

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Liderazgo y Satisfacción Laboral del personal administrativo
nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021.**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Robles Casaverde, Angeles del Rosario

Código ORCID: 0000-0003-0057-7144

Asesora:

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID: 0000-0003-0805-1702

Huacho – Perú

2022

Palabras clave:

TEMA	Liderazgo y Satisfacción Laboral
ESPECIALIDAD	Administración

Theme	Leadership and Job Satisfaction
Specialty	Management

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Talento humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

Research Line:

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Human Talent	Social Sciences	Economy and Business	Economy

“Liderazgo y Satisfacción Laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021.”

"Leadership and Job Satisfaction of the appointed administrative staff of the Provincial Municipality of Huarmey - 2021".

Resumen

El propósito de la investigación fue describir si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney-2021. Siguiendo los lineamientos metodológicos se utilizó una investigación de carácter descriptiva de diseño no experimental. Para lograr dicho propósito se diseñó un cuestionario que será validado por el juicio de expertos y su confiabilidad será mediante el Alpha de Cronbach. Se contará con una población de 115 empleados y una muestra de 88, que se obtuvo de la fórmula de muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple. Para el procesamiento se utilizó el software SPSS, que permitirá organizar la información obtenida con datos numéricos y porcentuales.

Se reconoce que se tiene asociación fuerte ya que el Rho de Spearman es 0,897 $p=0,000 < 0,05$ entre Liderazgo y Satisfacción Laboral, el liderazgo no es bueno ya que el 34,1% del personal manifiesta que siempre el líder realiza trabajo en equipo y está pendiente de las necesidades de sus trabajadores, asimismo la satisfacción laboral no es buena ya que solo el 26,1% del personal manifiesta que siempre se realiza un concurso interno para ascender de puesto y se les paga a tiempo su sueldo.

Abstract

The purpose of the research was to describe whether leadership is related to the job satisfaction of the appointed administrative staff of the Provincial Municipality of Huarmey-2021. Following the methodological guidelines, descriptive research with a non-experimental design was used. To achieve this purpose, a questionnaire is designed that will be validated by expert judgment and its reliability will be through Cronbach's Alpha. There will be a population of 115 employees and a sample of 88, which was obtained from the probabilistic sampling formula using the simple random sampling technique. For the processing, the Excel program and the SPSS statistical software will be used, which will allow organizing the information obtained with numerical and percentage data.

It is stated that there is a strong significant relationship by Spearman's Rho is 0.897 $p=0.000 < 0.05$ between Leadership and Job Satisfaction, leadership is not good since 34.1% of the staff states that the leader always does work in team and is aware of the needs of its workers, likewise job satisfaction is not good since only 26.1% of the staff states that an internal contest is always held to promote their position and their salary is paid on time.

INDICE

PALABRA CLAVE:	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
1. INTRODUCCION	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	1
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	15
1.3 PROBLEMA	16
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	16
1.5 HIPOTESIS	23
1.6 OBJETIVOS	23
2. METODOLOGÍA	24
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	24
2.2 POBLACION Y MUESTRA	25
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	25
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	27
3. RESULTADOS	28
4. ANALISIS Y DISCUSION	53
5. CONCLUSIONES	57
6. RECOMENDACIONES	58
7. AGRADECIMIENTOS	59
8. ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1	Considera Usted que el líder prepara a los nuevos en su proceso de integrarse.	28
Tabla 2	Considera Usted que su líder cuenta con la experiencia requerida para ocupar el cargo	29
Tabla 3	Considera Usted que el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás	30
Tabla 4	Considera Usted que el líder es una persona receptiva al escuchar las sugerencias que puedan transmitir sus colaboradores	31
Tabla 5	Considera Usted que el líder está en la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores	32
Tabla 6	Considera Usted que el líder inspira a que exista el respeto entre los colaboradores	33
Tabla 7	Considera Usted el líder comunica de forma oportuna la visión del futuro que espera conseguir con el apoyo de sus colaboradores	34
Tabla 8	Considera Usted que el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos	35
Tabla 9	Considera Usted que el líder realiza trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos y tareas diarias	36
Tabla 10	Considera Usted que se le asigna por escrito las tareas a cada trabajador de acuerdo al MOF	37
Tabla 11	Considera Usted que el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades que tiene cada colaborador	38
Tabla 12	Considera Usted que el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador	39
Tabla 13	Considera Usted que la institución municipal realiza un concurso interno para ascender de puesto	40
Tabla 14	Considera Usted que existe trabajadores que son ascendidos sin cumplir los requisitos que señala el MOF para el puesto	41
Tabla 15	Considera Usted que se les elogia verbalmente a los colaboradores para motivarlos y sigan manteniendo ese buen desempeño	42

Tabla 16	Considera Usted que se le reconoce a los trabajadores que logran el cumplimiento de metas de la institución municipal	43
Tabla 17	Considera Usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos	44
Tabla 18	Considera Usted que el sueldo que percibe es conforme	45
Tabla 19	Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución municipal	46
Tabla 20	Considera Usted que los incentivos brindados les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo	47
Tabla 21	Considera Usted que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo	48
Tabla 22	Considera Usted que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área	49
Tabla 23	Considera Usted que se capacita al personal cuando va ascender a un puesto de mayor jerarquía	50
Tabla 24	Considera Usted que la institución municipal debe implementar una línea de carrera para sus trabajadores	51
Tabla 25	Resultado de correlación entre liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2021.	52

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Antecedentes y Fundamentación Científica.

Internacional:

Baiza (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de las variables Clima Organizacional y Satisfacción laboral en la variable Satisfacción del Cliente Externo del Balcón de servicios de Municipio, los resultados de las encuesta realizadas a los clientes externos, usuarios de los servicios que esta dependencia brinda, para lo cual se aplicaron las encuestas estructuradas de Litwin y Stringer de clima laboral, Font Roja AP de satisfacción laboral y Servqual de satisfacción del cliente externo. Estadísticamente, no se pudo comprobar una relación a través del establecimiento de correlaciones entre las variables debido a los diferentes tamaños de muestras, sin embargo, se determinó de forma cualitativa, que si existe relación entre los ítems que conforman las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Loor y Risco (2020) en su tesis tuvo como objetivo establecer la incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Tosagua periodo 2020, se realizaron métodos entre ellos el inductivo, deductivo, así como la entrevista, que se la realizó al director del departamento de la Dirección Administrativa y la encuesta que se aplicó a los servidores públicos para medir el nivel de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos en la investigación fue el que la institución enfoca su operatividad en sus planes de desarrollo institucionales, basados en los procesos de gestión administrativa.

García et al. (2021), la investigación tuvo como objetivo identificar la incidencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala. La metodología empleada fue un enfoque descriptivo – correlacional. La población de estudio tuvo una muestra de 232 funcionarios municipales. Se concluye, que el liderazgo transformacional se encuentra asociado con la satisfacción laboral de los colaboradores.

Nacional:

Pajuelo (2017), en su investigación tuvo como objetivo comprobar las prácticas que desarrollan el líder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, estudio básico de nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 120 trabajadores del municipio, se concluye que se tiene asociación ya que el ($r=0.408^{**}$) entre las acciones del líder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

Poma (2017), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de los Olivos - 2017. El tipo de este estudio fue de nivel descriptivo, con un diseño no relacional, cuantitativo. La población fue de 163 empleados. Finalmente, se concluye que se cuenta con asociación directa entre ambas variables ya que lo representa rho: 0,500.

Soto (2017), en su tesis tuvo como objetivo identificar la incidencia que existe entre el Liderazgo y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de San Pedro de Chana, en el año 2017. La población de estudio fueron 39 trabajadores entre administrativos, ejecutivos y personal de servicio, se utilizó el instrumento del cuestionario. Concluyendo que el Liderazgo incide significativamente en la Gestión Administrativa, esta decisión se sustenta con el valor obtenido de la prueba de Chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.000($p=0.000<0.05$).

Muñoz (2017), en su tesis tuvo como objetivo determinar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Lurigancho – Chosica, 2016. El tipo de investigación empleado fue de enfoque cuantitativo. La población fue de 210 trabajadores, aplicando la encuesta y el instrumento del cuestionario. Concluyéndose que el gerente debe implementar proyectos de mejora continua con las responsables unidades operativas para mejorar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la finalidad de prestar un mejor servicio.

Ccancapa (2018), en su tesis tuvo como objetivo analizar el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018, asimismo, establecer la correlación. Con respecto a la metodología de la investigación es de tipo deductivo. Por otro lado, el alcance de la presente investigación es de tipo descriptivo y correlacional. Finalmente, se concluye que el alcalde adopta un estilo de liderazgo autoritario y está relacionado positivamente con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara.

Acosta y Reaño (2018), Es una investigación de nivel no experimental transversal. La población fue de 437 colaboradores administrativos, y la muestra conformada por 204 colaboradores administrativos. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario. Concluyó que la gestión tiene asociación moderada con la satisfacción laboral.

Abarca (2018), en su tesis tuvo como objetivo demostrar la influencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016. Su metodología es descriptivo correlacional, diseño no experimental – transversal simple, con una población 86 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta e instrumento el cuestionario. Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($Rho=0.797$; $p<0.05$).

Córdova y Gonzales (2019), en su tesis tuvo por objetivo general determinar la relación entre Liderazgo y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Pucallpa, 2018. El diseño de este estudio es de tipo no experimental en su modalidad transversal - correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, recolectando así, la información a través del instrumento del cuestionario. Se concluyó que la intensidad de la relación hallada es de $r=0,410\%$ que tienen asociado una probabilidad P valor= $0,020<0,05$ por lo que dicha relación es positiva moderada, lo que nos indicó que el Liderazgo contribuyó hacia una relación positiva.

Rojas (2019), en su tesis de postgrado tuvo como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Distrital de San Pedro, Canchis. Cusco. 2019. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, diseño no experimental transversal, se empleó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyendo que la satisfacción personal del trabajador, no influye significativamente en su desempeño laboral; pudiendo mencionar que cada trabajador labora de la mejor manera, sin tomar en cuenta si se siente bien en su puesto de trabajo.

Bernaola (2019), en su tesis tuvo establecer los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidades de Ate y San Borja en el año 2018. La investigación fue enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Su población fue un total de 2500 de ambas municipalidades, y su muestra de 81 trabajadores. Se concluye que en los trabajadores de la Municipalidad de Ate el 92.7% tienen un nivel medio de satisfacción, asimismo en los trabajadores de la Municipalidad de San Borja se encontró que el 67.5% tienen un nivel medio.

Sánchez (2019) La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, bajo un tipo de investigación correlacional, de diseño no experimental, transversal. La investigación en mención tomo como base una población de 642 colaboradores, del cual su muestra estuvo conformada por 241 trabajadores. Se concluye (a través de la contrastación de hipótesis) la existencia de una relación directa baja entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la entidad pública analizada.

Acuña (2021) La metodología que uso fue una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, correlacional. Su población fue finita ya que estuvo constituida por 50 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta, se utilizó el Rho Spearman obteniendo 0.500 indicando un grado de asociación. Se concluye teniendo un buen manejo de sus emociones el líder, tendrá una influencia inspiracional, el cual ayudara desarrollar el lado intelectual del personal, así generándoles satisfacción.

Gilt (2021), en su tesis tuvo como objetivo precisar de qué manera se relaciona el Liderazgo del alcalde con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Patambuco, en el primer año de gestión 2019. La metodología se realizó mediante un enfoque cuantitativo, bajo un nivel descriptivo, tomando base una población de 37 trabajadores. Se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario con preguntas

formuladas. Se concluye que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, indica que existe correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como Correlación positiva perfecta (valor correlacional = 0.941).

Flores (2022), en su tesis tuvo como objetivo identificar la relación de estilos de liderazgo de los funcionarios públicos con el engagement laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román, Periodo: 2019. La investigación fue de tipo cuantitativa, y tuvo un alcance correlacional. Los resultados de la investigación muestran que los tres estilos de liderazgo están presentes en los directivos de la municipalidad, donde el liderazgo transaccional es el que muestra mayor grado de ejercicio.

Fundamentación científica.

a) Liderazgo.

Bonifaz (2012) plantea que la iniciativa es el impacto de un individuo en otro o en una reunión según una circunstancia determinada y se aplica a través del curso de la correspondencia humana para lograr objetivos explícitos. Asimismo, expresa que la administración es la cualidad y la dotación de afectar y motivar a los individuos para lograr objetivos autoritarios o individuales.

Palomo (2013), señala que uno de los roles crucial dentro de las organizaciones es el liderazgo visionario ya que se va encargar de motivar a su equipo de personas dentro de la organización para que confíen en el con la visión que tiene para sacar adelante la organización y llevarlos a conseguir resultados inesperados para la organización y sacando el máximo potencial de su gente que ni ellos mismo saben que pueden alcanzar, confiando en lo que desea alcanzar el líder ya que todo se encuentra en su mente y con lo que desea en un futuro no muy lejano con certeza y coherencia de lo que plantea.

Tracy (2014), indica que uno de sus múltiples cualidades de los líderes es que son expertos estrategas y planificadores, se toman el tiempo de aprender y de enseñar cómo hacer un plan estratégico, teniendo una visión a largo plazo comprometiéndose con el panorama general de la empresa, observando todo lo que ocurre dentro y fuera de su alrededor y de qué manera va repercutir en ellos.

Pastor (2015) alude a la función que desempeña la iniciativa en el camino, la administración o los directivos de una reunión o colectividad. Asimismo, puede caracterizarse como las características de límite y respetabilidad que favorecen la dirección y el control practicados por un individuo hacia los demás. La administración puede ser percibida como aquellos esfuerzos de impacto relacional aplicados sobre otros, a los que se incluye un ciclo de correspondencia solicitud para lograr metas y objetivos específicos. La autoridad es significativa en la exposición de los órdenes sociales y puede considerarse en el ámbito de las asociaciones, las sustancias, las reuniones humanas y con un objetivo específico en mente; está ligada a la comprensión y el entendimiento de que todo el mundo

necesita una ayuda y un modelo de referencia para tener la opción de caminar en la empresa de la vida. Una administración puede ser imaginada como un conjunto de límites que uno tiene, para impactar de manera positiva en la psiquis de los individuos o en una reunión decidida. La autoridad es hacer que estas reuniones se llenen colectivamente, con auténtica energía y responsabilidad en el cumplimiento de los objetivos y las metas. También debe percibirse como la capacidad de dar un paso al frente, cumplir, avanzar, dinamizar, impulsar y evaluar una reunión o grupo.

Hinojosa et al. (2016) especifica que un pionero que muestra las propiedades críticas de la iniciativa: pensamientos, visión, valores, capacidad de impactar en los demás y de resolver decisiones difíciles. Más que un pionero, un supervisor habitual coordina, controla y planifica lo elaborado por los grupos y es responsable de los resultados. Los administradores viables dan un nivel de exigencia y coherencia a lo elaborado por sus trabajadores. Para ser viables, la mayoría de los directores y supervisores deben mostrar las propiedades de la autoridad o potencialmente los ejecutivos en diferentes circunstancias.

Baquerizo (2017), demuestra que la iniciativa se caracteriza por ser la capacidad de impactar una reunión y dirigirla hacia el tablero. El cumplimiento de una meta o un conjunto de objetivos. El origen de este impacto puede ser formal, como el que da un sistema progresivo de gestión en una asociación. Según otra perspectiva, la idea de iniciativa no es nueva. Hacia principios del siglo pasado, algunos creadores intentaron caracterizarla e investigar sus sugerencias. Los exámenes primarios sobre la iniciativa comenzaron a partir de la prueba reconocible de los atributos fundamentales del carácter del pionero.

Robins y Judge (2018) demuestran que la contextualización tiene una importancia única para una parte de la administración que no es tenida en cuenta por las hipótesis habituales: la capacidad del pionero de mover a otros a actuar más allá de sus intereses privados cercanos, que se refieren a los tres generalmente significativos: autoridad atractiva, iniciativa innovadora, pionero creíble, administración de grupo.

Roles administrativas de Liderazgo

Hay ejercicios que los pioneros realizan en el trabajo, estos son llamados de otra manera trabajos generales, el creador Henry Mintzberg reconoció 10 trabajos administrativos que el pionero realiza completamente para lograr los objetivos jerárquicos. Mintzberg conceptualizó el trabajo como un conjunto de suposiciones sobre cómo actuará un individuo mientras realiza un encargo o trabajo, y los reunió en tres clases: trabajos relacionales, trabajos educativos y trabajos de elección (Lussier y Achua, 2011).

Tabla1
Categorización de los Roles Gerenciales según Mintzberg

Roles Interpersonales	Roles Informativos	Roles de Decisión
Representante	Monitor	Emprendedor
Líder	Difusor	Gestor de Problemas
Enlace	Portavoz	Quien asigna los Recursos
		Negociador

Fuente: Lussier, R., & Achua, C. (2011). Liderazgo: Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. México: Cengage Learning Editores. (p. 10)

A. Interpersonales.

Se encuentra conformado por lo siguiente:

Rol de Representante

Lussier y Achua (2011) Llama la atención que este tipo de trabajo sea utilizado por los pioneros cuando realizan gestiones o seguimientos en beneficio de la asociación. Los supervisores de alto nivel progresivo suelen asumir este papel. Entre los ejercicios que se recuerdan para este trabajo están: el marcado de registros verdaderos, la conducción de reuniones de tumbas, etc.

Rol de Líder

Lussier y Achua (2011) demostrar que este trabajo incluye la ejecución de las capacidades de gestión para hacer la unidad jerárquica de los directores con

éxito. Los ejercicios significativos son: emplear y preparar la fuerza de trabajo, instruir, entre otros.

B. Roles informativos.

Rol de Difusor

Lussier y Achua (2011) muestran que el pionero desempeña este trabajo mientras da datos relativos a la asociación con el personal interno. Del mismo modo que hay una limitación de datos, las direcciones centrales o la administración tienen datos que no son accesibles para los especialistas, ya que se comunican en una estructura única o reformulada. Los datos se trasladan de varias maneras: oralmente, así como por medios escritos, por ejemplo por correo electrónico, cartas oficiales, entre otros.

C. Roles de Decisión.

Rol de Emprendedor

Lussier y Achua (2011) muestra que este trabajo se aplica cuando los pioneros realizan avances y llevan a cabo estas mejoras, por ejemplo, la mejora de nuevas labores y productos, entre otros.

Rol de Gestor de Problemas

Lussier y Achua (2011) trae a colación que este trabajo se utiliza cuando los pioneros inician actividades correctivas importantes durante las circunstancias de lucha. Dentro de las asociaciones, es esencial aplicar con precisión este trabajo para mantenerse alejado de las luchas bajo la superficie que podrían terminar influyendo en la organización. Algunas de las guías que hay que evitar en este trabajo son: las huelgas de la asociación, entre otras..

b) Satisfacción Laboral.

Viamontes (2010) La satisfacción es la inclinación que un singular encuentra al lograr la armonía entre una necesidad o conjunto de necesidades y el artículo o los acabados que la aminoran, o al menos, la disposición del trabajador hacia su propio trabajo. Esta mentalidad depende de las convicciones y los valores que él, al final, crea en su propio lugar de trabajo y que no están grabados en piedra por las cualidades genuinas del bolo, así como por la visión del especialista de lo que debería ser. Para Herzberg, la satisfacción en el trabajo está relacionada con las variables de inspiración, por ejemplo, la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a ejercicios de prueba y de estimulación. Diversos creadores han investigado el grado de realización laboral de los expertos en bienestar y de los trabajadores, centrándose en su capacidad y relación con determinadas partes de la ejecución, básicamente con el entorno jerárquico.

Pérez (2010) Hoy en día, la peculiaridad de la realización de la ocupación es de importancia imperativa para la mejora de la humanidad. Es obvio que es importante consolidar los nuevos avances y el componente humano para lograr la adecuación, la competencia y la viabilidad en las asociaciones del siglo XXI. Los investigadores establecidos coinciden en que la satisfacción en el trabajo es el comportamiento que un individuo espera hacia su trabajo y que se refleja en las perspectivas, los sentimientos, los estados de ánimo y las formas de comportamiento comparables a su movimiento laboral. Si un individuo está contento con su trabajo, responderá suficientemente a sus peticiones; si, en contra de la norma, el individuo en cuestión está decepcionado, no podrá desempeñar su trabajo de forma productiva y con calidad. Además, la decepción laboral se refleja en todos los círculos de la vida del especialista. La satisfacción laboral se ha conceptualizado de más de una manera basándose en las sospechas hipotéticas de varios creadores. Estas distinciones hipotéticas muestran que la realización es una peculiaridad en la que influyen numerosos factores, que pueden dividirse en tres aspectos básicos: las cualidades del

sujeto, los atributos de la acción laboral y la armonía entre lo que obtiene por su trabajo y lo que espera obtener a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Gallardo et al. (2011) Eso es lo que especifica la hipótesis, a pesar de que parece sensato esperar que las grandes conexiones en el trabajo influyan enfáticamente en el grado de realización de la ocupación. Una de las principales especulaciones que tienden al tema de la realización, la hipótesis de los dos factores de F. Herzberg, dispuso las asociaciones relacionales con los jefes y colaboradores como variables que pueden impactar en la experiencia de la decepción de la ocupación, pero que afectarían poco a la realización del puesto de trabajo en los especialistas. En el momento en que esta hipótesis se reconsidera hoy en día, eso es lo que sostiene, a pesar de que la hipótesis de Herzberg sigue siendo comúnmente sustancial, fue una confusión para calibrar que las conexiones en el trabajo no se inclinan fundamentalmente hacia la experiencia de la realización de la ocupación.

Chiavenato (2012) la satisfacción con su trabajo es el sentimiento de plenitud que siente el colaborador con centro de labores, sientes que satisfaces sus necesidades, se sienten bien remunerados, cuentan con una estructura solida de trabajo que les brinda un ambiente seguro de trabajo, se les capacita y reconoce su trabajo.

Robbins (2013) señala que la satisfacción laboral se puede medir en diferentes aspectos, para algunos priman el sueldo que reciben, las recompensas, las bonificaciones otros el ambiente de trabajo que sientes tranquilos, otros priorizan el crecimiento profesional. como el sentimiento de agradecimiento que genera en el personal, cuando considera que es valorado y lo ve reflejado en su sueldo que perciben.

Cáceres et al. (2017) En América del Sur, naciones como Brasil, Argentina y Chile son igualmente objeto de estudio, siendo contrastadas con naciones de Europa del Este, como Hungría y Ucrania, presumiendo que el componente más determinante de la realización laboral en estas cinco naciones es la idea del trabajo; y los más no remuneradores son las compensaciones, ventajas

acesorias o recompensas. Chile se distingue como el país con la satisfacción laboral más elevada, superando a las economías más impresionantes del distrito y convirtiéndose en un referente para ellas.

Factores higiénicos o extrínsecos de Satisfacción Laboral.

Según **Chiavenato (2012)** Las variables limpias o extrañas están inequívocamente relacionadas con el clima real en el que los trabajadores realizan sus ejercicios, independientemente de las circunstancias en las que los realicen. La obligación o los directivos de estas variables recaen en la asociación en su conjunto, siendo los principales elementos los siguientes: la remuneración, las ventajas sociales, el estilo de administración y el tipo de junta directiva, las circunstancias físicas y naturales, las directrices y los enfoques de la asociación y el lugar de trabajo.

Factores motivacionales o intrínsecos de Satisfacción Laboral.

Chiavenato (2012), plantea que estas variables están conectadas con la realización que un trabajador puede sentir en correspondencia con las cualidades de las capacidades que actúa en su trabajo y la posición que posee. Estas variables incorporan los supuestos que un especialista puede tener respecto a su autoconocimiento, reconocimiento y avance experto.

Características de Satisfacción Laboral.

Robbins & Judge (2017) notar particularidades específicas que probablemente van a influir en la realización del trabajo, estas son:

A. Condiciones Laborales

Los trabajadores deben tener una base de trabajo decente, que se retrata por ser satisfactoria para fomentar los ejercicios de trabajo, garantizando que, incluso con situaciones externas concebibles, aseguran el respaldo y la seguridad. Esto incluye también disponer de materiales de trabajo y equipos eficaces para trabajar con la presentación adecuada de las capacidades.

B. Personalidad

No obstante, los trabajadores, más allá de tener un área de trabajo real decente, buscan tener un grupo de trabajo con caracteres que sean viables con los suyos. En este sentido, se hace una relación encantadora, permitiendo que estos especialistas se muestren así, actuando de forma natural, extraordinaria, seria y creíble, sintiéndose tranquilos con su trabajo y el de sus compañeros.

C. Salario

Es un requisito fundamental que los especialistas tengan una retribución que cubra sus costes fundamentales, y que vaya en función de sus capacidades y ocupaciones. Se ha comprobado a través de diferentes exámenes que, sin una buena compensación, los trabajadores tienen una mentalidad mínimamente esperanzadora hacia sus tareas y capacidades, sintiéndose por debajo de sus posibilidades y decepcionados con su propia asociación.

Importancia de la Satisfacción Laboral.

Robbins & Judge (2017) Será obligación de un pionero identificar en caso de que sus compañeros de equipo estén profundamente contentos con su trabajo, ejercicios, empleos y compañeros, ya que esto le permitirá tener un esquema de la circunstancia en la organización. Esto significa bastante para ser consciente, ya que no hay asociación que funcione de forma productiva con especialistas decepcionados, que no están dispuestos a aportar lo mejor de ellos para cumplir sus objetivos. El desencanto laboral crea decepción en los especialistas, impidiéndoles caminar según los sueños que tienen las asociaciones, introduciendo censuras, casos y excusas de facultad.

1.2 Justificación de la Investigación.

Nuestra investigación se justificará se dará a notar al personal de la Municipalidad Provincial de Huarney que el estudio referente a la problemática planteada, les permitirá resolver algunas interrogantes de sus debilidades que hay en la actualidad en cuanto al liderazgo, desmejorando la eficiencia en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado, por lo tanto, hemos creído conveniente justificar en los

siguientes aspectos:

Justificación Científica:

Para el estudio se revisará investigaciones y nuevos fundamentos teóricos que fueron realizados por otros investigadores en relación a las dimensiones de las variables de nuestra problemática, que nos permitirá brindar nuevos enfoques conceptuales, el cual permitirá obtener nuevas teorías actualizadas debido al constante cambio que existe en la empresa u organización, logrando brindar bases y sustentos teóricos que aportarán a otros investigadores en búsqueda de respuestas.

Justificación Practica:

Con los resultados que se obtendrán podrá permitir brindar nuevas alternativas, estrategias, pautas o recomendaciones a los responsables o altos funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huarmey para corregir o mejorar las falencias que se presenta porque al mejorar el Liderazgo se va a mejorar la gestión debido a que se tendrá a trabajadores satisfechos, permitiendo ser más competentes al atender a los ciudadanos de la Provincia, asimismo, al mejorar todos estos aspectos se podrá contratar más personal con mejores sueldos y condiciones

Justificación metodológica:

Para nuestro estudio se hará uso de manera rigurosa el uso del instrumento, debidamente confiable y validado por profesionales expertos de la materia, con el fin de obtener una información exacta de la realidad actual en relación a la problemática planteada, tanto así que se hará una descripción real de tal como se dieron los hechos en un periodo determinado, por lo que esta investigación será descriptiva correlacional.

Justificación Social:

Los aportes que se obtendrán serán en beneficio para la Municipalidad Provincial de Huarmey permitiendo tener opciones para darle solución a la problemática que dificultad a la institución que se está llevando a cabo la investigación, lo que permitirá mejorar la atención que se les viene brindando por parte de los trabajadores hacia los usuarios.

1.3 Problema.

Se puede observar en la Municipalidad de Huarmey, que la falencia que más resalta es la gestión de recursos ya que se cuenta con el mismo personal, por ende el líder de cada área se le dificulta demasiado tratar con nuevos talentos, también hay servidores públicos puestos por favores personales con la gestión actual, el cual genera problema con el líder de área ya que en su mayoría no realizan bien su trabajo y por ello en muchos de los casos, no logran cumplir las metas que establece el Ministerio de Economía y Finanzas a nivel de gobiernos locales

Problema General:

¿De qué manera el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2021?

1.4 Conceptuación y Operacionalización de las Variables

1.4.1 Conceptuación de variables.

a) Liderazgo.

Robbins & Judge (2018) menciona que un líder para ser considerado eficaz es aquel que sabe adaptar su comportamiento de acuerdo a vicisitudes que se le presenta en su entorno laboral. Todo ello se puede ver reflejado de acuerdo a los resultados que puede alcanzar con su personal que tiene a cargo.

Dimensiones de Liderazgo:

Líder auténtico:

Robbins & Judge (2018) llama la atención que los pioneros de buena fe saben cuál es su identidad, lo que aceptan, guían, enseñan, impulsan y estiman, y actúan con franqueza y con intenciones sinceras a la luz de esas cualidades y convicciones. Sus devotos los ven como individuos morales, por lo que la principal cualidad que produce la autoridad de buena fe es la confianza, ¿cómo construye el pionero genuino la confianza? Los pioneros genuinos comparten datos, apoyan la correspondencia abierta y siguen sus normas.

Líder transformacional.

Robbins & Judge (2018) demuestra que los jefes innovadores motivan a las personas que les siguen a elevarse por encima de su responsabilidad personal para beneficiar, en última instancia, a la asociación, y pueden afectarles significativamente. Abordan las preocupaciones y los requisitos formativos de sus singulares devotos; cambian la perspectiva de sus seguidores sobre viejos asuntos ayudándoles a verlos de otra manera; y pueden dinamizar, amablemente, animar mentalmente, atraer y entusiasmar a aquellos a los que dirigen para que vayan más allá en la consecución de los objetivos de la reunión.

Liderazgo en equipo.

Robbins & Judge (2018), nos menciona que el líder de equipo o un proyecto tiene mucha responsabilidad al dirigir a los integrantes del grupo hacia una meta común. El liderazgo no es innato, aunque a veces lo parezca. En realidad, se entrena a través de la experiencia y la formación en inteligencia emocional.

Indicadores:

Mentor:

Bonifaz (2012) plantea que un tutor es un representante de alto nivel que empuja y ayuda a un trabajador menos experimentado. Los guías fructíferos son grandes instructores. Exponen sus ideas con claridad, son grandes oyentes y se relacionan con las preocupaciones de sus protegidos. Las conexiones de la tutoría se retratan en relación con dos clasificaciones generales de capacidades: capacidades profesionales y capacidades mentales.

Estimulan la comunicación.

Bonifaz (2012) demuestra que el pionero debe saber transmitir en los dos sentidos (lo que incorpora saber estar escuchando a los individuos, trabajar con su correspondencia, averiguar sus preocupaciones y perspectivas) para impulsarlos y guiarlos. Asimismo, incorpora la declaración de pensamientos y perspectivas, la transmisión de datos, información, encuentros y suposiciones. La correspondencia es otra de las principales competencias de la autoridad.

Inspiradores:

Bonifaz (2012) demuestra que los jefes pioneros también suelen ser motivadores. Mover retrata cómo el pionero imparte enérgicamente un objetivo optimista futuro o circunstancia que es una opción superior para la situación y puede ser compartida. El pionero hace aclaraciones visionarias para describir lo que la reunión de trabajo puede lograr. A continuación, se despierta a los partidarios enérgicos para lograr los objetivos jerárquicos.

Estimulador Intelectual:

Bonifaz (2012) especifica que los pioneros pueden incrementar la eficiencia en las áreas que más necesitan mejorar. Crean y proponen objetivos y pueden introducir claramente un sueño que los subordinados y los socios se inspiran para cumplir

Asignación de tareas:

Bonifaz (2012) Las obligaciones que le corresponden a cada persona de la reunión deben ser satisfechas por la siguiente reunión y deben ser registradas por el secretario. Se debe hacer un seguimiento de estas responsabilidades.

Delegar:

Bonifaz (2012) cuando los jefes delegan, aprecian la oportunidad adicional de realizar tareas de alta necesidad. La designación consigue que se realicen las tareas y aumenta la eficiencia. Permite a los pioneros reunir activos y garantizar resultados mejores de los que podrían lograr solos.

b) Satisfacción Laboral.

Chiavenato (2018) menciona a la satisfacción laboral como la actitud universal del colaborador hacia su centro de labores, ya que presenta una impresión de satisfacción positiva, representada en su alta productividad y teniendo en cuenta los siguientes factores para lograrlo como la supervisión, los sueldos, promoción interna de puestos de crecimiento y relación entre colaboradores.

Dimensiones de Satisfacción Laboral:

Recompensas:

Robins (2013) Los trabajadores desean obtener una retribución encomiable que cubra sus necesidades, cuando la retribución es justa, tal y como indica el puesto, cuando se satisfacen esta multitud de peticiones, el representante se sentirá satisfecho con su trabajo.

Remuneración:

Robins (2013) define la remuneración es pago por el servicio que presta hacia la organización, se le remunera al trabajador en función a su desempeño que demuestra dentro de la organización.

Capacitación:

Ibañez (2011) trae a colación que un dispositivo trata de trabajar sobre las habilidades e información con la que cuenta el personal, para ello se utiliza así que se vuelvan de posición para adquirir insight, donde obtendrán la información sobre varios compañeros; al terminar se evaluará suponiendo que el especialista en el proceso avanzó fiel a su forma.

Indicadores:

Ascensos:

Chiavenato (2018) hace referencia a que es la compensación de esfuerzo y compromiso para poseer un lugar de obligación más notable, ya que tiene la certeza de su inigualable que actuará de manera similar a como se había adelantado.

Elogios:

Chiavenato (2018) define como el halago que le propician al colaborador cuando tienen un gran desempeño dentro de la organización.

Sueldo:

Dessler y Varela (2018) es la retribución que se asigna al personal por las funciones que realiza dentro de la asociación, esto depende del acuerdo que firmen con la asociación antes de empezar a trabajar con ellos.

Incentivo:

Dessler y Varela (2018) caracterizan a los motivadores como el premio que recibe el personal por tener una presentación fantástica durante cada mes, además se llena como un método para mantener al personal estimulado y armar a los demás para que también se esfuercen por trabajar en su exposición

Capacitación en el puesto:

Dessler y Varela (2018) está terminada por un colaborador que tiene conocimiento de la actuación, que le educará en cómo tiene que realizar el recado y pequeños engaños que le ayudarán a ser más rápido.

Capacitación promocional:

Dessler y Valera (2018) se ejecuta mientras se busca adelantar a un compañero y cuando se da el caso está listo para enfrentar esa nueva prueba que se le compartirá.

1.4.2 Operacionalización de las variables

a) Liderazgo.

V. 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
LIDERAZGO	Es un conjunto de mecanismos que ayuda a la organización con el fin de lograr las metas y objetivos, a través del líder autentico, líder transformacional y liderazgo en equipo; con lo cual se podrá evaluar cómo se encuentra el liderazgo en la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021.	Líder autentico	Mentor	1-2
			Estimula la comunicación	3-4
		Líder transformacional	Inspiradores	5-6
			Estimulador intelectual	7-8
		Liderazgo en equipo	Asignación de tareas	9-10
			Delegar	11-12

b) Satisfacción Laboral.

V. 2	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
SATISFACCIÓN LABORAL	Es el nivel de percepción de una organización en cuanto a la dirección de un líder o jefe, a través de recompensas, remuneración y capacitación, con lo cual se podrá medir la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney - 2021.	Recompensas	Ascensos	1-2
			Elogios	3-4
		Remuneración	Sueldo	5-6
			Incentivo	7-8
		Capacitación	Capacitación en el puesto	9-10
			Capacitación promocional	11-12

1.5 Hipótesis

“El liderazgo se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney – 2021”.

1.6 Objetivos.

Objetivo general.

1. Describir si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney – 2021.

Objetivos específicos.

1. Determinar las características del Liderazgo que hay en la Municipalidad Provincial de Huarney – 2021.
2. Detallar la satisfacción laboral del personal administrativo que existe en la Municipalidad Provincial de Huarney – 2021.
3. Demostrar que un buen liderazgo mejora la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney - 2021.

2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

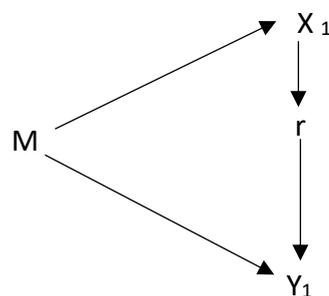
Tipo de investigación.

Corresponde a una investigación básica, de tipo descriptivo correlacional analítico, porque parte de un marco teórico y permanece en él, con la finalidad de incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico, al respecto **Hernández (2014)**, señala que la investigación básica o teórica tiene por finalidad formular nuevas teorías o modificar las existentes, de ese modo incrementar los conocimientos en ciencias sociales, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Diseño de investigación.

El diseño fue no experimental, dado que no manipularemos las variables, observaremos el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. Transversal simple, porque obtendremos la información en un tiempo único y utilizaremos una sola muestra. Al respecto (**Hernández et al 2013**), manifiesta que los estudios correlacionales descriptivos son estudios que buscan medir el nivel de asociación y relación de los variables y además se pueden explicar de forma detallada, por lo tanto, es descriptivo.

En el estudio se utilizó el siguiente esquema



Donde:

M: Muestra

Ox₁: Variable Liderazgo

Ox₂: Variable Satisfacción

Laboral

r: relación entre X₁ Y₁

2.2 Población y muestra.

Población:

En este caso, la población de estudio fue el personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021 que consta de 115 trabajadores

Muestra:

Se aplicó el muestreo probabilístico mediante la técnica del muestreo aleatorio simple, el cual quedó en 88 trabajadores como la muestra para el estudio de investigación.

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

Dónde:

- n : Es el tamaño de la muestra.
- Z^2 : Nivel de confianza: 1.96 (95% nivel de confianza).
- N : Es el tamaño de la población seleccionada: Población muestral 115 unidades de análisis.
- $p=q$: Es la probabilidad de éxito o no éxito: 50%.
- d^2 : Es el error muestral $(0.05)^2$
-

$$n = \frac{115 \times (1.96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(115 - 1) \times (0,05^2) + (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)} = 88$$

2.3 Técnicas e instrumentos de investigación.

Técnicas

La técnica del presente estudio fue la encuesta que se aplicó al personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey. Al respecto manifiesta **Carrasco (2013)** que las encuestas son unas técnicas muy utilizadas en las ciencias sociales, además a través de ellas obtenemos datos objetivos y válidos para una investigación.

Instrumentos.

Se empleó el uso del cuestionario medido por la escala de Likert, para evaluar cómo se encuentra el liderazgo y el otro cuestionario de satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey. Al respecto **Carrasco (2013)** no afirma que el cuestionario es uno de los instrumentos de investigación más utilizados que una cantidad de investidos, además permite una respuesta directa sobre la hoja de preguntas administrados a cada uno de ellos y a las preguntas se preparan con anticipan y previsión.

Validez y Confiabilidad de la Información

Validación:

Para validar el instrumento fue elaborado en relación a sus variables de estudio, este será evaluado por tres expertos en investigación (juicio de expertos), el cual dará garantías que el instrumento es aplicable para nuestra investigación.

Confiabilidad:

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico de liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	12

Se puede ver con el resultado obtenido que la aplicación del alfa de Cronbach es de 0,920, mostrando que el instrumento de Liderazgo presenta una confiabilidad alta significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para obtener la información para nuestra investigación.

Resultados de fiabilidad a nivel estadístico Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	11

Se puede ver con el resultado obtenido que la aplicación del alfa de Cronbach es de 0,931, mostrando que el instrumento de satisfacción laboral presenta una confiabilidad alta significativa, demostrando que el instrumento es aplicable para la obtener la información para nuestra investigación.

2.4 Procesamiento y Análisis de la Información.

Toda la información que se obtuvo mediante la recopilación del instrumento, llevado a cabo al personal administrativo, se procederá a organizarlo en tablas y figuras mediante la ayuda de los programas informáticos como el Word y SPSS el cual nos facilitará a interpretar la información en forma estadística ya que estarán ingresadas con valores numéricos y porcentuales, conllevando a un mejor análisis descriptivo de la realidad actual, que nos permitirá llegar a las conclusiones y luego dar sugerencias de mejoras.

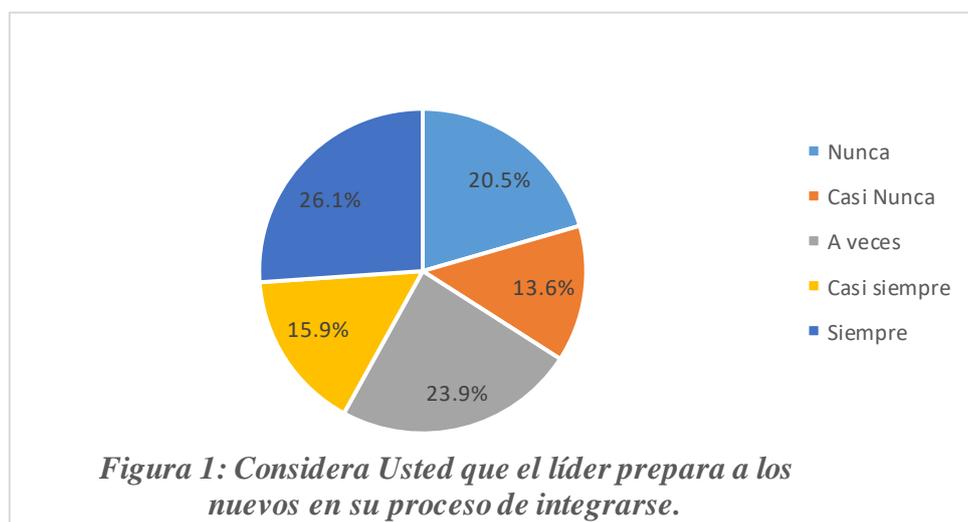
3. RESULTADOS

RESULTADO DE ENCUESTA AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY-2021

TABLA 1.

Considera Usted que el líder prepara a los nuevos en su proceso de integrarse

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



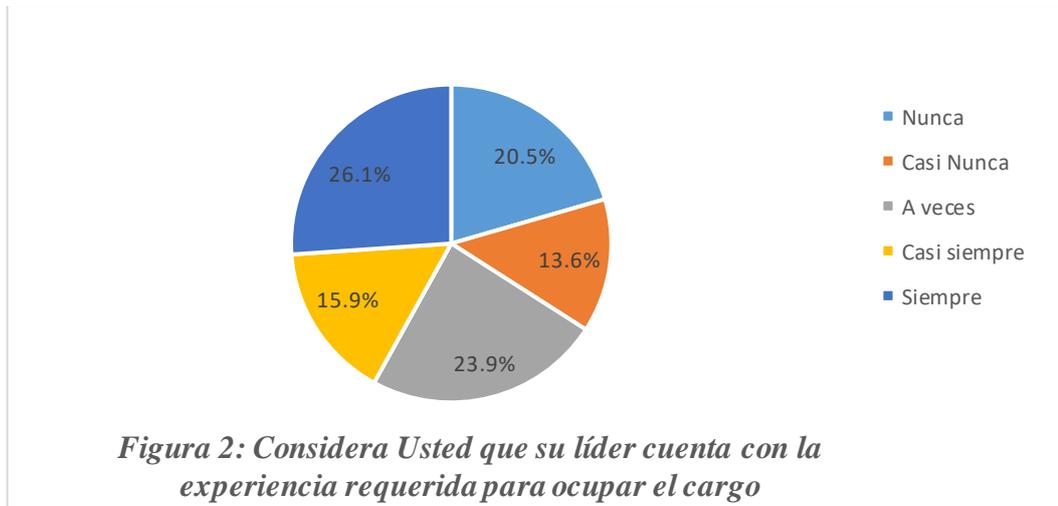
INTERPRETACIÓN:

Observamos en la tabla 1, que el 26.1% del personal manifiesta que siempre perciben que el líder prepara a los nuevos, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 2.

Considera Usted que su líder cuenta con la experiencia requerida para ocupar el cargo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



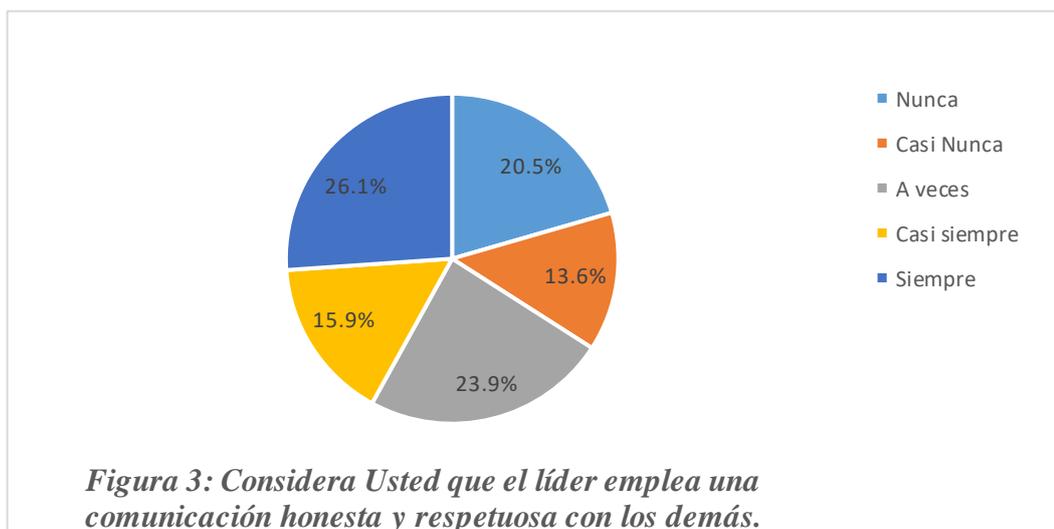
INTERPRETACIÓN:

La tabla 2 nos muestra, el 26.1% del personal manifiesta que siempre el líder cuenta con experiencia, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 3.

Considera Usted que el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



INTERPRETACIÓN:

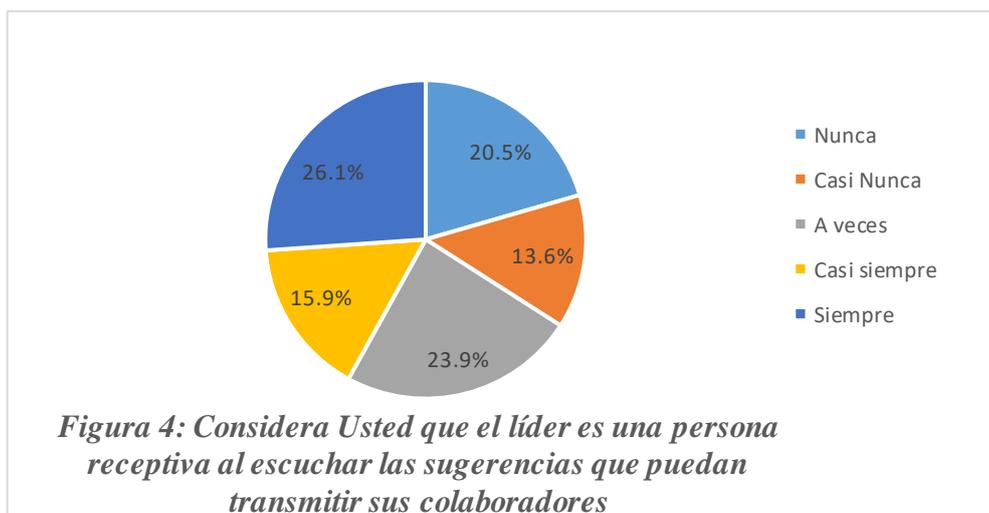
Visualizamos en la tabla 3, el 26.1% del personal manifiesta que siempre el líder emplea una comunicación honesta, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 4.

Considera Usted que el líder es una persona receptiva al escuchar las sugerencias que puedan transmitir sus colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



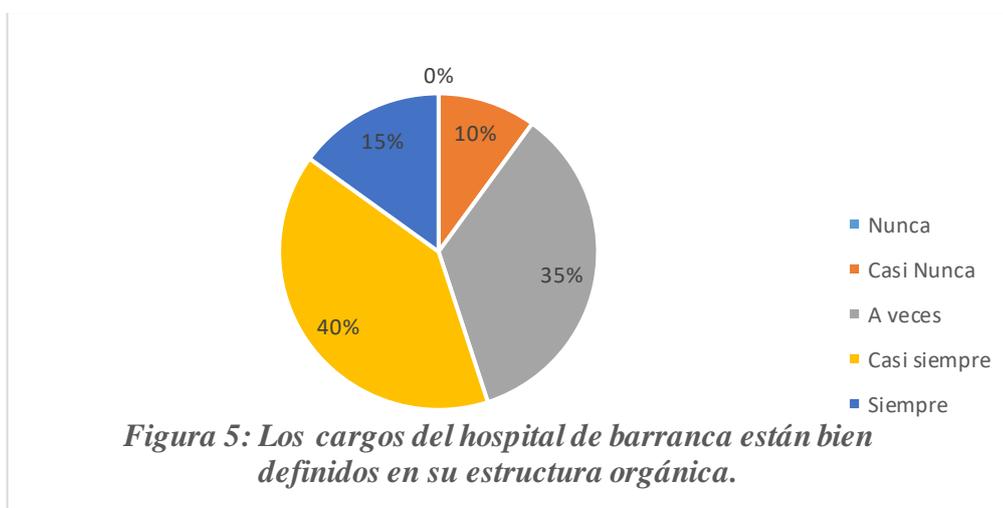
INTERPRETACIÓN:

Podemos ver en la tabla 4, el 26.1% del personal manifiesta que siempre el líder es una persona receptiva, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 5.

Considera Usted que el líder está en la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



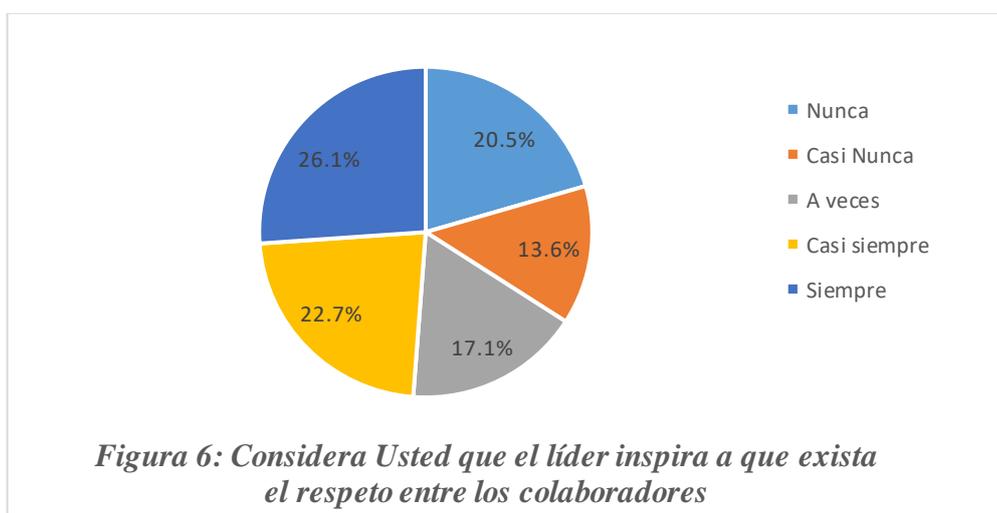
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 5, el 26.1% del personal manifiesta que siempre el líder está en la capacidad de transmitir confianza, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 6.

Considera Usted que el líder inspira a que exista el respeto entre los colaboradores.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	15	17.1%
Casi siempre	20	22.7%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



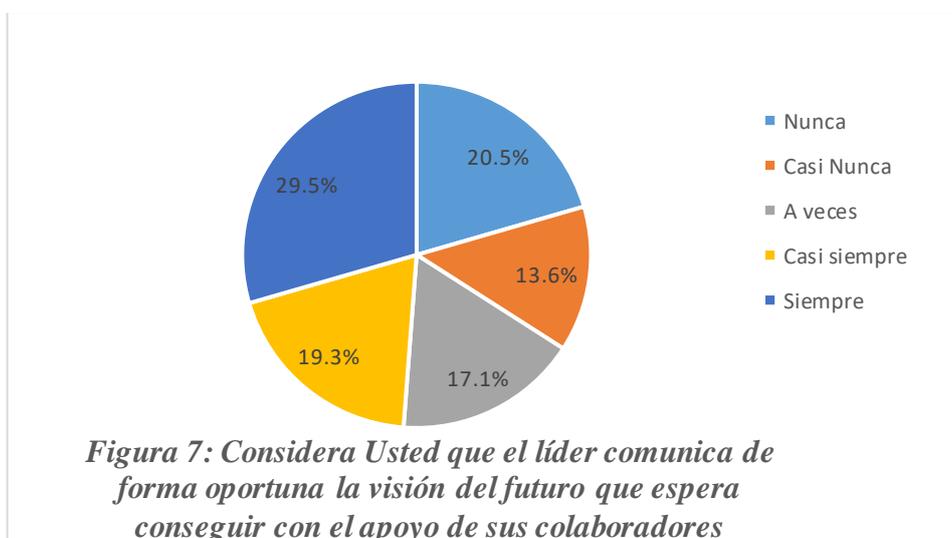
INTERPRETACIÓN:

Observamos en la tabla 6, el 26.1% del personal manifiesta que siempre el líder inspira a que exista el respeto, el 22.7% casi siempre, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 17.1% a veces, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 7.

Considera Usted el líder comunica de forma oportuna la visión del futuro que espera conseguir con el apoyo de sus colaboradores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	15	17.1%
Casi siempre	17	19.3%
Siempre	26	29.5%
TOTAL	88	100%



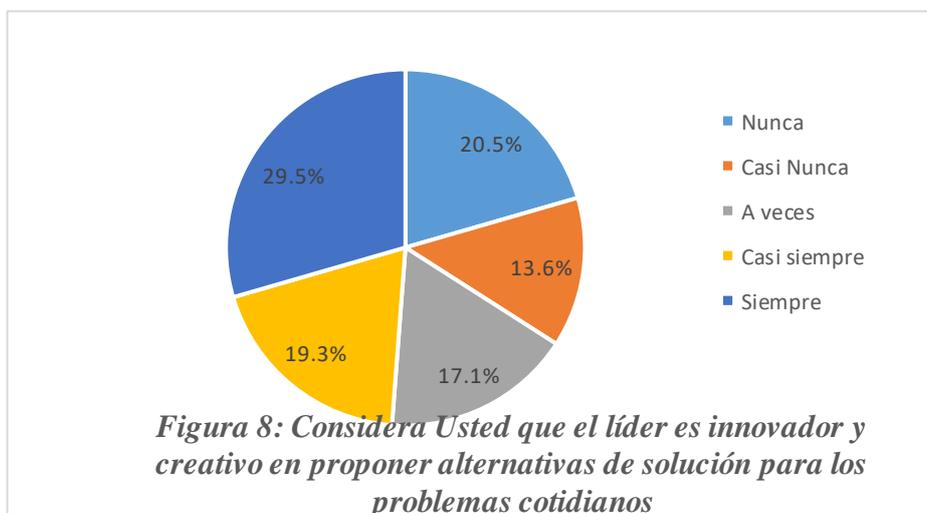
INTERPRETACIÓN:

Podemos ver en la tabla 7, el 29.5% del personal manifiesta que siempre el líder comunica de forma oportuna lo que lograra a futuro, el 20.5% nunca, mientras el 19.3% señala que casi siempre, en tanto el 17.1% a veces, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 8.

Considera Usted que el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	15	17.1%
Casi siempre	17	19.3%
Siempre	26	29.5%
TOTAL	88	100%



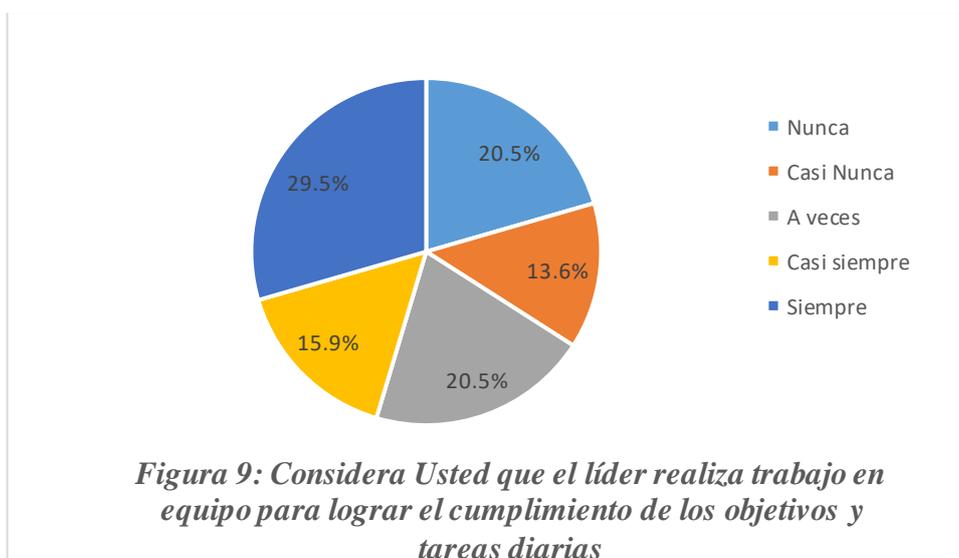
INTERPRETACIÓN:

Visualizamos en la tabla 8, el 29.5% del personal manifiesta que siempre el líder es innovador y creativo, el 20.5% nunca, mientras el 19.3% señala que casi siempre, en tanto el 17.1% a veces, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 9.

Considera Usted que el líder realiza trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos y tareas diarias

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	18	20.5%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	26	29.5%
TOTAL	88	100%



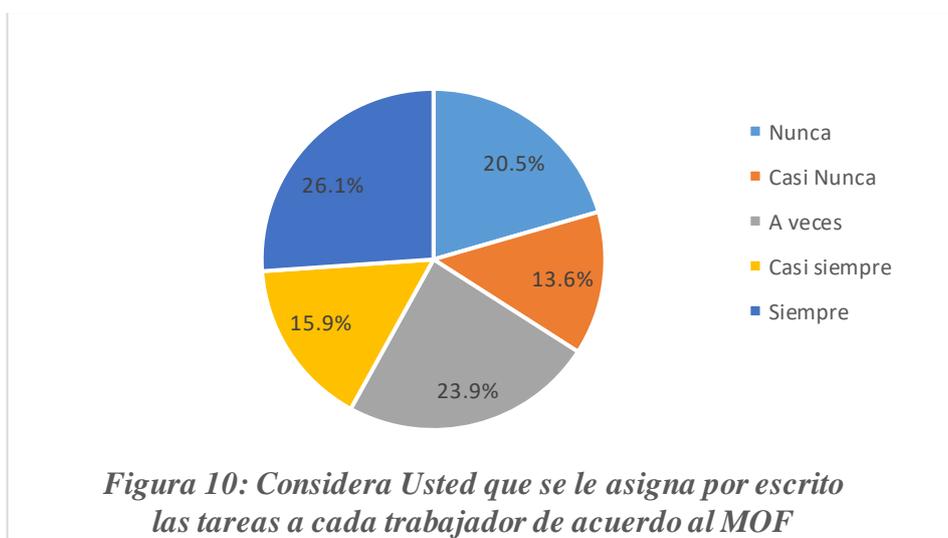
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 9, el 29.5% del personal manifiesta que siempre el líder realiza trabajo en equipo, el 20.5% señala que nunca y a veces respectivamente, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 10.

Considera Usted que se le asigna por escrito las tareas a cada trabajador de acuerdo al MOF

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



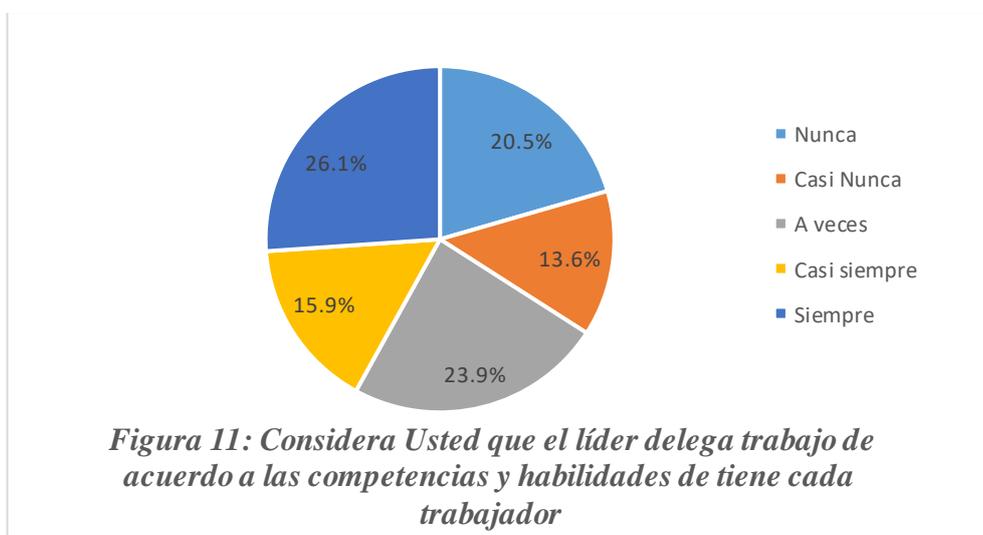
INTERPRETACIÓN:

La tabla 10 nos denota, el 26.1% del personal manifiesta que siempre se le asigna por escrito las tareas de acuerdo al MOF, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 11.

Considera Usted que el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades que tiene cada colaborador

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



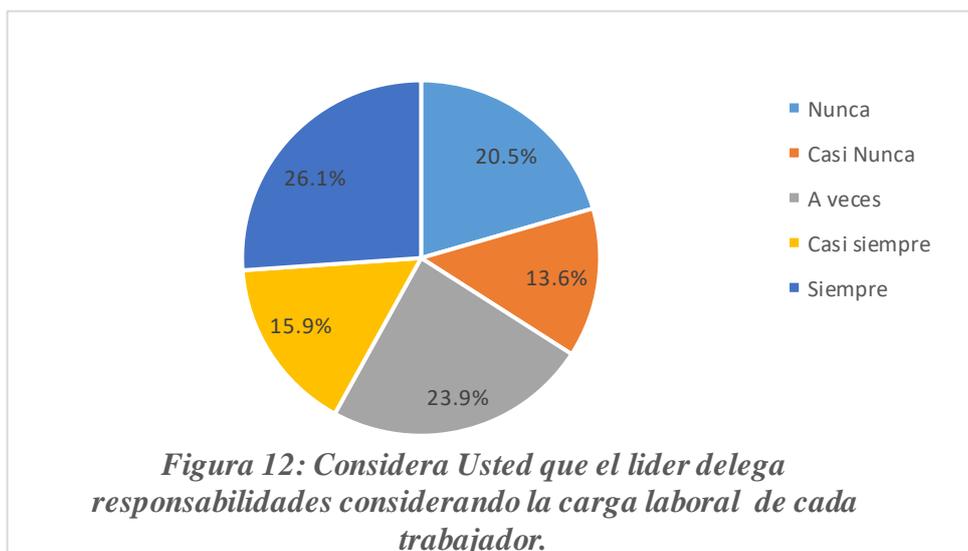
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 11, el 26.1% del personal manifiesta que siempre el líder delega trabajo de acuerdo a competencias y habilidades, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 12.

Considera Usted que el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



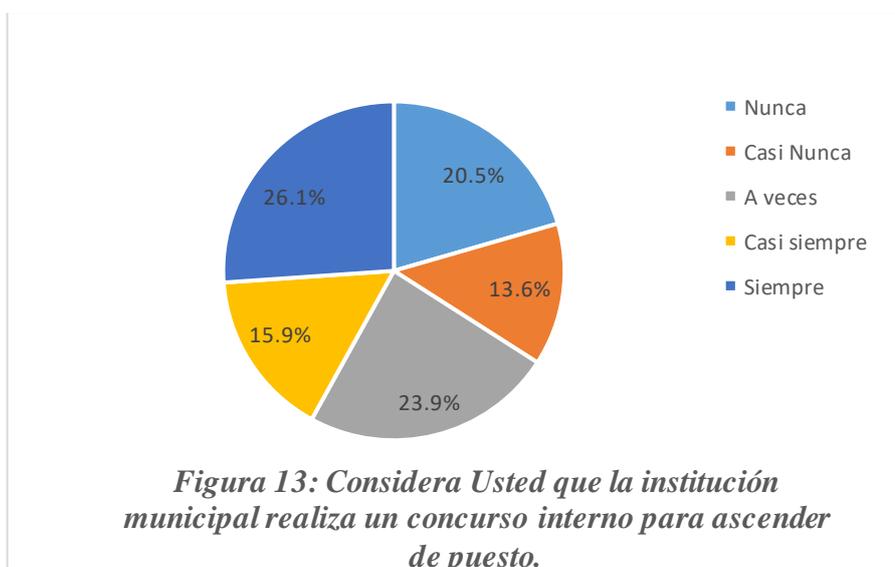
INTERPRETACIÓN:

Obtenemos en la tabla 12, el 26.1% del personal manifiesta que siempre el líder delega teniendo en cuenta la carga laboral, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 13.

Considera Usted que la institución municipal realiza un concurso interno para ascender de puesto

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



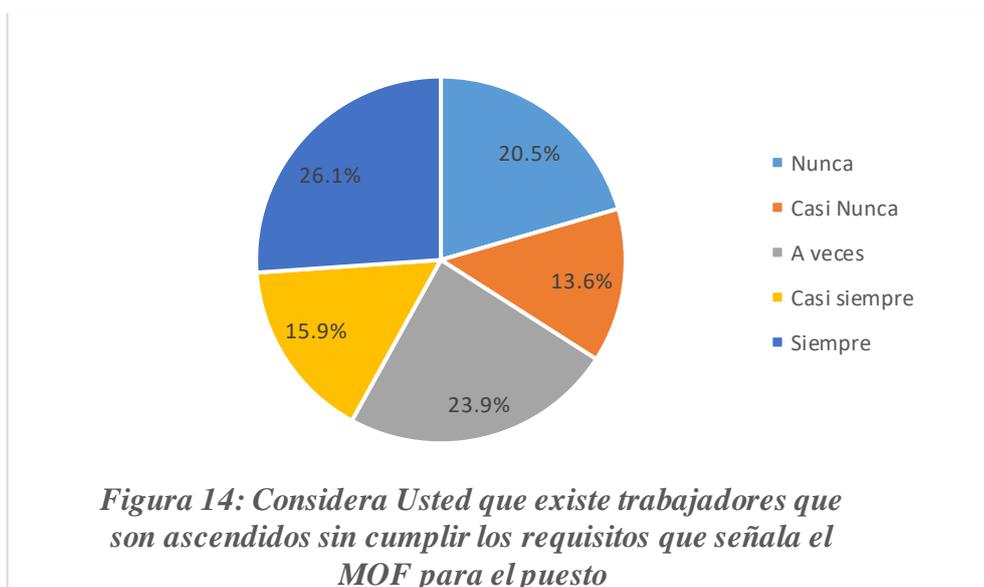
INTERPRETACIÓN:

La tabla 13, nos resalta el 26.1% del personal manifiesta que siempre se realiza un concurso interno para ascender de puesto, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 14.

Considera Usted que existe trabajadores que son ascendidos sin cumplir los requisitos que señala el MOF para el puesto

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



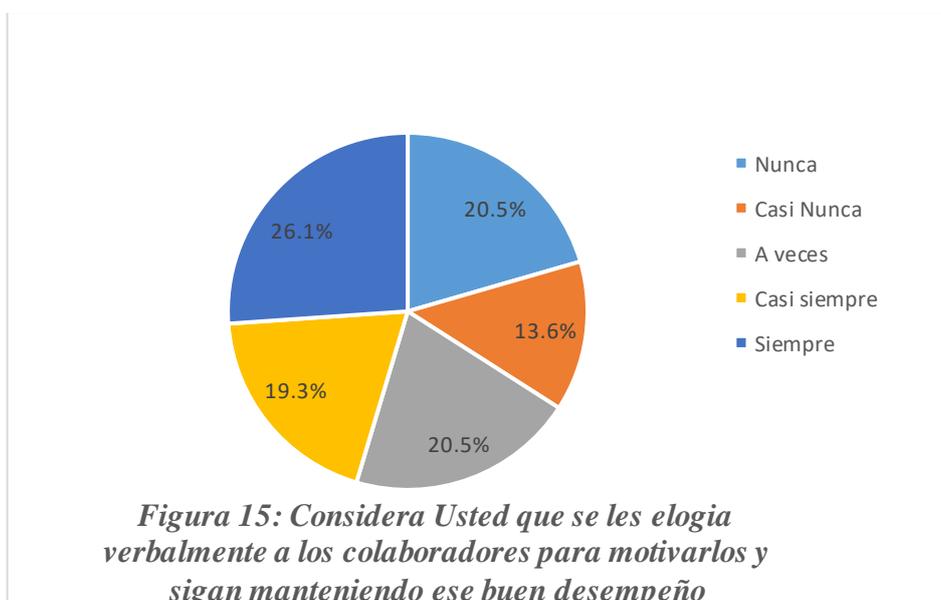
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 14, el 26.1% del personal manifiesta que siempre son ascendidos sin cumplir los requisitos, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 15.

Considera Usted que se les elogia verbalmente a los colaboradores para motivarlos y sigan manteniendo ese buen desempeño

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	18	20.5%
Casi siempre	17	19.3%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	72	100%



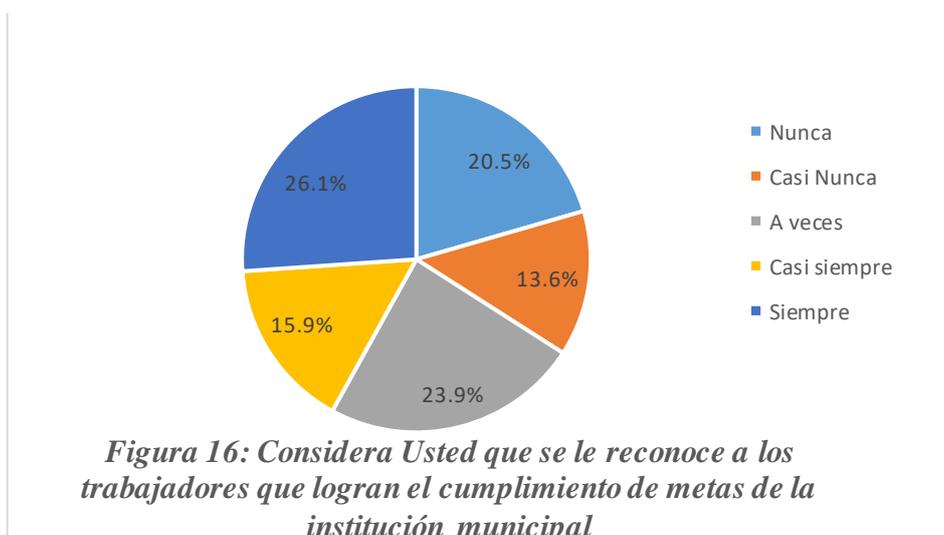
INTERPRETACIÓN:

Vemos en la tabla 15, el 26.1% del personal manifiesta que siempre se les elogia verbalmente, el 20.5% señala que nunca y a veces respectivamente, en tanto el 19.3% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 16.

Considera Usted que se le reconoce a los trabajadores que logran el cumplimiento de metas de la institución municipal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



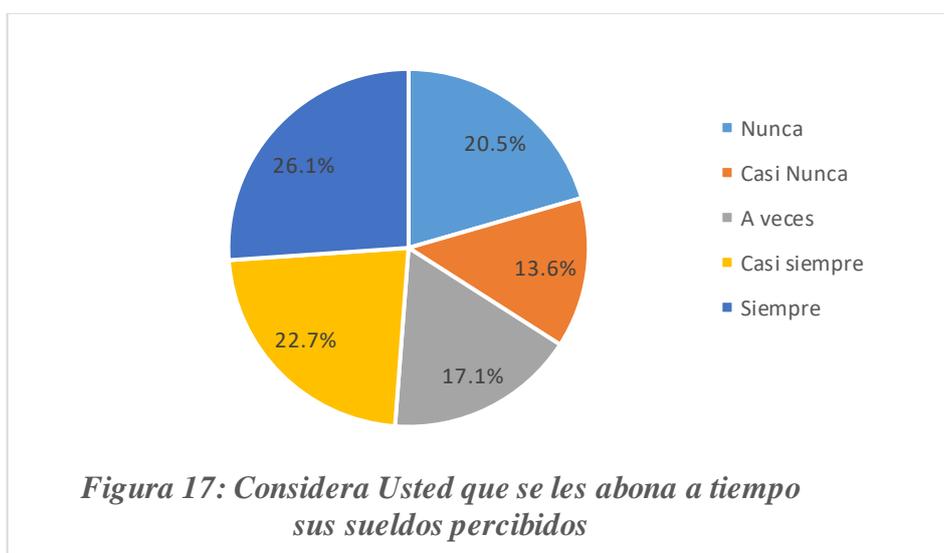
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 16, el 26.1% del personal manifiesta que siempre se reconoce a los trabajadores que logran las metas, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 17.

Considera Usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	15	17.1%
Casi siempre	20	22.7%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



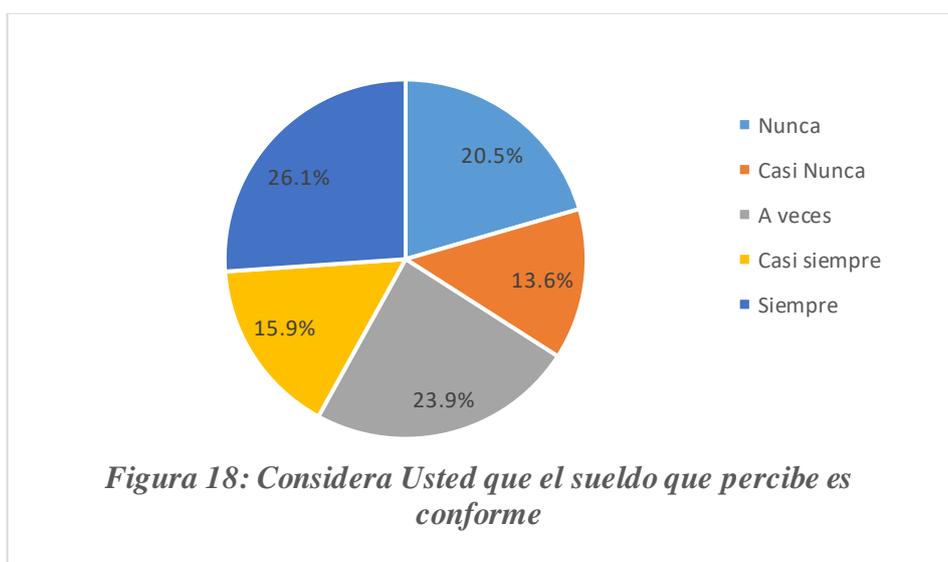
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 17, el 26.1% del personal manifiesta que siempre se les paga a tiempo sus sueldos, el 22.7% casi siempre, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 17.1% a veces, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 18.

Considera Usted que el sueldo que percibe es conforme

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%

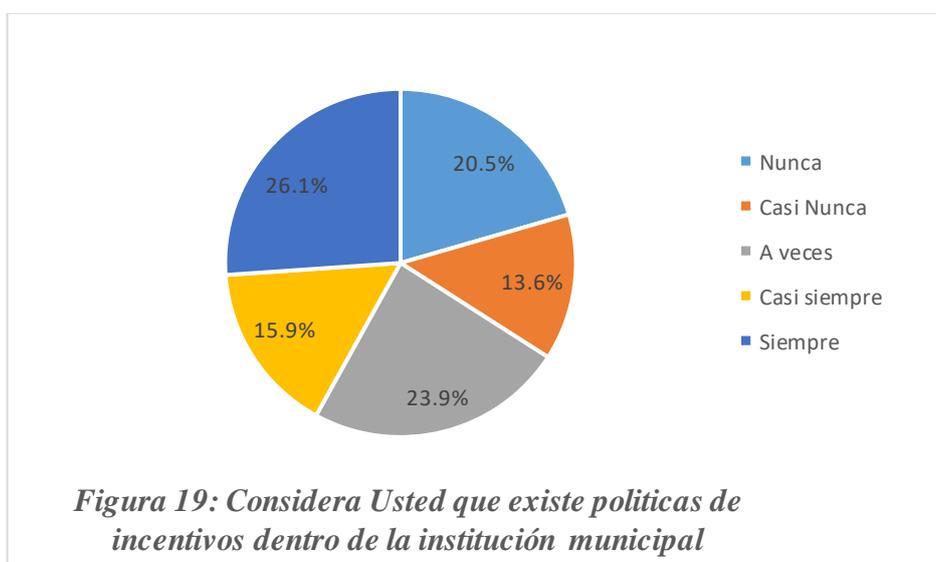
**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla 18, el 26.1% del personal manifiesta que siempre está conforme con el sueldo que percibe, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 19.

Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución municipal

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	21	23.9%
Casi siempre	14	15.9%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



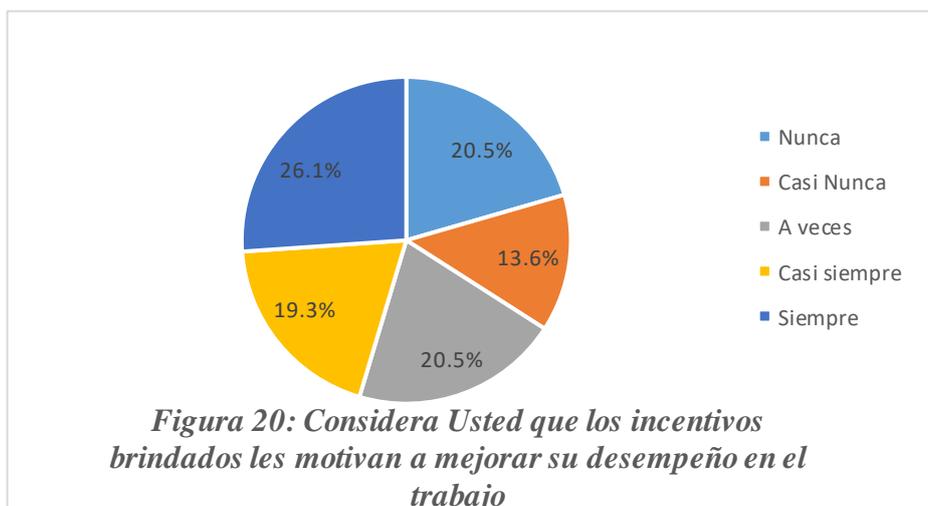
INTERPRETACIÓN:

Visualizamos en la tabla 19, el 26.1% del personal manifiesta que siempre existe políticas de incentivos en la institución municipal, el 23.9% a veces, mientras el 20.5% señala que nunca, en tanto el 15.9% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 20.

Considera Usted que los incentivos brindados les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	18	20.5%
Casi Nunca	12	13.6%
A veces	18	20.5%
Casi siempre	17	19.3%
Siempre	23	26.1%
TOTAL	88	100%



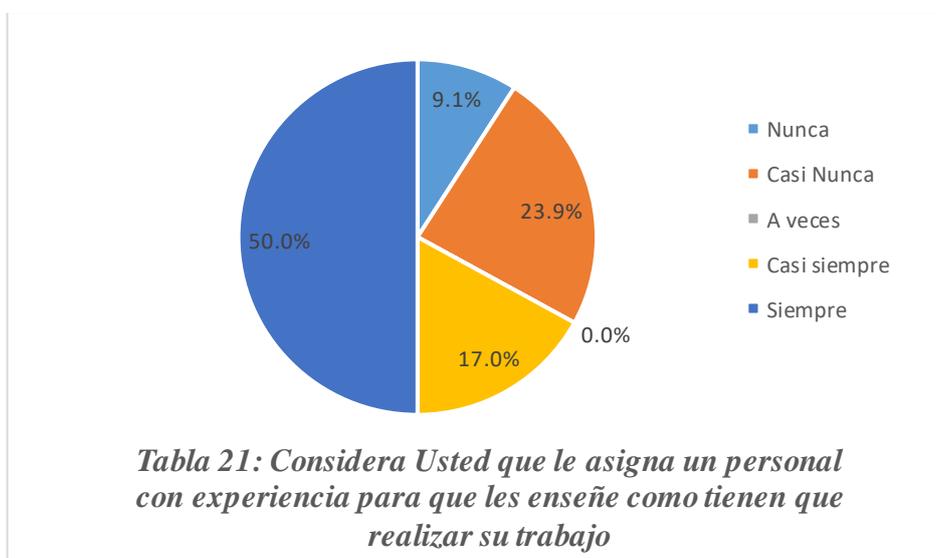
INTERPRETACIÓN:

La tabla 20 nos denota, el 26.1% del personal manifiesta que siempre existe incentivos, el 20.5% señala que nunca y a veces respectivamente, en tanto el 19.3% casi siempre, finalmente el 13.6% restante del personal indica que casi nunca.

TABLA 21.

Considera Usted que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	8	9.1%
Casi Nunca	21	23.9%
A veces	0	0%
Casi siempre	15	17.0%
Siempre	44	50.0%
TOTAL	88	100%



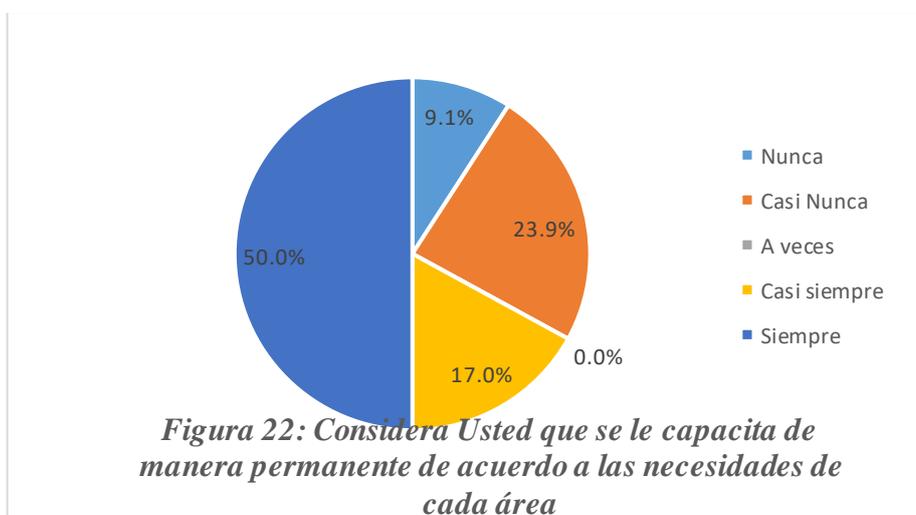
INTERPRETACIÓN:

Visualizamos en la tabla 21, el 50% manifiesta que siempre se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe como realizar su trabajo, el 23.9% casi nunca, mientras el 17% casi siempre, finalmente el 9.1% restante del personal indica que nunca.

TABLA 22.

Considera Usted que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	8	9.1%
Casi Nunca	21	23.9%
A veces	0	0%
Casi siempre	15	17.0%
Siempre	44	50.0%
TOTAL	88	100%



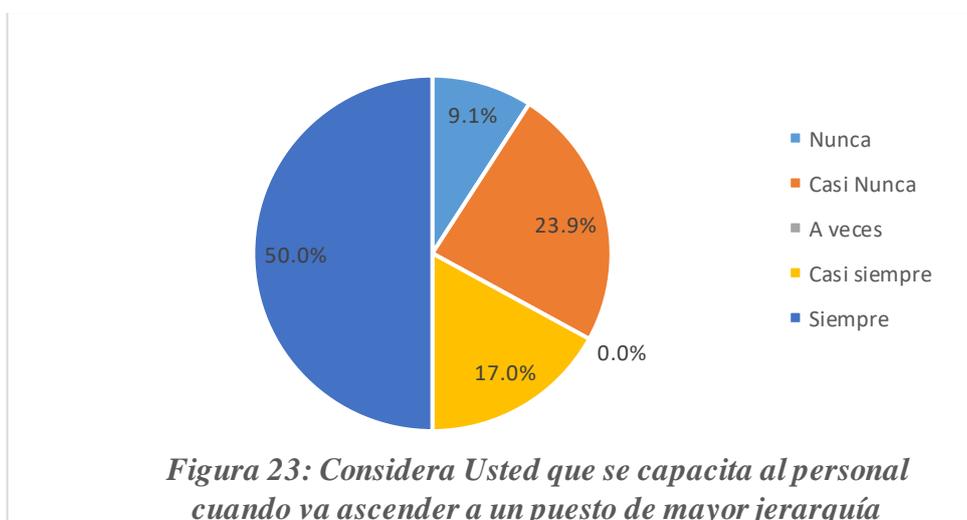
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 22, el 50% del personal manifiesta que siempre se le capacita de acuerdo a las necesidades de cada área usuaria, el 23.9% casi nunca, mientras el 17% casi siempre, finalmente el 9.1% restante del personal indica que nunca.

TABLA 23.

Considera Usted que se capacita al personal cuando va ascender a un puesto de mayor jerarquía

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	8	9.1%
Casi Nunca	21	23.9%
A veces	0	0%
Casi siempre	15	17.0%
Siempre	44	50.0%
TOTAL	88	100%



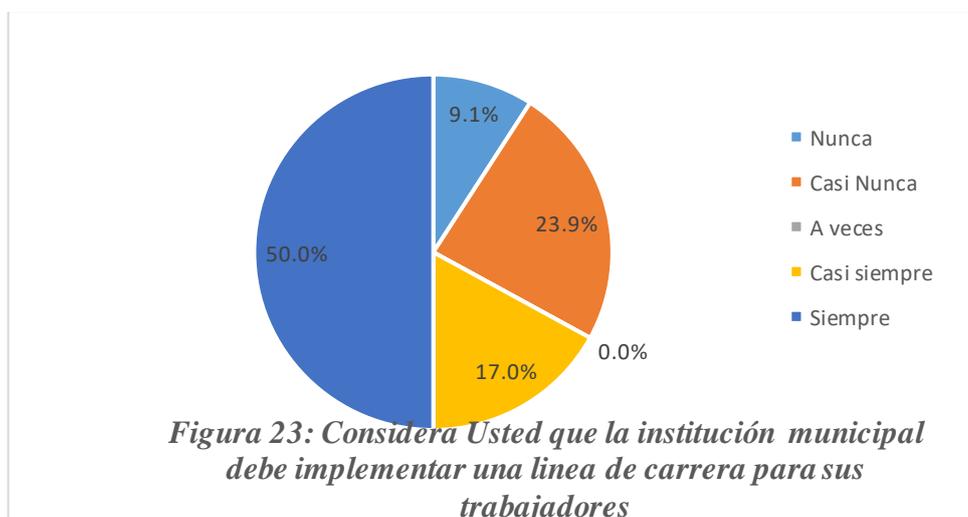
INTERPRETACIÓN:

En la tabla 23, el 50% del personal manifiesta que se le capacita cuando va ascender a un puesto de mayor jerarquía, el 23.9% casi nunca, mientras el 17% casi siempre, finalmente el 9.1% restante del personal indica que nunca.

TABLA 24.

Considera Usted que la institución municipal debe implementar una línea de carrera para sus trabajadores

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	8	9.1%
Casi Nunca	21	23.9%
A veces	0	0%
Casi siempre	15	17.0%
Siempre	44	50.0%
TOTAL	88	100%



INTERPRETACIÓN:

En la tabla 24, el 50% manifiesta que se debe implementar una línea de carrera para el personal administrativo nombrado, el 23.9% casi nunca, mientras el 17% casi siempre, finalmente el 9.1% restante del personal indica que nunca.

Tabla 25:

Resultado de correlación entre liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney - 2021.

		Liderazgo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,897**
		N	.
Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0,897**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000
		N	88

** . La correlación es significativa en el nivel (0,01) .

Spearman: Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia: $\alpha = 0.05$

Se aprecia en la tabla 25, que el resultado del nivel de correlación entre las variables en estudio, por el Rho de Spearman es 0,897, donde se afirma que existe una fuerte relación significativa (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, donde se acepta la hipótesis propuesta, determinando que existe relación significativa entre liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney - 2021.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

Para hacer nuestro análisis de los objetivos planteados nos basamos a los resultados obtenidos por parte del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey, ya que nos permitirá resolver la problemática encontrada: ¿De qué manera el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2021?

1. Describir si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021.

Con el resultado de la tabla 25, del Rho de Spearman es 0,897, donde se afirma que existe una fuerte asociación, determinando que existe asociación significativa entre liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2021. Esto se puede comparar con el estudio de investigación **Poma (2017)**, el cual concluye que la mayor relación la determinan el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, como lo demuestra la prueba de Spearman (sig. Bi; Rho= lateral = 0.000 < 0.050.477**). Finalmente, **Loor y Risco (2020)** en su tesis concluye que uno de los principales resultados obtenidos en la investigación fue el que la institución enfoca su operatividad en sus planes de desarrollo institucionales, basados en los procesos de gestión administrativa más no en la satisfacción laboral.

Se concuerda con los investigadores que cuando se tiene una mayor asociación del liderazgo se mejorara la satisfacción laboral así también la gestión administrativa de la institución, los autores nos dicen la importancia que tiene contar con un buen líder que este comprometido con tu trabajo y su personal donde este apoyando y sacando su máximo potencial de sus colaboradores el cual es favorable para su personal ya que se sienten satisfechos con su trabajo y ambiente que los rodea, es por ende la importancia de tener una buena asociación del rol del líder en los trabajadores ya que eso ayudara a que aumente su capacidad laboral y se sientan satisfechos con la gestión de turno dentro de la Municipalidad Provincial de Huarmey con la finalidad de cumplir con sus objetivos institucionales.

2. Determinar las características del Liderazgo que hay en la Municipalidad Provincial de Huarney - 2021.

En cuanto al liderazgo se ve en la tabla 1, a un 26,1% de los empleados sostienen que siempre el líder prepara a los nuevos en el proceso de integración, en la tabla 3, se observa que solo el 26,1% indican que siempre el líder emplea una comunicación honesta con los demás, en la tabla 6, el 26,1% del personal manifiesta que siempre el líder inspira a que exista el respeto, en la tabla 9, el 29,5% del personal manifiesta que siempre el líder realiza trabajo en equipo. Según **Flores (2022)**, en su tesis concluye que la investigación muestran que los tres estilos de liderazgo están presentes en los directivos de la municipalidad, donde el liderazgo transaccional es el que muestra mayor grado de ejercicio; por otro lado, el nivel de engagement de los trabajadores es en mayoría alto; y que finalmente, de acuerdo al procesamiento de datos, las pruebas de correlación muestran que existe correlación significativa ($p < 0.01$) entre los tres estilos de liderazgo y el engagement. También nos dice **Sánchez (2019)**, que el nivel hallado es el eficiente ya que en la variable liderazgo con 57,3%. A su vez, el 57,3% indicó sentirse satisfecho laboralmente, un 61,8%, manifestó sentirse satisfecho, y un 10,8% poco satisfecho.

Se determina que la dimensión predominante es el liderazgo de equipo, se puede apreciar que se vienen dando muy bien el liderazgo dentro de la Municipalidad Provincial de Huarney, ya que el líder está pendiente de los nuevos, inspira al personal a ser mejores en su trabajo, está pendiente de fomentar el trabajo en equipo.

3. Detallar la satisfacción laboral del personal administrativo que existe en la Municipalidad Provincial de Huarney - 2021.

En la tabla 13, nos resalta el 26.1% del personal manifiesta que siempre se realiza un concurso interno para ascender de puesto; también en la tabla 17 otro 26,1% que siempre se le abona a tiempo sus sueldos y en la tabla 21, el 50% manifiesta que siempre se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe como realizar su trabajo. Nos dice **Bernaola (2019)** nos muestra que los colaboradores de la municipalidad de Ate con un 92.7% se sienten mediamente satisfecho, por lo consiguiente en la municipalidad de san Borja se mostró que el 67,5% ellos se encuentran insatisfecho. Asimismo, **Acuña (2021)** en sus resultados nos muestra que

se tiene asociación entre ambas variables mostrándose rho 0,500. Concluye que mientras se tenga un líder comprometido tendrá influencia mayor en su gente que trabaja con el cual motivara e inspirara a que su gente mantenga un gran rendimiento dentro de las instituciones. Por último, **García et al. (2021)**, su estudio arrojó los resultados positivos los cuales permiten visualizar que efectivamente el aporte del liderazgo de tipo transformacional de los jefes inmediatos con los que cuenta la Institución Municipal, ha permitido una excelente gestión por parte de los colaboradores a 0,05 es decir “0,000; donde la correlación R de Pearson es de 0.944 tienen relación significativa el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala.

Se puede observar que la dimensión predominante es la capacitación que se viene dando de forma muy buena el cual contribuye a que el personal se sienta contento, ya que se les asciende de puesto a los trabajadores que mejor desempeño tienen, que se les paga a tiempo y se le brinda capacitación al personal dentro de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

4. Demostrar que un buen liderazgo mejora la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2021.

En la tabla 9 se ve que un 29,5% afirman que siempre el líder realiza trabajo en equipo en la tabla 11 hay un 26,1% que opinan que siempre el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades, en la tabla 21, afirman el 50% que siempre le asigna un personal con experiencia y en la tabla 23 afirman el 50% que siempre se capacita al personal cuando va ascender. Para **Rojas (2019)** se concluye que el desempeño del personal no tiene asociación con que ellos no sientan contento con su trabajo, mostrando que su rendimiento de cada colaborador no depende que sientan contento con su área de labores. Así mismo **Muñoz (2017)** en los resultados identifica que la gerencia debe implementar una política de mejora progresiva en el ambiente de trabajo el cual permitirá que el personal se sienta satisfecho ya que estará aumentando su rendimiento laboral y recibiendo mejores prestaciones. Por otro lado, **Pajuelo (2017)** señala que los resultados hallados permitieron determinar que solo el 43.3% de los trabajadores percibían que las prácticas que desarrollaban los líderes en la

Municipalidad Provincial de Huarmey eran de nivel alto, se encontró además que el 51.7% del personal presentan un nivel de satisfacción alto.

Se muestra la importancia que cumple el rol del líder ya que está comprometido en las necesidades de su personal, motivándolos a mejorar como trabajadores el cual tiene injerencia en su motivación que tiene el personal dentro de la Municipalidad Provincial de Huarmey.

5. CONCLUSIONES.

1. Se concluye que existe una relación significativa entre liderazgo y satisfacción laboral ya que el Rho de Spearman es 0,897, donde $p=0,000 < 0,05$, entendiéndose que mientras mejor desempeño tenga el líder los colaboradores estarán más contentos dentro de la Municipalidad Provincial de Huarmey - 2021, ya que se contara con un líder comprometido con su personal, el cual no afecte a la satisfacción tal como se puede observar en la tabla 20 que solo el 20,5% y el 13,6% respectivamente opinan que no se les incentiva a quienes tienen un buen rendimiento.
2. Concluimos que el nivel del liderazgo no es bueno ya que el personal considera que el líder no está tan pendiente de que los nuevos se integren con facilidad, no incentiva del todo el trabajo en equipo entre los colaboradores, el cual repercute en la percepción que tienen del líder como se puede apreciar en la tabla 2 que el 34,1% de los trabajadores considera que no cuenta con tanta experiencia para cumplir dicha función.
3. Se concluye que el nivel de satisfacción no es bueno ya que el personal califica que no se toma en cuenta a los trabajadores para ocupar un puesto vacante, no siempre se les paga a tiempo su sueldo, a veces se les brinda capacitación al personal nuevo que ingresa, tal como se puede observar en la tabla 13 que el 26,1% opinan que la municipalidad no toma en cuenta a los trabajadores para ocupar un puesto de mayor responsabilidad.
4. Concluimos que el nivel del liderazgo y la satisfacción es bueno ya que demostró como el líder está comprometido en formar equipos de trabajo, delegando funciones de acuerdo a las habilidades más adecuadas de cada personal, así mismo estar pendiente de las capacitaciones que más se les ajusten a las necesidades de cada trabajador, realizando su pago a tiempo por su buen desenvolvimiento dentro de la municipalidad, demostrando como son un complemento el cual permite tener una gestión eficiente como se puede corroborar en la tabla 11 que solo un 26,1% opinan que siempre el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades.

6. RECOMENDACIONES.

- 1.** Se recomienda al gerente municipal, conjuntamente con sus áreas pertinentes conformar equipos de trabajo para así mejorar la comunicación entre el personal y los líderes de cada área, de ese modo para que estén más comprometidos en cada proceso y les dé más libertades para que se sientan seguros a la hora que desarrollan sus funciones, lo cual permite contar con un personal más competente, ya que será provechoso para ellos mismos permitiendo percibir una mejor prestación de sus servicios el cual es beneficioso para la entidad municipal.
- 2.** Se recomienda que el líder este más pendiente del proceso del personal y que hable con mayor claridad, así mismo también ascender a los trabajadores que se merecen mas no por ser un conocido de la gestión actual y reconocer con más frecuencia el buen desempeño del empleado ya que todo ello ayuda a la satisfacción del personal y a mejorar en su rendimiento.
- 3.** Se recomienda mejorar los tiempos de pago que se realiza al personal, implementar políticas para incentivar al trabajador, una programación más clara del plan de capacitación y línea de carrera que se va realizar en la Municipalidad Provincial de Huarmey, ya que una pequeña parte considera que eso se debe mejorar.
- 4.** Se recomienda que cada jefe de área debe poner mayor énfasis en el trabajo en equipo ya que eso ayuda en la comunicación y fomenta el compañerismo, ya que el líder debe tener claro las habilidades de su personal para designar la tarea más idónea a cada uno, asignar al empleado con mayor experiencia para capacitar a los nuevos talentos ya que una pequeña parte considera que se debe mejorar eso dentro de la entidad municipal.

7. AGRADECIMIENTOS.

A:

Dios.

El agradecimiento va dirigido a él, ya que sin su bendición todo hubiera sido un total fracaso en mi proyecto de vida.

A mi madre y mi familia.

Por su apoyo constante en este proyecto de vida, ya que sin ella no hubiera podido seguir avanzando con firmeza. También a mi familia que siempre me dieron las alas para seguir creyendo en mí y en lo que puedo lograr.

A mi padre:

El infinito agradecimiento al amor de mi vida, mi padre, quien fue mi principal fuente de apoyo y que ahora desde el cielo se siente orgulloso de mi. ¡Este logro lo festejamos juntos papá, Tú en el cielo y Yo aquí en la tierra!

A mis docentes:

Por cada enseñanza inculcada en las aulas, y por compartir con nosotros toda su sabiduría.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Abarca, Y. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]

<https://1library.co/document/qm35n35y-organizacional-influencia-satisfaccion-laboral-trabajadores-municipalidad-distrital-huaura.html>

Acuña, L. (2021). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del colaborador en la Municipalidad Distrital de Santa Anita 2021.* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82842>

Aguilar, S (2014). *Liderazgo y Trabajo en Equipo que permita Servicio de Calidad en el Área Administrativa del Hospital “Jaime Roldós Aguilera”.* [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Babahoyo - Ecuador]

<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2144/Santa%20tesis%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alva, J y Dominguez, L (2013). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote en el 2013. *Revista nacional peruana* 6 (1).

<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/81>

Bernaola (2018). *Niveles de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las Municipalidades de Ate y San Borja – 2018.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30887>

Bonifaz, C (2012). *Liderazgo Empresarial. Mexico: Pearson Educacion.*

Briones, S. (2014). *Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red salud de Pacasmayo.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13812/1553.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bueso, S. (2016). *La relacion entre el Clima Organizacional y la Satisfaccion Laboral en los empleados de Industrias Callan en la Zona Norte.* [Tesis de posgrado, Universidad Tecnológica de Honduras]

<https://es.scribd.com/document/331338009/Tesis-Clima-Organizacional-y-Satisfaccion-Laboral-Honduras-2016>

Chiavenato, I (2018). *Gestion del talento humano* (3 ed.). Mexico: Person Educacion.

Chiavenato, I. (2018). *Administracion de Recursos Humanos.* Mexico: Person Educacion.

Cjahua, S y Lopez, V. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao.* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Callao]

<http://hdl.handle.net/20.500.12952/3555>

Dessler, Y (2018). *Administración de Recursos Humanos* (5 ed.). Mexico: pearson.

García et al. (2021). *Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Machala.* [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]

<http://201.159.223.180/handle/3317/19045>

Galicia, X. (2010). *Dirección estratégica empresarial (manual práctico de gestión).* (Vol. 1). C.E.E.I.

Hellriegel. S (2009). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico: Pearson Educacion.

Inocente, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la red de agencias del banco de la Nacion.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9017/Inocente_FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lavado, A y Vargas, C (2017). *El liderazgo transformacional y las competencias del director medico en los hospitales de nivel I-II de la red asistencial de Alberto Sabogal Sologuren del Callao.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622915/LAVADO_LRA.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Mendoza, J. (2019).** *Liderazgo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Huaura*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4153>
- Mongue, M. (2020).** *Satisfacción Laboral en trabajadores de una Municipalidad de la provincia del Santa, Ancash*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64479>
- Olortegui, J (2021).** *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5201>
- Pacheco, K (2015).** *La influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, realizado en la Municipalidad de Pataz, en el año 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo].
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3093/PACHECO%20SANTILAN%20KRISS%20ALICIA\(FILEminimizer\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3093/PACHECO%20SANTILAN%20KRISS%20ALICIA(FILEminimizer).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pajuelo, F. (2017).** *Las práctica del líder y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huarmey, 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8873>
- Payano, C (2018).** *Clima Organizacional y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería de la clínica San Juan de Dios, Lima 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener]
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2361/TITULO%20-%20PAYANO%20-%20GUTIERREZ.pdf;jsessionid=B4CDD2C0B76B66148F2C96275D8A942E?sequence=1>
- Poma (2017).** *Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos – 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12409>
- Robins, S, y Judge. A (2018).** *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.

Sánchez, S. (2019). *Liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76482>

Torres A (2014). *Liderazgo y el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Departamental de Huancavelica.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1040>

Vargas, C (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad financiera de la ciudad de Trujillo en el año 2018.* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28533/vargas_fc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wayne, N (2011). *Administración de recursos humanos* (9 ed.). Mexico: Pearson.

Werther, B y Davis, K (2011). *Administración de recursos humanos* (6 ed.). Mexico: Pearson.

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Liderazgo y Satisfacción Laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huamey – 2021.</p>	<p>¿De qué manera el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huamey – 2021?</p>	<p>Objetivo general. 1. Describir si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huamey – 2021.</p> <p>Objetivos específicos. 1. Determinar las características del Liderazgo que hay en la Municipalidad Provincial de Huamey – 2021. 2. Detallar la satisfacción laboral del personal administrativo que existe en la Municipalidad Provincial de Huamey – 2021. 3. Demostrar que un buen liderazgo mejora la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huamey – 2021.</p>	<p>“El liderazgo se relaciona significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huamey - 2021”.</p>	<p>“El liderazgo y satisfacción laboral”</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población: 115 empleados</p> <p>Muestra: A través del muestreo aleatorio simple, el cual quedó en 88 empleados.</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario validado por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE HUARMEY – 2021.**

Estoy realizando una investigación científica, referente al liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

PARTE II

Escala de valoración:

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

Ítem	Mentor	1	2	3	4	5
1.	¿Considera usted que el líder prepara a los nuevos en su proceso de integrarse como trabajador de la institución?					
2.	¿Considera usted que su líder cuenta con la experiencia requerida para ocupar el cargo?					
Ítem	Estimula la comunicación	1	2	3	4	5
3.	¿Considera Usted que el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás?					
4.	¿Considera Usted que el líder es una persona receptiva al escuchar las sugerencias que puedan transmitir sus colaboradores?					
Ítem	Inspiradores	1	2	3	4	5
5.	¿Considera Usted que el líder está en la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores?					
6.	¿Considera Usted que el líder inspira a que exista el respeto entre los colaboradores?					
Ítem	Estimulador intelectual	1	2	3	4	5
7.	¿Considera Usted que el líder comunica de forma oportuna la visión del futuro que espera conseguir con el apoyo de sus colaboradores?					
8.	¿Considera Usted que el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos?					
Ítem	Asignación de Tareas	1	2	3	4	5
9.	¿Considera Usted que el líder realiza trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos y tareas diarias?					
10.	¿Considera Usted que se le asigna por escrito las tareas a cada trabajador de acuerdo al MOF?					
Ítem	Delegar	1	2	3	4	5
11.	¿Considera Usted que el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades que tiene cada colaborador?					
12.	¿Considera Usted que el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador?					
Ítem	Ascensos	1	2	3	4	5
13.	¿Considera Usted que la institución municipal realiza un concurso interno para ascender de puesto?					
14.	¿Considera Usted que existe trabajadores que son ascendidos sin cumplir los requisitos que señala el MOF para el puesto?					
Ítem	Elogios	1	2	3	4	5
15.	¿Considera Usted que se les elogia verbalmente a los colaboradores para motivarlos y sigan manteniendo ese buen desempeño?					
16.	¿Considera Usted que se le reconoce a los trabajadores que logran el cumplimiento de metas de la institución municipal?					
Ítem	Sueldo	1	2	3	4	5

17.	¿Considera Usted que se le a bona a tiempo sus sueldos percibidos?					
18.	¿Considera Usted que el sueldo que percibe es conforme?					
Ítem	Incentivo	1	2	3	4	5
19.	¿Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución municipal?					
20.	¿Considera Usted que los incentivos brindados les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?					
Ítem	Capacitación en el puesto	1	2	3	4	5
21.	¿Considera Usted que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo?					
22.	¿Considera Usted que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área?					
Ítem	Capacitación promocional	1	2	3	4	5
23.	¿Considera Usted que se le capacita al personal cuando va a ascender a un puesto de mayor jerarquía?					
24.	¿Considera Usted que la institución municipal debe implementar una línea de carrera para sus trabajadores?					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY – 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Jorge Luis Canales La Rosa

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Administrador de empresas**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Gestión Empresarial.

TIEMPO: 35 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarney – 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY – 2021**

VARIABLE: LIDERAZGO

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Líder autentico.	1. ¿Considera usted que el líder prepara a los nuevos en su proceso de integrarse como trabajador de la institución?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que su líder cuenta con la experiencia requerida para ocupar el cargo?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera Usted que el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera Usted que el líder es una persona receptiva al escuchar las sugerencias que puedan transmitir sus colaboradores?	4	4	4	4	
Líder transformacional	5. ¿Considera Usted que el líder está en la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera Usted que el líder inspira a que exista el respeto entre los colaboradores?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera Usted que el líder comunica de forma oportuna la visión del futuro que espera conseguir con el apoyo de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	8. ¿Considera Usted que el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos?	4	4	4	4	
Liderazgo en equipo	9. ¿Considera Usted que el líder realiza trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos y tareas diarias?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera Usted que se le asigna por escrito las tareas a cada trabajador de acuerdo al MOF?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera Usted que el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades que tiene cada colaborador?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera Usted que el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Recompensas	1. ¿Considera Usted que la institución municipal realiza un concurso interno para ascender de puesto?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera Usted que existe trabajadores que son ascendidos sin cumplir los requisitos que señala el MOF para el puesto?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera Usted que se les elogia verbalmente a los colaboradores para motivarlos y sigan manteniendo ese buen desempeño?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera Usted que se le reconoce a los trabajadores que logran el cumplimiento de metas de la institución municipal?	4	4	4	4	
Remuneración	5. ¿Considera Usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera Usted que el sueldo que percibe es conforme?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución municipal?	4	4	4	4	
	8. ¿Considera Usted que los incentivos brindados les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4	
Capacitación	9. ¿Considera Usted que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera Usted que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera Usted que se le capacita al personal cuando va a ascender a un puesto de mayor jerarquía?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera Usted que la institución municipal debe implementar una línea de carrera para sus trabajadores?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir).	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: LIC. JORGE LUIS CANALES LA ROSA		Fecha:	
 Firma:	961854104 Teléfono:	jorgecanales1807@gmail.com E-mail:	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMHEY - 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Geraldina Rebeca Parihuaman Quinde

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Doctora y Licenciada en Administración**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Docente de pregrado y posgrado.

TIEMPO: 20 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY – 2021

VARIABLE: LIDERAZGO.

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Líder autentico.	1. ¿Considera usted que el líder prepara a los nuevos en su proceso de integrarse como trabajador de la institución?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que su líder cuenta con la experiencia requerida para ocupar el cargo?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera Usted que el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera Usted que el líder es una persona receptiva al escuchar las sugerencias que puedan transmitir sus colaboradores?	4	4	4	4	
Líder transformacional	5. ¿Considera Usted que el líder está en la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera Usted que el líder inspira a que exista el respeto entre los colaboradores?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera Usted que el líder comunica de forma oportuna la visión del futuro que espera conseguir con el apoyo de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	8. ¿Considera Usted que el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos?	4	4	4	4	
Liderazgo en equipo	9. ¿Considera Usted que el líder realiza trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos y tareas diarias?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera Usted que se le asigna por escrito las tareas a cada trabajador de acuerdo al MOF?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera Usted que el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades que tiene cada colaborador?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera Usted que el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Recompensas	1. ¿Considera Usted que la institución municipal realiza un concurso interno para ascender de puesto?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera Usted que existe trabajadores que son ascendidos sin cumplir los requisitos que señala el MOF para el puesto?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera Usted que se les elogia verbalmente a los colaboradores para motivarlos y sigan manteniendo ese buen desempeño?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera Usted que se le reconoce a los trabajadores que logran el cumplimiento de metas de la institución municipal?	4	4	4	4	
Remuneración	5. ¿Considera Usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera Usted que el sueldo que percibe es conforme?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución municipal?	4	4	4	4	
	8. ¿Considera Usted que los incentivos brindados les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4	
Capacitación	9. ¿Considera Usted que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera Usted que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera Usted que se le capacita al personal cuando va a ascender a un puesto de mayor jerarquía?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera Usted que la institución municipal debe implementar una línea de carrera para sus trabajadores?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir).	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: DRA. GERALDINA REBECA PARIHUAMAN QUINDE		Fecha:	
 Firma:	989038202 Teléfono:	geraldinaparihuaman@gmail.com E-mail:	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY – 2021.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Donato Amador Maguiña Ruiz

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Licenciado en Administración, Grado en Magister.**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Educación.

TIEMPO: 14 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si el liderazgo se relaciona en la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Huarmey – 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARMEY – 2021

VARIABLE: LIDERAZGO.

DIMENSION	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Líder autentico.	1. ¿Considera usted que el líder prepara a los nuevos en su proceso de integrarse como trabajador de la institución?	4	4	4	4	
	2. ¿Considera usted que su líder cuenta con la experiencia requerida para ocupar el cargo?	4	4	4	4	
	3. ¿Considera Usted que el líder emplea una comunicación honesta y respetuosa con los demás?	4	4	4	4	
	4. ¿Considera Usted que el líder es una persona receptiva al escuchar las sugerencias que puedan transmitir sus colaboradores?	4	4	4	4	
Líder transformacional	5. ¿Considera Usted que el líder está en la capacidad de transmitir confianza a sus colaboradores?	4	4	4	4	
	6. ¿Considera Usted que el líder inspira a que exista el respeto entre los colaboradores?	4	4	4	4	
	7. ¿Considera Usted que el líder comunica de forma oportuna la visión del futuro que espera conseguir con el apoyo de sus colaboradores?	4	4	4	4	
	8. ¿Considera Usted que el líder es innovador y creativo en proponer alternativas de solución para los problemas cotidianos?	4	4	4	4	
Liderazgo en equipo	9. ¿Considera Usted que el líder realiza trabajo en equipo para lograr el cumplimiento de los objetivos y tareas diarias?	4	4	4	4	
	10. ¿Considera Usted que se le asigna por escrito las tareas a cada trabajador de acuerdo al MOF?	4	4	4	4	
	11. ¿Considera Usted que el líder delega trabajo de acuerdo a las competencias y habilidades que tiene cada colaborador?	4	4	4	4	
	12. ¿Considera Usted que el líder delega responsabilidades considerando la carga laboral de cada trabajador?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
Recompensas	13. ¿Considera Usted que la institución municipal realiza un concurso interno para ascender de puesto?	4	4	4	4	
	14. ¿Considera Usted que existe trabajadores que son ascendidos sin cumplir los requisitos que señala el MOF para el puesto?	4	4	4	4	
	15. ¿Considera Usted que se les elogia verbalmente a los colaboradores para motivarlos y sigan manteniendo ese buen desempeño?	4	4	4	4	
	16. ¿Considera Usted que se le reconoce a los trabajadores que logran el cumplimiento de metas de la institución municipal?	4	4	4	4	
Remuneración	17. ¿Considera Usted que se le abona a tiempo sus sueldos percibidos?	4	4	4	4	
	18. ¿Considera Usted que el sueldo que percibe es conforme?	4	4	4	4	
	19. ¿Considera Usted que existe políticas de incentivos dentro de la institución municipal?	4	4	4	4	
	20. ¿Considera Usted que los incentivos brindados les motivan a mejorar su desempeño en el trabajo?	4	4	4	4	
Capacitación	21. ¿Considera Usted que se le asigna un personal con experiencia para que les enseñe cómo tienen que realizar su trabajo?	4	4	4	4	
	22. ¿Considera Usted que se le capacita de manera permanente de acuerdo a las necesidades de cada área?	4	4	4	4	
	23. ¿Considera Usted que se le capacita al personal cuando va a ascender a un puesto de mayor jerarquía?	4	4	4	4	
	24. ¿Considera Usted que la institución municipal debe implementar una línea de carrera para sus trabajadores?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. (En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir).	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Donato Amador Maguiña Ruiz			Fecha:	
 Firma:	992655952 Teléfono:		donatomruiz@outlook.es E-mail:	