciplinaria ,5 (2),9-25. <https://pensamientocriticoudf.com.mx/5-no-9/24-5-no-9-02/101-el-liderazgo-y-la-toma-de-decisiones-estrat%C3%A9gicas-en-el-sector-p%C3%BAblico-desde-la-perspectiva-de-la-administraci%C3%B3n-moderna-pdf>

Hellriegel, D. y Slocum,J., (2009)Comportamiento organizacional (12.^a edición). Editorial Cengage Learning Editores.
https://www.academia.edu/25073541/Comportamiento_organizacional_12ed_Hellriegel

- Hernández y Mendoza (2018). Mitología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta (1.ª edición). Editorial McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, A. de CV. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abu_so/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernandez, R., Fernandez, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6.ª edición). Editorial McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Krieger, M. (2015). Sociología de las organizaciones Pública: Un análisis del comportamiento Organizacional del Estado y La Administración Pública. Editorial ERREPAR S.A. https://books.google.com.pe/books?id=ookxEAAAQBAJ&pg=PT566&dq=liderazgo+paternalista&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0563Y9MP2AhV8TTABHb6JCRg4ChDoAXoEC_AgQAq#v=onepage&q&f=false
- Lozano, J., y Marin B. (2020) El liderazgo como competencia del nivel directivo en el sector público colombiano: Oportunidades y Limitaciones. Revista Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 19(2), 1-15 <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/3140/2770>
- Lussier, R y Archua, C. (2016) Liderazgo. Editorial de Adquisiciones para Latinoamérica. <https://es.scribd.com/document/541956453/6ta-Edicion-Liderazgo-Lussier-Archua-pdf>
- Montoya, P. (2017). Satisfacción laboral y relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. Revista https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492017000100007&script=sci_arttext&tlng=n
- Núñez, G. (2019). Liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del mercado municipal minorista N°1, Lima-2018 [Título profesional, Universidad Peruana de los Andes]. Repositorio institucional Peruana los Andes <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1263>

- Ñaupas,H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H., (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (5.ª edición). Editorial Ediciones de la U. https://www.academia.edu/59660793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACION_CUALITATIVA_Y_CUANTITATIVA_5TA_EDICION
- Palma,C.(1999).Escala de Satisfacción Laboral. <https://es.slideshare.net/renetunqui/386911381-escaladesatisfaccionlaboral>
- Robbins,S.,(2004). Comportamiento Organizacional (10.ª edición). Editorial PEARSON EDUCACION. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0624.%20Comportamiento%20Organizacional.%2010a.%20Ed..pdf>
- Robbins.P. y Judge,A. (2009). Comportamiento Organizacional (13.ª edición). Editorial PEARSON EDUCACION. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rodríguez, G. (2018). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa SETAM EIRL de Villa María del Triunfo. [Título profesional, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Perú <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/860>
- Sanchez, I. (2009) Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones: Propuesta de un modelo para caracterización y análisis. Editorial Universidad del Valle Programa Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=RLmDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo+paternalista+y+transaccional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwizhejz9sP2AhVUQzABHdk1AR4Q6AF6BAqIEAI#v=onepage&q&f=false>
- Schuster, C., Sahling, J., Mikkelsen, K., Gonzales, C. (2017). Prácticas de gestión de personas para un servicio público más motivado, comprometido y ético en Chile. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116255_recurso_31.pdf

- Soria, M. (2018). Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato [Título profesional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Pontificia Universidad Católica del Ecuador <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2446>
- Terrones, I. (2018). Estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el Banco de la Nación de Chachapoyas, 2018 [Título profesional, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional de la Universidad Alas Peruanas <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/6436>
- Velasquez, E. (2018). Análisis del estilo de liderazgo y su influencia en el compromiso docente de la I.E. Enrique Paillardelli de Tacna, en el año 2014 [Título de grado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna]. Repositorio Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3466>

Anexos

Tabla 17: Matriz de operacionalización de variables

Liderazgo y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------|--|--|--------------|---------------------------|--------------------|
| Liderazgo | De acuerdo con Agüera (2004) define al liderazgo como el proceso donde la persona despliega su capacidad para influir en su equipo en la ejecución de sus actividades con entusiasmo | El liderazgo es la habilidad para contribuir en cada persona del equipo la orientación hacia las metas propuestas. | Autoritario | Toma de decisiones | Nominal |
| | | | | Poder del control | |
| | | | | Dirección vertical | |
| | | | Democrático | Participación | |
| | | | | Delegar responsabilidades | |
| | | | | Respetar opiniones | |
| | | | Paternalista | Confianza | |
| | | | | Responsabilidad paternal | |

| | | | | | |
|----------------------|--|--|---------------------------|-------------------------------|---------|
| | para el cumplimiento de sus objetivos, de esta forma el líder ejerce un poder sobre los demás. | | | Compartir experiencias | |
| | | | Liberal | Nivel de interés | |
| | | | | Toma de decisiones | |
| | | | | Presencia en el trabajo | |
| Satisfacción laboral | Según Locke (1976) citado por Arnold et al. (2012) define a la satisfacción laboral como el estado emocional positivo en base a los resultados del aprecio por el trabajo realizado. Por lo general implica la actitud | La satisfacción laboral es el sentir de cada trabajador con respecto a la aceptación de las condiciones que tenga en la empresa. | Condiciones físicas | Distribución física | Nominal |
| | | | | Ambiente físico | |
| | | | Beneficios laborales | Sueldo aceptable | |
| | | | | Sueldo bajo | |
| | | | Políticas administrativas | Disgusto del horario | |
| | | | | Mal trato | |
| | | | Relación con la autoridad | Apoyo de los supervisores | |
| | | | | Relación con los supervisores | |

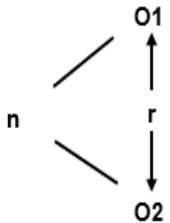
| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| | hacia las condiciones de trabajo, jefe y colegas, el sueldo, prospectos de carrera. | | | | |
|--|---|--|--|--|--|

Tabla 18: Matriz de consistencia

Liderazgo y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022.

| Formulación del problema | Objetivos | Hipótesis | Técnica e Instrumentos |
|---|---|--|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria, Chiclayo 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo democrático y la satisfacción</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Pimentel, Chiclayo 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> <p>Describir la relación que existe entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre liderazgo paternalista y la satisfacción laboral en la</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>El liderazgo tiene relación con la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El liderazgo autoritario tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> <p>El liderazgo democrático tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> <p>El liderazgo paternalista tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> | <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p> |

| <p>laboral en la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo 2022?,</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo paternalista y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo liberal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022?</p> | <p>Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> <p> Demostrar la relación que existe entre el liderazgo liberal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> | <p>El liderazgo liberal tiene relación con la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, Chiclayo 2022.</p> | | | | | | | |
|---|--|--|--|-----------|-------------|-----------|-------------|-------------|--------------|
| <p>Diseño de investigación</p> | <p>Población y muestra</p> | <p>Variables y dimensiones</p> | | | | | | | |
| <p>Tipo y Diseño: Aplicada, Descriptivo, Correlacional y diseño no experimental.</p> | <p>Población</p> <p>N1: Los trabajadores son 106 que laboran en la Municipalidad Distrital de la Victoria</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1167 1085 1386 1147">Variables</th> <th data-bbox="1386 1085 1693 1147">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1167 1147 1386 1209" rowspan="3">Liderazgo</td> <td data-bbox="1386 1147 1693 1209">Autoritario</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1386 1209 1693 1272">Democrático</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1386 1272 1693 1334">Paternalista</td> </tr> </tbody> </table> | | Variables | Dimensiones | Liderazgo | Autoritario | Democrático | Paternalista |
| Variables | Dimensiones | | | | | | | | |
| Liderazgo | Autoritario | | | | | | | | |
| | Democrático | | | | | | | | |
| | Paternalista | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---------|----------------------|---------------------|----------------------|---------------------------|---------------------------|--|
|  <p>O1: Medición de niveles de liderazgo</p> <p>O2: Medición de niveles de satisfacción laboral</p> <p>r: relación</p> <p>n: muestra</p> | <p>Muestra</p> <p>Estará conformada por 83 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria</p> | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="1164 191 1384 252"></td> <td data-bbox="1384 191 1697 252">Liberal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1164 252 1384 630" rowspan="4">Satisfacción Laboral</td> <td data-bbox="1384 252 1697 316">Condiciones físicas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 316 1697 422">Beneficios laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 422 1697 523">Políticas administrativas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1384 523 1697 630">Relación con la autoridad</td> </tr> </table> | | Liberal | Satisfacción Laboral | Condiciones físicas | Beneficios laborales | Políticas administrativas | Relación con la autoridad | |
| | Liberal | | | | | | | | | |
| Satisfacción Laboral | Condiciones físicas | | | | | | | | | |
| | Beneficios laborales | | | | | | | | | |
| | Políticas administrativas | | | | | | | | | |
| | Relación con la autoridad | | | | | | | | | |

FÓRMULA MUESTRA

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n=tamaño de muestra buscado

N= total de población

Z= parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

p= Nivel de fracaso

q= Nivel de confianza

e= error

z= Valor de tabla normal

$$n = \frac{106 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (120 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 83 trabajadores

Cálculo del alfa de Cronbach de liderazgo y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de la Victoria, Chiclayo 2022.

Tabla 19: ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 83 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 83 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,908 | 26 |

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO

Buen día, se le pide total sinceridad en su respuesta, ya que dicha encuesta se aplica con la finalidad de analizar el liderazgo en la Municipalidad Distrital de la Victoria – Chiclayo. Tomando en cuenta las siguientes opciones de respuesta marque con una X la que crea conveniente:

Datos informativos:

Género: M F

Edad :

Grado de Instrucción :

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nr o | Ítems | N | C N | A V | C S | S |
|--------------------|--|---|--------|--------|--------|---|
| AUTORITARIO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Usted considera que su jefe, al tomar decisiones respecto a la mejora de sus actividades, toma decisiones en forma individual. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Usted considera que su jefe realiza un estricto control sobre sus labores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Usted considera que su jefe realiza un estricto control a su personal a cargo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Usted considera que su jefe respeta los niveles de la organización en todo tipo de actividad que realiza la municipalidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DEMOCRÁTICO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Usted considera que su jefe genera el dialogo con los integrantes del equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|
| 6 | Usted considera que su jefe fomenta la participación de todo el equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Usted considera que su jefe toma en cuenta las opiniones que expresan cada integrante del equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Usted considera que su jefe escucha las opiniones de su equipo cuando ocurre un problema. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Usted considera que su jefe asigna funciones y tareas con el fin de asumir la responsabilidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| PATERNALISTA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Usted considera que su jefe inspira confianza al equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Usted considera que su jefe asume la responsabilidad en caso de incertidumbre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Usted considera que su jefe comparte experiencias, ideas y consejos al equipo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| LIBERAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Usted considera que su jefe muestra interés en el equipo de trabajo aportando medidas de mejora | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Usted considera que su jefe toma decisiones importantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Usted considera que su jefe siempre está presente en la institución | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Buen día, se le pide total sinceridad en su respuesta, ya que dicha encuesta se aplica con la finalidad de analizar la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria – Chiclayo. Tomando en cuenta las siguientes opciones de respuesta marque con una X la que crea conveniente:

Datos informativos:

Género: M F

Edad :

Grado de Instrucción :

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Nr o | Ítems | N | C N | A V | C S | S |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Usted considera que la distribución física del ambiente de trabajo facilita el desarrollo de sus actividades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Usted considera que el ambiente donde trabaja es confortable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Usted considera que el ambiente físico donde se ubica, trabaja cordialmente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| BENEFICIOS LABORALES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Usted considera que el sueldo que percibe es aceptable. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Usted considera que el trabajo que realiza cubre sus expectativas económicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 6 | Usted considera que el sueldo que percibe es bajo en relación al trabajo que realiza. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Usted considera que el horario de trabajo le resulta incómodo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Usted considera que recibe mal trato por parte de su jefe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| RELACIÓN CON LA AUTORIDAD | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Usted considera que su jefe es comprensivo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Usted considera la disposición de su jefe, es grata cuando se requiere de algún apoyo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Usted considera que la relación que tiene con su jefe es cordial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar Regner Nicolás Institución donde labora :
Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Instrumento de evaluación :
Cuestionario de Liderazgo

Autor del instrumento : Bachiller Sheyla Medalit Damian Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|-----------|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Liderazgo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | 46 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Chiclayo 11 de marzo del 2022

4.6



**Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
CLAD: 009750**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar Regner Nicolás Institución donde labora :
Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Instrumento de evaluación :
Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autor del instrumento : Bachiller Sheyla Medalit Damian Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|-----------|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Satisfacción Laboral en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Satisfacción Laboral | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Satisfacción Laboral | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | 47 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo 11 de marzo del 2022



**Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
CLAD: 009750**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael Institución donde labora :
Universidad Cesar Vallejo-Sede Trujillo

Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas Instrumento de evaluación : Cuestionario de
Liderazgo

Autora del instrumento : Bachiller Sheyla Medalit Damian Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)

EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y | | | | X | |

| | | | | | | |
|----------------------|--|-----------|--|--|--|---|
| | responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | |
| PUNTAJE TOTAL | | 44 | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

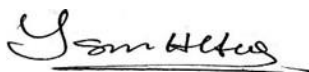
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

4.4

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima 24 de abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Trujillo

Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas Instrumento de evaluación: Cuestionario de Satisfacción Laboral Autora del instrumento : Bachiller Sheyla Medalit Damian Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)

EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | x | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | x | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL | | | | x | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | x | |

| | | | | | | | |
|----------------------|---|--|--|--|--|---|-----------|
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | | 44 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

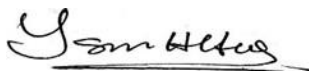
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

4.4

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima 23 de abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cárdenas Murrieta Maridza. Institución donde labora :
 Consultoría Empresarial Castillo SACEspecialidad : Maestría en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Con Liderazgo Autor del instrumento : Damian
 Sandoval Sheyla Medalit

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: LIDERAZGO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: LIDERAZGO | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: LIDERAZGO | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 46 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Chiclayo, 18 de abril de 2022


 Mba. Maridza Cárdenas Murrieta
 Gestión Pública
 ONI 47199657

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cárdenas Murrieta Maridza. Institución donde labora: Consultoría Empresarial Castillo SACEspecialidad : Maestría en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Satisfacción LaboralAutor del instrumento : Damian Sandoval Sheyla Medalit

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 47 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Chiclayo, 18 de abril de



M^{ra}. Manza Cardona Murneta
Gestión Pública
DNI 47199857



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA

Honestidad y Trabajo

La Victoria (Chiclayo), Febrero 22, del 2022.

CARTA N° 001-2022-MDLV/UP

Señorita
SHEYLA MEDALIT DAMIAN SANDOVAL
Presente.-

AS UNTO : AUTORIZACION CONCEDIDA

REF. : Exp. 511-2022

De mi especial consideración:

Me dirijo a Usted, para expresarle mi cordial saludo; a la vez en atención a su solicitud referente a acceder con información necesaria para el desarrollo de su Proyecto de Tesis, denominado: LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA CHICLAYO 2022.

Al respecto, esta Unidad autoiza lo solicitado, debiendo realizar cualquier coordinación con el suscrito.

Es propicia la ocasión, para reiterar las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
Unidad de Personal

Prof. Wilmer Castillo Núñez
JEFE

c.c. : Archivo



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA

Honestidad y Trabajo

EL QUE SUSCRIBE JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA, EXTIENDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A la señorita **DAMIAN SANDOVAL SHEYLA MEDALIT**, identificado(a) con DNI N° **75719497**, quien realizó una ENCUESTA a 83 trabajadores – personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de la Victoria, el cual conforma la muestra de investigación de su tesis, desempeñándose con responsabilidad y eficiencia al momento de realizar la presente encuesta .

Se extiende el presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

La Victoria, 20 de Mayo del 2022

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA
Unidad de Personal
Prof. Wilmer Castillo Núñez
JEFE

c.c.: archivo.-

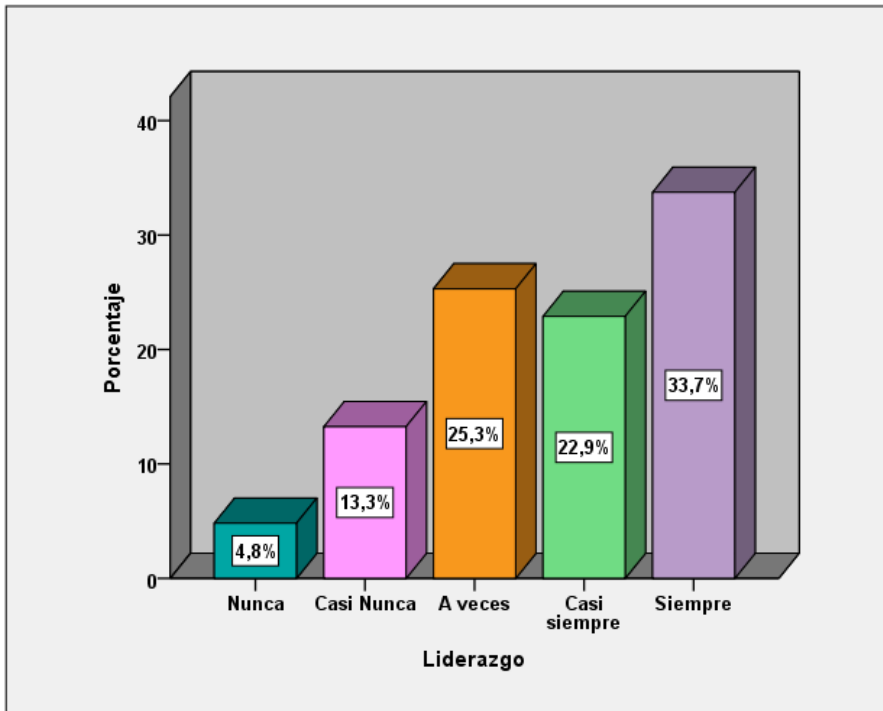


Gráfico 01: Niveles del Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

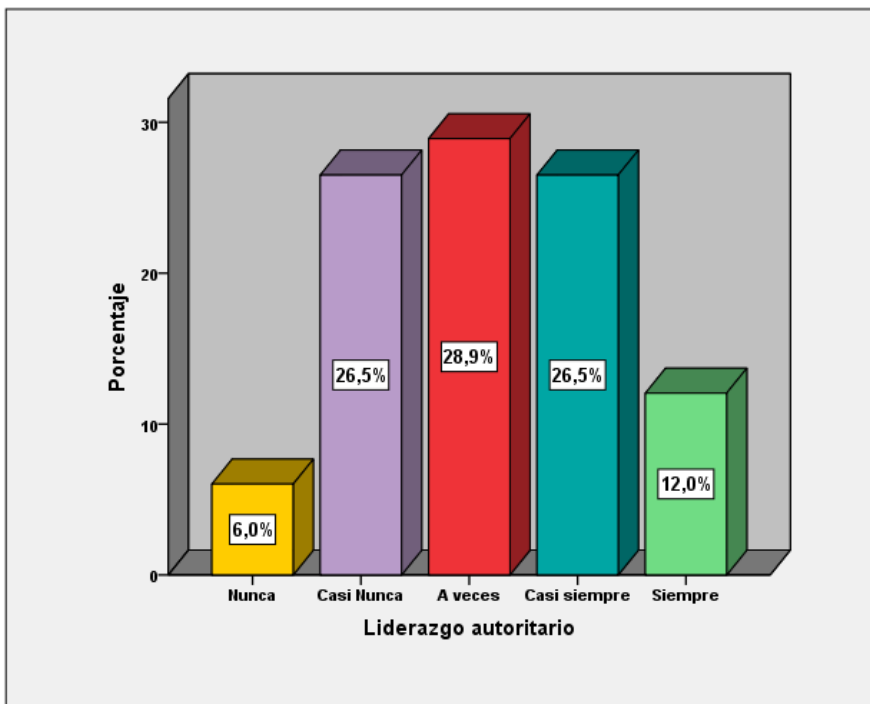


Gráfico 02: Niveles de la dimensión Autoritario de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

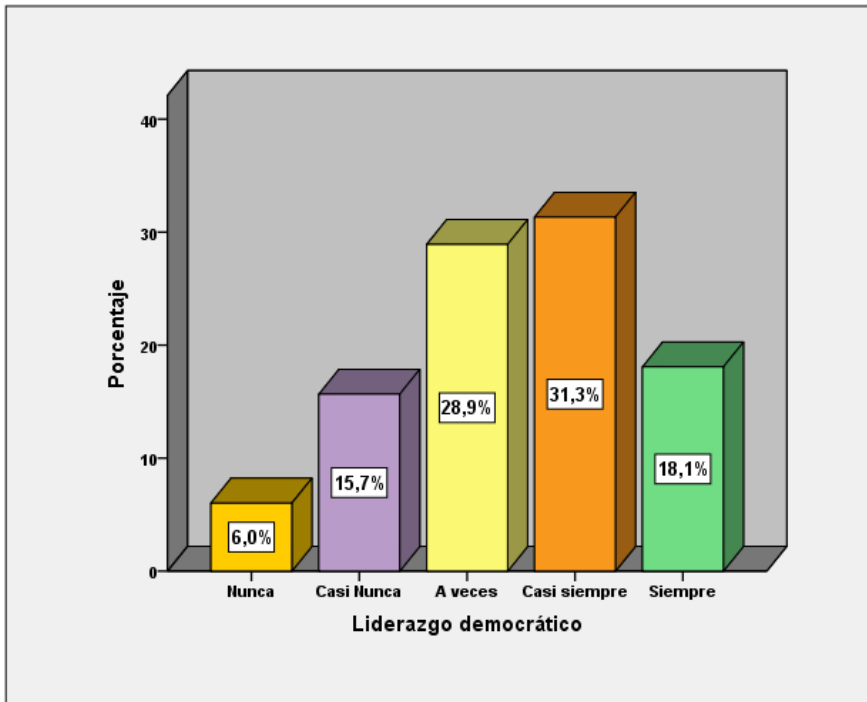


Gráfico 03: Niveles de la dimensión Democrático de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

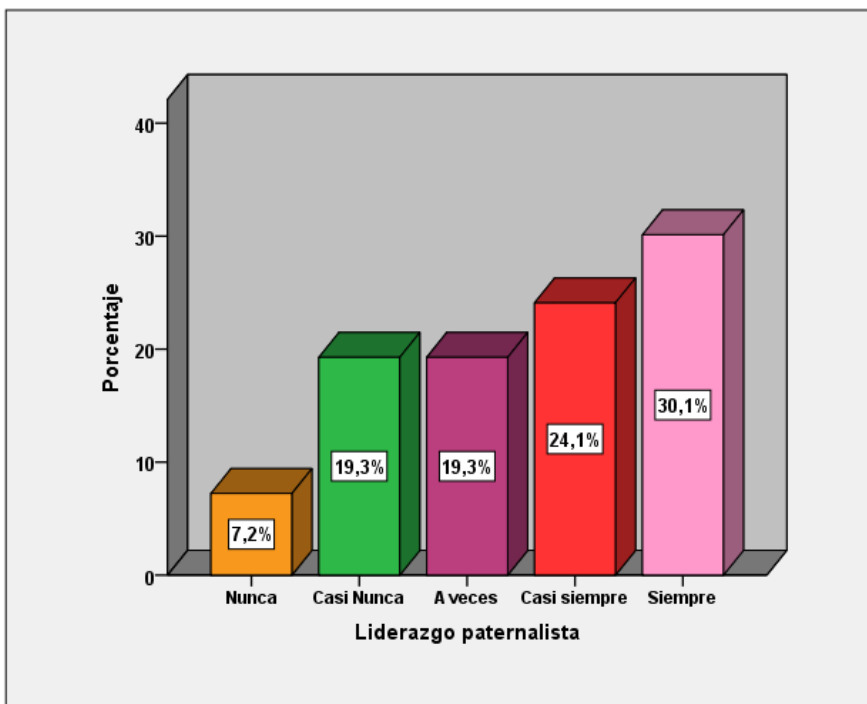


Gráfico 04: Niveles de la dimensión Paternalista de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

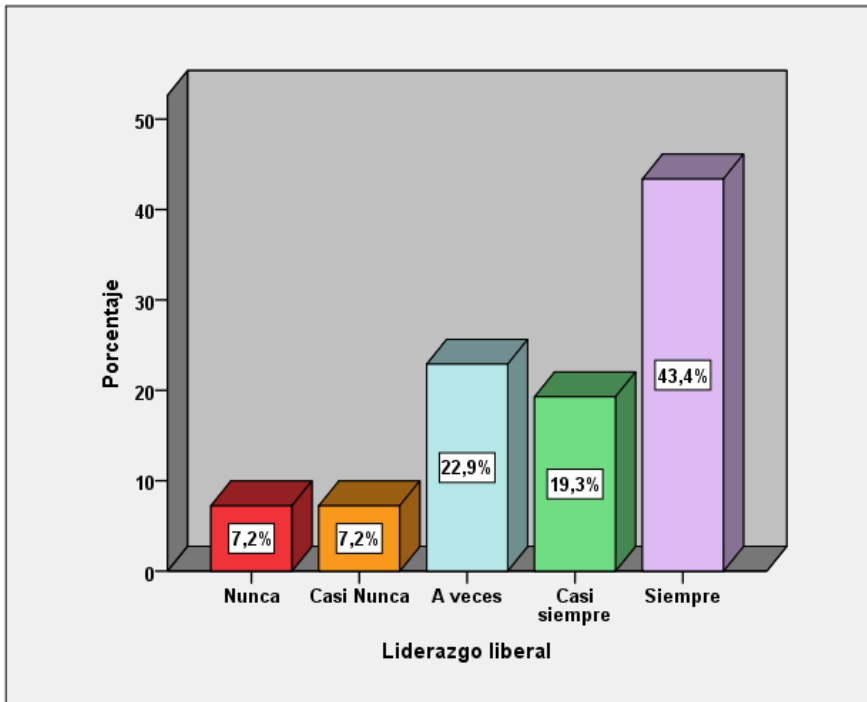


Gráfico 05: Niveles de la dimensión Liberal de la variable Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

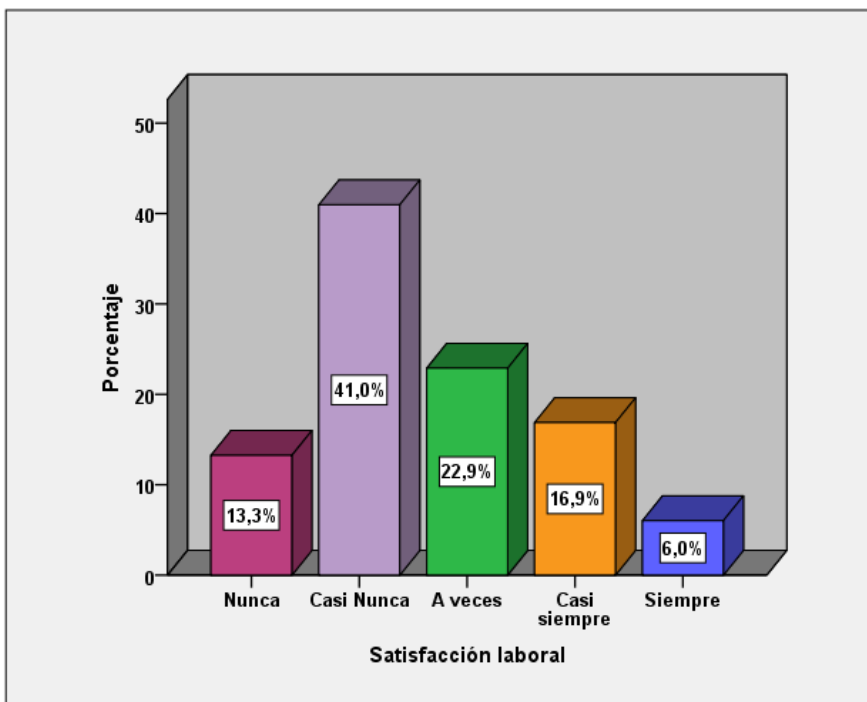


Gráfico 06: Niveles de la variable Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

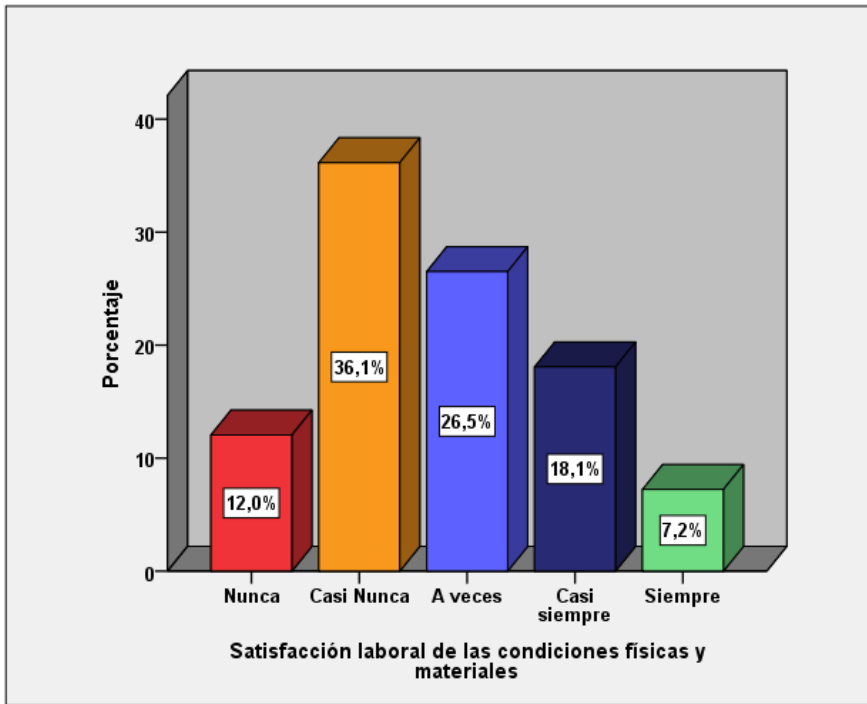


Gráfico 07: Niveles de la dimensión Condiciones físicas y materiales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

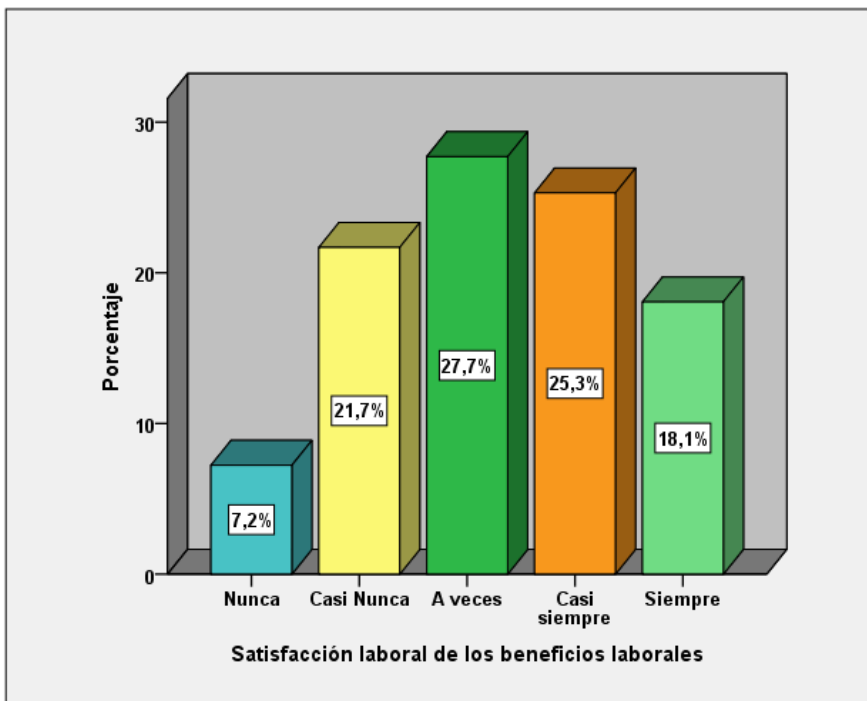


Gráfico 08: Niveles de la dimensión Beneficios laborales de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

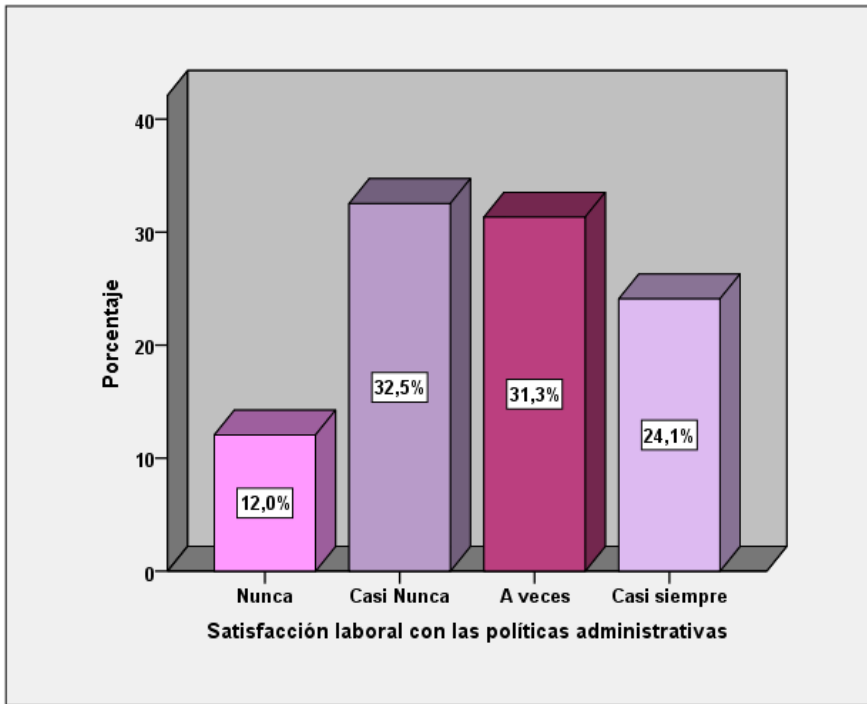


Gráfico 09: Niveles de la dimensión Políticas administrativas de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

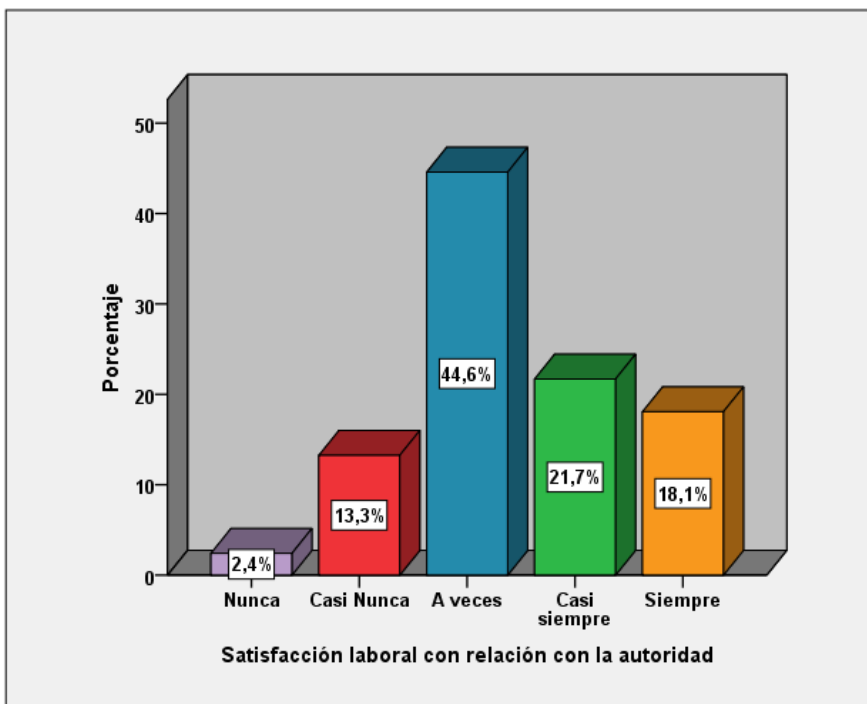


Gráfico 10: Niveles de la dimensión Relación con la autoridad de Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

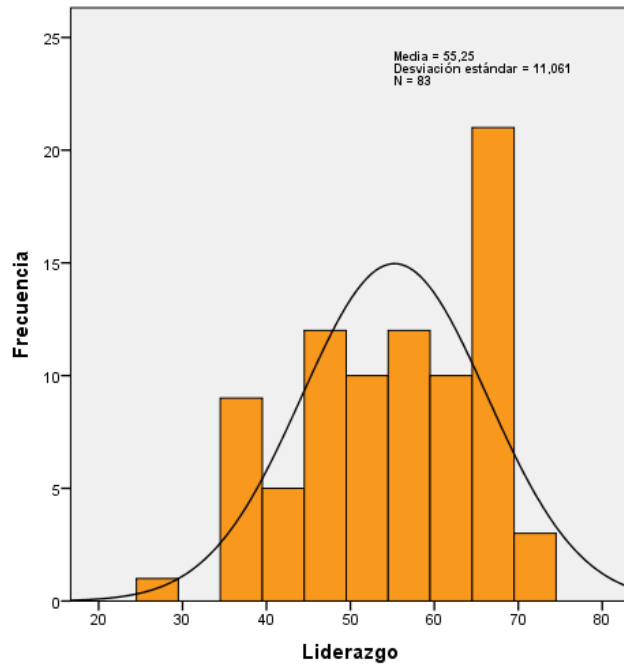


Gráfico 11: Prueba de normalidad referente al Liderazgo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

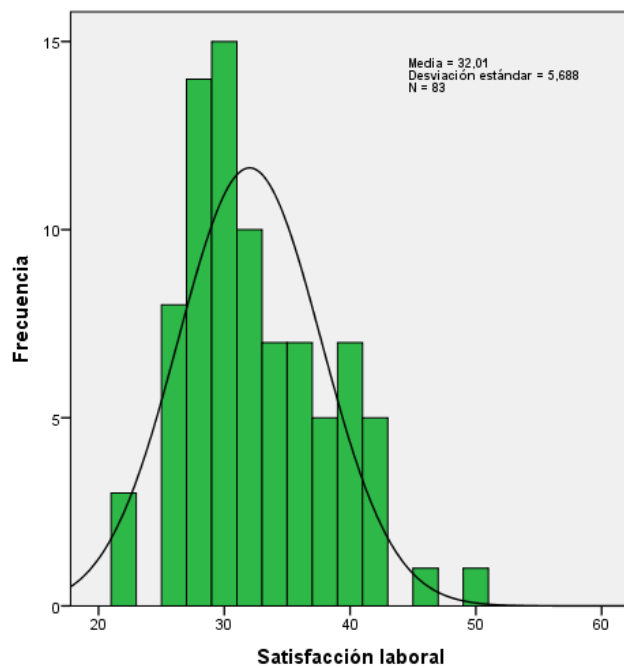


Gráfico 12: Prueba de normalidad referente a la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Victoria 2022

EVIDENCIAS DE ENCUESTAS REALIZADAS

