

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



**Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de
la Municipalidad de Huacho-2023**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Morales Jaimes, Anel Mayumi

Código ORCID - 0009-0005-3023-6318

Asesora

Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID - 0000-0001-5509-4460

HUACHO – PERÚ

2023

INDICE

Indice General.....	i
Indice de Tablas	ii
Índice de figuras.....	iv
Palabra clave	vi
Constancia de originalidad.....	vii
Título.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
1. Introduccion.....	1
2. Metodología	21
3. Resultados	25
4. Analisis y discusion.....	61
5. Conclusiones y recomendaciones.....	65
6. Referencias bibliograficas	68
7. Anexos y apèndices	73

Índice de Tablas

N.º		Pág.
Tabla 1:	¿Su jefe lo considera para la toma de decisiones?	25
Tabla 2:	¿Su jefe evita participar en la toma de decisiones?	26
Tabla 3:	¿Su jefe es el único que puede opinar en las decisiones de su área?	27
Tabla 4:	¿observa un poder sobre encima del cargo?	28
Tabla 5:	¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?	29
Tabla 6:	¿Participa en las estrategias que su área propone?	30
Tabla 7:	¿Su jefe fomenta el desarrollo y la participación del trabajo en equipo entre los colaboradores?	31
Tabla 8:	¿Su jefe es claro en delegar responsabilidades y la ejecución de ello?	32
Tabla 9:	¿Observa una planificación constante de parte de su jefe al darle alguna carga laboral?	33
Tabla 10:	¿Se respetan su opinión así no sea igual al resto de sus compañeros?	34
Tabla 11:	¿Su líder les brinda la confianza al momento de expresar sus ideas?	35
Tabla 12:	¿Afronta conflictos de forma profesional?	36
Tabla 13:	¿Mantiene una actitud positiva frente a diversos problemas?	37
Tabla 14:	¿Propone metas y proyectos buscando el bien común de la sociedad?	38
Tabla 15:	¿Usted es coherente de lo que dice con lo que hace?	39
Tabla 16:	¿Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás?	40
Tabla 17:	¿Cuenta con iluminación y espacios para la realización de sus labores?	41
Tabla 18:	¿Tu ambiente de trabajo cuenta con señalización en caso de emergencia?	42
Tabla 19:	¿Tu horario laboral es manejable en circunstancias de emergencia?	43
Tabla 20:	¿Tu jefe es flexible solo con algunos colaboradores?	44

Tabla 21:	¿Cuenta con los materiales para que se le haga fácil la realización de sus labores?	45
Tabla 22:	¿El ambiente físico de trabajo es óptimo y moderno?	46
Tabla 23:	¿Tiene oportunidad de crecer profesionalmente?	47
Tabla 24:	¿Siente burocracia en su área de trabajo?	48
Tabla 25:	¿Su jefe solo apoya a algunos trabajadores?	49
Tabla 26:	¿Siente el apoyo y la seguridad de su jefe en la labor que desempeña?	50
Tabla 27:	¿Siente que es recompensado cuando hay algún logro?	51
Tabla 28:	¿Es fácil tener un equilibrio de comunicación con su jefe y compañeros?	52
Tabla 29:	¿Tiene oportunidad de seguir creciendo laboralmente?	53
Tabla 30:	¿Se le brinda reconocimiento cuando logra la meta pactada?	54
Tabla 31:	¿Tiene plena seguridad del pago de sus remuneraciones?	55
Tabla 32:	¿Le reconocen las horas extras que utiliza para la realización de sus labores?	56
Tabla 33:	¿Está de acuerdo con el sueldo que le ofrecen?	57
Tabla 34:	¿Su sueldo está por debajo del mercado?	58
Tabla 35:	Correlación liderazgo y satisfacción laboral	59
Tabla 36:	Correlación liderazgo autoritario y satisfacción laboral	59
Tabla 37:	Correlación liderazgo democrático y satisfacción laboral	60
Tabla 38:	Correlación liderazgo transformacional y satisfacción laboral	60

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: ¿Su jefe lo considera para la toma de decisiones?	25
Figura 2: ¿Su jefe evita participar en la toma de decisiones?	26
Figura 3: ¿Su jefe es el único que puede opinar en las decisiones de su área?	27
Figura 4: ¿observa un poder sobre encima del cargo?	28
Figura 5: ¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?	29
Figura 6: ¿Participa en las estrategias que su área propone?	30
Figura 7: ¿Su jefe fomenta el desarrollo y la participación del trabajo en equipo entre los colaboradores?	31
Figura 8: ¿Su líder es claro en delegar responsabilidades y la ejecución de ello?	32
Figura 9: ¿Observa una planificación constante de parte de su jefe al darle alguna carga laboral?	33
Figura 10: ¿Se respetan su opinión así no sea igual al resto de sus compañeros?	34
Figura 11: ¿Su líder les brinda la confianza al momento de expresar sus ideas?	35
Figura 12: ¿Afronta conflictos de forma profesional?	36
Figura 13: ¿Mantiene una actitud positiva frente a diversos problemas?	37
Figura 14: ¿Propone metas y proyectos buscando el bien común de la sociedad?	38
Figura 15: ¿Usted es coherente de lo que dice con lo que hace?	39
Figura 16: ¿Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás?	40
Figura 17: ¿Cuenta con iluminación y espacios para la realización de sus labores?	41
Figura 18: ¿Tu ambiente de trabajo cuenta con señalización en caso de emergencia?	42
Figura 19: ¿Tu horario laboral es manejable en circunstancias de emergencia?	43
Figura 20: ¿Tu jefe es flexible solo con algunos colaboradores?	44

Figura 21:	¿Cuenta con los materiales para que se le haga fácil la realización de sus labores?	45
Figura 22:	¿El ambiente físico de trabajo es óptimo y moderno?	46
Figura 23:	¿Tiene oportunidad de crecer profesionalmente?	47
Figura 24:	¿Siente burocracia en su área de trabajo?	48
Figura 25:	¿Su jefe solo apoya a algunos trabajadores?	49
Figura 26:	¿Siente el apoyo y la seguridad de su jefe en la labor que desempeña?	50
Figura 27:	¿Siente que es recompensado cuando hay algún logro?	51
Figura 28:	¿Es fácil tener un equilibrio de comunicación con su jefe y compañeros?	52
Figura 29:	¿Tiene oportunidad de seguir creciendo laboralmente?	53
Figura 30:	¿Se le brinda reconocimiento cuando logra la meta pactada?	54
Figura 31:	¿Tiene plena seguridad del pago de sus remuneraciones?	55
Figura 32:	¿Le reconocen las horas extras que utiliza para la realización de sus labores?	56
Figura 33:	¿Está de acuerdo con el sueldo que le ofrecen?	57
Figura 34:	¿Su sueldo está por debajo del mercado?	58

Palabras claves:

Tema	Liderazgo, satisfacción laboral
Especialidad	Administration

Keywords:

Subject:	Organizational leadership, job satisfaction
Specialty	Administration

Línea de investigación:

Línea del programa	Administración
Área	Talento Humano
Sub-área	Economía Y Negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Huacho-2023" del (a) estudiante: **MORALES JAIMES ANEL MAYUMI**, identificado(a) con Código N° **1614200164**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 15 de agosto de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho-2023

Resumen

El estudio tuvo como propósito explicar si el liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho-2023. En la metodología se utilizó un diseño descriptivo, no experimental, de nivel correlacional y orientación cuantitativa, con corte transversal. La muestra consistió en 132 colaboradores. Se aplicaron dos cuestionarios de 32 ítems, validados por juicio de expertos y con confiabilidad medida por el Alfa de Cronbach. Los datos se procesaron con Microsoft Office, organizando los resultados en tablas con formato APA. Se encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral, utilizando el coeficiente de correlación de Pearson.

Se encontró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral, con un coeficiente de $r=0.711$ y una significancia bilateral de $p=0.000 < 0.05$. Estos resultados indican que un liderazgo efectivo está asociado con una mayor satisfacción laboral. Aunque aspectos como la propuesta de metas y proyectos (51%) y el apoyo del jefe (40%) son positivos, la consistencia en el reconocimiento (48%) debe mejorar para maximizar la satisfacción laboral.

Abstract

The study aimed to explain whether leadership is related to job satisfaction among administrative staff at the Municipality of Huacho-2023.

A descriptive, non-experimental design of correlational level and quantitative orientation with a cross-sectional approach was used. The sample consisted of 132 staff members. Two questionnaires of 32 items were applied, validated by expert judgment, and with reliability measured by Cronbach's Alpha. The data were processed using Microsoft Office, organizing the results into APA-formatted tables.

A positive and significant correlation was found between leadership and job satisfaction, using the Pearson correlation coefficient. The results showed a coefficient of $r=0.711$ with a bilateral significance of $p=0.000 > 0.05$. These findings indicate that effective leadership is associated with higher job satisfaction. Although aspects such as goal and project proposals (51%) and supervisor support (40%) are positive, consistency in recognition (48%) needs to be improved to maximize job satisfaction.

1. Introducción

En estudios Internacionales se contó con Morales (2022), en su investigación realizada en el municipio de la Paz, se plantearon el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre el estilo de liderazgo y los niveles de estrés en el personal de Royal Gold S.R.L de la ciudad de La Paz en la gestión 2020. El tipo de investigación del proyecto es de tipo descriptivo-correlacional, ya que la misma busca dar a conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos. Concluye que las actuales conceptualizaciones han evolucionado y van adoptando nuevos perfiles a través de diferentes épocas y etapas. Por lo tanto, el colaborador tiene la obligación de coordinar los esfuerzos para la realización de las labores, logrando así una evolución que enseña a, planificar, prever, organizar, coordinar y controlar toda acción de manera racional, estos permiten llegar al éxito que desean lograr, teniendo una satisfacción.

Valenzuela (2020) investigó la correlación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en establecimientos municipales en Curicó, Chile. Utilizando una metodología cuantitativa y descriptivo-correlacional, encuestó a docentes, encontrando un Rho de Spearman de 0.810 con un 95% de confianza, indicando una correlación directa y significativa. Los resultados sugieren que una gestión educativa eficiente se asocia con un liderazgo directivo efectivo. Se recomienda a los establecimientos públicos optimizar la gestión educativa mediante motivación y control, aplicando normas de manera equitativa según las competencias de cada miembro del equipo docente.

Según Perez (2020) en su investigación tuvo el objetivo de Analizar las mejores prácticas de liderazgo que ejercieron los gerentes de pequeñas y medianas empresas prestadoras de servicios del estado, su metodología fue La investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos dicho estudio se pudo diagnosticar cuales fueron dichas prácticas de liderazgo más recurrentes en los gerentes, una vez analizados los diferentes test aplicados a los gerentes, se puede observar que la percepción de las prácticas que

desarrollaron durante la pandemia es de frecuencia alta en cada una de las dimensiones estudiadas, concluyendo de esta manera que todas las dimensiones se hayan mayor al 80%, cifra muy generosa que otorga la conclusión de la gran capacidad que tienen los gerentes de IPS de afrontar mediante prácticas de liderazgo una situación tan atípica como lo fue la pandemia durante el año 2020.

En el mismo sentido Gonzales (2021) tuvo el objetivo de investigar e Identificar la correlación existente de las siguientes variables: liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía VASCOR, su metodología es de nivel correlacional simple, además pertenece al enfoque denominado cuantitativo y es hipotético - deductivo. Se aplicó muestra censal, constituida por el personal de Vascor y para el levantamiento de información usé el instrumento denominado cuestionario – escala tipo Likert para las dos variables, Los resultados demostraron una relación directa entre las variables antes mencionadas, obteniendo un Rho de Spearman 0,619 positivo y el grado de significancia de la prueba fue ($p=,000 < \alpha=0,05$) eso indica que se accedió la hipótesis alterna llegando a la conclusión de que hay relación significativa entre lo que es liderazgo y desempeño laboral del personal.

En su investigación, Guillén (2020) se propuso analizar cómo el liderazgo influye en la satisfacción laboral en el municipio Sucre, Venezuela. Utilizando una metodología cualitativa, recolectó datos descriptivos basados en las palabras y comportamientos de los participantes. Concluyó que el desempeño laboral no se debe medir únicamente por la productividad mínima que se espera de los trabajadores, sino que cuando estos están motivados, los resultados se alcanzan de manera natural y con mayor calidad.

Por su parte, Seferino (2021) investigó la relación entre el liderazgo y el empoderamiento de los colaboradores en una empresa. La metodología descriptiva reveló una alta correlación entre ambas variables. Se recomendó realizar evaluaciones periódicas para monitorear estas variables. Se concluyó que la satisfacción laboral tiene una relación inversa con la intención de cambio de empleo, con un 76% de personal

satisfecho, aunque la antigüedad promedio de 14 años en la empresa podría dificultar los cambios.

Arrieta (2021) se enfocó en determinar la relación entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción laboral en una empresa. Con una población de 131 personas, se identificó que el estilo de liderazgo predominante era el 85%, mientras que el liberal representaba un 4% y un 11% era incierto. La investigación concluyó que el estilo de liderazgo predominante no afecta la productividad, pero un buen ambiente laboral, junto con una adecuada remuneración y condiciones laborales, impacta positivamente en la satisfacción de los empleados.

En estudios nacionales, Salazar (2023) examinó la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en 70 docentes de Trujillo. Utilizando un diseño transversal, descriptivo y correlacional, encontró una relación moderada y positiva entre estas variables, con un 70% de docentes satisfechos. El liderazgo persuasivo se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral, mientras que los estilos directivo y participativo lo hicieron de manera inversa. Se recomendó capacitar continuamente a los gerentes municipales para mejorar sus habilidades de liderazgo.

Sandoval (2023) realizó un estudio cuantitativo y descriptivo correlacional con 30 trabajadores de una oficina administrativa en Lima. Los resultados mostraron una relación débil entre liderazgo y satisfacción laboral, aunque el liderazgo democrático tenía una relación significativa con la satisfacción. Esto sugiere que la satisfacción laboral no depende exclusivamente del liderazgo, y que los estilos aplicados por el alcalde y gerentes no son completamente efectivos para lograr una satisfacción plena.

Sánchez (2022) investigó la relación entre liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral en 35 docentes de una universidad en Lima. Encontró una relación alta y positiva entre las tres variables, concluyendo que un liderazgo adecuado mejora el clima laboral y aumenta la satisfacción laboral.

Quispe (2023) estudió la relación entre satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, encontrando una relación directa y significativa entre ambas, con un 68.57% de trabajadores reportando una satisfacción laboral regular y un 87.62% con alta productividad. Finalmente, Crispin (2021) analizó cómo la satisfacción laboral influye en la productividad de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Pacora. Con una muestra de 34 empleados, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, con un 50% de los trabajadores satisfechos con su entorno laboral y un 61.8% que considera su productividad adecuada.

La tesis de Delgado (2022) tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 120 empleados. Los resultados mostraron que el 70.8% de los empleados tenían un alto nivel de satisfacción laboral, lo que se atribuye a factores como el trato, los salarios y las políticas institucionales. Además, el 67.5% de los empleados demostraron ser productivos gracias a su eficiencia y eficacia en el trabajo. Finalmente, mediante la correlación Rho de Spearman, se encontró un p-valor de 0.000 y una correlación de 0.437, lo que confirma la existencia de una relación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad.

Carloman (2023) investigó la relación entre la productividad y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Utilizando una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y un enfoque correlacional, aplicó encuestas a una muestra de 54 trabajadores. Los resultados mostraron que el 48.1% de los trabajadores perciben un alto nivel de productividad en sus funciones, y el 48% considera que el nivel de satisfacción laboral también es elevado, atribuyendo esto a los recursos y comodidades proporcionados por la organización.

En la investigación de Peña (2022) realizada en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se buscó determinar la relación entre la remuneración y la satisfacción

laboral de los colaboradores. El estudio, de tipo aplicado y nivel descriptivo, utilizó un diseño transaccional correlacional. Los resultados mostraron una correlación positiva baja entre la gestión de remuneración y la satisfacción laboral, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.299. Además, se encontró que la remuneración percibida por los empleados se sitúa en un nivel medio (52%), lo que se debe a que la municipalidad no ofrece adecuadamente compensaciones suficientes en términos de subsistencia, salud, dignidad, bienestar y comodidad.

Según Vallejos (2022) investigó la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en la Municipalidad Provincial de Chota, encontrando una correlación directa y significativa (Rho de Spearman de 0.267, $p=0.006$). Un 68.57% de los trabajadores percibió un buen nivel de satisfacción laboral, lo que sugiere una mejor productividad, aunque un 29.52% indicó que las condiciones laborales no cumplen con sus expectativas.

En tanto Curioso (2023) exploró la relación entre las políticas de capacitación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Huamanga, usando un enfoque no experimental y correlacional. Los resultados mostraron que el 66.7% de los encuestados consideró que las capacitaciones son escasas, afectando su productividad, aunque un 54.5% estaba satisfecho con su trabajo. Se halló una correlación significativa (Rho de Spearman de 0.413, $p=0.000$) entre las políticas de capacitación y la satisfacción laboral.

Por su parte Bonilla (2022) estudió la relación entre satisfacción laboral y productividad en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Aplicando un diseño no experimental y correlacional, encontró que el 66% de los empleados tenía una satisfacción regular, y el 39% consideraba su productividad media. La investigación confirmó una correlación significativa entre las variables (R de Pearson de 0.944, $p=0.000$).

Dando sustento a la fundamentación científica a la primera variable, nos dice Gómez (2017) sostiene que el liderazgo es fundamental para influir en los seguidores y es clave en el éxito o fracaso de los mismos, quienes son esenciales para cumplir las metas empresariales. La investigación y la experiencia demuestran que el comportamiento y la actitud del gerente de una empresa son determinantes para su sostenibilidad, calidad y éxito en el mercado. Por lo tanto, para generar cambios, mejorar procesos y motivar a las personas a alcanzar resultados en las organizaciones, es crucial contar con gerentes que inicien, faciliten, gestionen, impulsen y coordinen el proceso de transformación.

Para Friedman (2017), considera que el liderazgo es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos. lo explica como un grupo de formas de comportamiento que el líder usa como herramienta para influir sobre el actuar de los individuos y equipos. Esta influencia se desarrolla a través de una visión sustentada por los valores que la apoyan, generando en el individuo la incorporación a su propio comportamiento. El principio primordial del liderazgo es que las personas tiendan a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas. En este sentido el rol del líder es lograr que la organización genere obtener los resultados esperados, ya que los líderes afanan su labor en la creación de nuevas oportunidades que permitan compartir y aprender lo aprendido, llegando a transformar el contexto.

Por su parte Uribe (2014) define el liderazgo eficaz como la capacidad del líder para canalizar los esfuerzos de las personas hacia metas específicas, motivándolas con entusiasmo y buena disposición. Este tipo de liderazgo debe ser transformador y moral, basado en valores orientados al bien común, con el objetivo de lograr la transformación personal y social., en tanto Schwartz (2018) ve el liderazgo como la capacidad de asumir riesgos, inspirar una visión compartida y adaptar el estilo según la situación.

Asimismo Sharma (2019) añade que un líder empodera a otros a través de la cooperación y el ejemplo moral. Halpin (2017) lo define como esencial para la

supervivencia del grupo, mientras que Avolio (2016) lo relaciona con la posición de poder. Lewin (2018) describe a los líderes autoritarios como aquellos que toman decisiones centralizadas. Chavenato (2016) destaca el liderazgo participativo como el más efectivo, promoviendo la colaboración. Maxwell (2019) advierte que el liderazgo basado en la delegación puede generar confusión en roles. Toledo (2015) enfatiza la importancia del liderazgo visionario en tiempos de cambio, y Valdez (2013) resalta el estilo "coaching" por su enfoque en desarrollar habilidades. Finalmente, Lewin (2017) describe el liderazgo transformacional como aquel que gana la confianza de los seguidores, basado en las "cuatro íes": consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada.

A continuación, dando sustento a la fundamentación científica de la segunda variable; la satisfacción laboral nos dice Chiavenato (2017) el capital humano es un área sensible dentro de la organización, en tiempo de austeridad esta es el área más afectada. Con la satisfacción laboral se logrará el grado de conformidad de los empleados respecto a todo su entorno de la organización y las condiciones de trabajo.

De acuerdo a Wayne (2017) administrar el capital humano significa conquistar y mantener a las personas del miembro de la organización en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. La satisfacción laboral es el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores con la organización, esta percepción de los colaboradores hará del trabajo en equipo más óptimo.

Según Corral (2016) los salarios constituyen el centro de relación transaccional más importante para la organización. El salario puede ser considerado como el pago de un trabajo, pero es el valor del individuo dentro de la organización que a su vez es un derecho. Tener una buena disposición de los trabajadores de la organización lograra que se cumplan las tareas de la mejor forma posible.

Según Wayne (2017), la satisfacción laboral se manifiesta cuando un trabajador se siente motivado y feliz con su trabajo, logrando estabilidad, crecimiento profesional

y un buen equilibrio entre su vida personal y laboral. Por su parte Bracho (2018) describe la satisfacción laboral como la sensación de equilibrio que una persona experimenta al satisfacer sus necesidades a través del trabajo, y la relaciona con la percepción que los trabajadores tienen de las condiciones laborales. En tanto Davis (2017) destaca la importancia de la satisfacción laboral tanto para los empleados, que buscan estabilidad y crecimiento, como para los empleadores, quienes obtienen mayor compromiso y esfuerzo de empleados satisfechos. Muñoz (2016) vincula la satisfacción laboral con la psicología del trabajador, señalando que factores como la compensación, las condiciones laborales, y las oportunidades de crecimiento son cruciales. Muñoz (2014) añade que el clima laboral, incluidas las relaciones interpersonales y la percepción económica, influye significativamente en la satisfacción de los empleados. Asimismo Palma (2012) subraya la importancia de la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo dentro de la empresa como elementos clave para la satisfacción laboral, ya que estos aspectos pueden motivar a los empleados y reducir la rotación. Finalmente, Salazar (2019) advierte que el estrés excesivo puede disminuir la satisfacción laboral, resaltando la importancia de equilibrar los objetivos competitivos con la capacidad y personalidad de cada empleado.

El presente estudio se justifica teóricamente como una investigación que busca proporcionar información relevante a los administradores municipales para mejorar el servicio a la comunidad, comenzando con el bienestar de sus propios colaboradores, quienes son responsables de brindar atención en diversas circunstancias. Este enfoque pretende estimular de manera más efectiva el cumplimiento de sus funciones y otras tareas asignadas, y también servirá como base para futuras investigaciones sobre el liderazgo y la satisfacción laboral.

En lo práctico contribuyó con desarrollar el estudio para identificar el nivel de correlación que existe en las variables, utilizando el método científico que dieron respuestas a las interrogantes planteadas en la investigación y a su vez corregir las debilidades que se observan, mediante las recomendaciones planteadas. Asimismo,

aportó con mejorar el propósito de la organización creando un ambiente favorable para la actividad humana, donde los gerentes son responsables del alcance de las metas, a través de la planificación, la realización de informes, realizar ajustes y replantear, las metas aplicando medidas correctivas cuando sean necesarias

En el presente estudio se justifica en función a la metodología porque contribuyó con el diseño de un cuestionario para la variable liderazgo y el otro cuestionario para la variable satisfacción laboral, los mismos que fueron validados y obtuvieron un buen nivel de confiabilidad para su aplicación. Por tanto, ambos instrumentos servían para que sean aplicados por próximos investigadores que desean realizar estudios sobre el tema. Los resultados que genere ésta investigación, ofrece un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento de los dos ejes básicos: Liderazgo y para el mejoramiento de la satisfacción laboral.

En cuanto al aporte social, es crucial destacar la importancia de mejorar el liderazgo en la municipalidad. Un liderazgo eficaz no solo fomenta un ambiente de trabajo más positivo, sino que también tiene un impacto directo en la satisfacción de los colaboradores. Al sentirse valorados y respaldados, los empleados pueden realizar sus funciones con mayor motivación y eficiencia en sus respectivos centros de trabajo. Esto, a su vez, contribuye a un mejor desempeño general de la organización y al logro de los objetivos municipales, beneficiando a la comunidad en su conjunto.

Por otro lado, este estudio tiene un aporte científico significativo, ya que permite identificar los factores predominantes que influyen en la mejora de ambas variables estudiadas: el liderazgo y la satisfacción laboral. Al comprender estos factores, se pueden establecer relaciones beneficiosas y sostenibles a lo largo del tiempo entre la organización y sus empleados. Además, los hallazgos de este estudio no solo serán valiosos para la empresa y los trabajadores, sino que también servirán como una base útil para futuras investigaciones. Esto permitirá a otros estudios construir sobre este conocimiento y continuar explorando maneras de mejorar el entorno laboral y la eficiencia organizacional.

En cuanto a la fundamentación del problema, el liderazgo tiene un impacto multifacético en la satisfacción laboral. El estilo de liderazgo adoptado por los líderes de una organización afecta directamente la participación de los empleados en la toma de decisiones y su sentido de autonomía. Los líderes que adoptan estilos de liderazgo inclusivos, fomentan una comunicación abierta, reconocen y apoyan a sus empleados, promueven una cultura organizacional positiva y ofrecen oportunidades de crecimiento, tienden a tener equipos más satisfechos y comprometidos. La falta de estas prácticas, por otro lado, puede crear un ambiente laboral negativo, afectando la satisfacción y el rendimiento de los empleados. En toda organización los líderes juegan un papel decisivo en la creación y mantenimiento de la cultura organizacional. Una cultura positiva que promueve el respeto, la inclusión y la equidad puede mejorar significativamente la satisfacción laboral. En cambio, una cultura negativa o tóxica, donde prevalecen prácticas injustas o discriminatorias, puede deteriorar el ambiente de trabajo y disminuir la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Según el Diario El Peruano (2020), muchas gerencias, subgerencias y departamentos municipales enfrentan serios problemas de coordinación, capacitación e implementación, lo que afecta sus actividades diarias. En particular, la alcaldía enfrenta desafíos con equipos informáticos obsoletos y de baja capacidad, lo que impacta negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores, llevándola a niveles precarios. Dado que el estilo de liderazgo puede influir significativamente en el desempeño de los empleados, es crucial realizar un estudio detallado sobre el liderazgo en la municipalidad de Huacho. Este análisis debe explorar cómo las prácticas de liderazgo actuales impactan la satisfacción laboral, un indicador clave de la salud organizacional. Los empleados satisfechos suelen ser más productivos, comprometidos y leales a la institución. Además, un liderazgo que fomente un entorno de trabajo positivo no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también repercute positivamente en la calidad del servicio brindado a la comunidad. Por lo tanto,

comprender la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral es fundamental para optimizar el funcionamiento interno de la municipalidad y el servicio a los ciudadanos.

Por expuesto, planteamos la pregunta, ¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho?

Conceptualizando la primera variable Tracy (2014) explica que el liderazgo mejora el rendimiento del equipo a través de la capacidad del líder para influir en quienes lo rodean, lo que facilita el logro de los objetivos del grupo. Además, enfatiza que no es suficiente con un liderazgo basado únicamente en la autoridad o la posición jerárquica dentro de una organización. El verdadero liderazgo se manifiesta cuando los demás eligen seguir, dejarse guiar y compartir la visión del líder.

Para operacionalizar la primera variable, liderazgo, se diseñó un cuestionario compuesto por 16 ítems, cada uno enfocado en medir distintos aspectos del liderazgo. El cuestionario se estructuró en torno a tres dimensiones principales: liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo transformacional. Estas dimensiones se eligieron para capturar una variedad de estilos de liderazgo y su posible impacto en el entorno laboral. Cada ítem del cuestionario fue cuidadosamente redactado para reflejar comportamientos y actitudes específicos asociados con cada estilo de liderazgo,

Según Lewin (2021), el liderazgo autoritario se caracteriza por el hecho de que el líder toma todas las decisiones relacionadas con los roles, técnicas, métodos y condiciones de trabajo de sus subordinados. En este estilo, el líder asume toda la responsabilidad y las decisiones, mientras que los miembros del equipo se limitan a seguir las órdenes recibidas. Por otro lado, Warrick (2017) describe al líder democrático como aquel que enfatiza tanto el desempeño como el bienestar de las personas. Este tipo de líder confía en que la mayoría de las personas son honestas y trabajadoras, y se esfuerza por organizar y motivar a los empleados para alcanzar tanto los objetivos organizacionales como los personales. Manzanilla (2013) define el liderazgo

transformacional como aquel en el que el líder se preocupa profundamente por sus empleados, tratándolos como parte de su propia familia y valorando su bienestar personal. Este líder confía en su equipo, fomenta el desarrollo de sus habilidades y ofrece recompensas e incentivos para motivar a sus empleados a alcanzar sus metas de manera efectiva, al mismo tiempo que busca minimizar la presión y el estrés en el entorno laboral.

Conceptualizando la variable satisfacción laboral, Wayne(2017), señala administrar el capital humano significa conquistar y mantener a las personas del miembro de la organización en un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable. La satisfacción laboral es el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores con la organización, esta percepción de los colaboradores hará del trabajo en equipo más óptimo.

Para operacionalizar la segunda variable, satisfacción laboral, se utilizó un cuestionario de 18 ítems. Este cuestionario se dividió en tres dimensiones clave: condiciones físicas del trabajo, relación con la autoridad y beneficios laborales. Cada ítem fue diseñado para evaluar aspectos específicos dentro de estas dimensiones, proporcionando una visión integral de los factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los empleados.

Definiendo la dimensión Condiciones de trabajo: según Taylor (2016) señala que las condiciones físicas en el lugar de trabajo son cruciales, ya que pueden impactar negativamente la salud de los empleados. Un entorno laboral adecuado es esencial para la ejecución efectiva de las tareas. Estas condiciones se componen de factores sociotécnicos y organizacionales del proceso productivo, que se implementan en el establecimiento, así como de factores de riesgo presentes en el ambiente de la organización.

En cuanto a la relación con la autoridad, según Delloity (2016), se refiere a la forma en que las personas interactúan, perciben y responden a figuras de poder o

instituciones que tienen la capacidad de influir en sus vidas. Esto puede incluir aspectos como el respeto, la obediencia, la confianza, la resistencia o el desafío hacia estas figuras de autoridad. La naturaleza de esta relación puede estar influenciada por factores culturales, sociales, y personales, y puede variar en diferentes contextos y situaciones.

En tanto Cuesta (2018), define beneficios económicos a la remuneración económica es la prestación de servicio de un trabajador hacia la empresa, este es un punto importante porque se le reconoce el esfuerzo en una recomposición salarial es la recompensa que se le da a los colaboradores por la prestación de servicio, esta puede tener incentivos y comisiones o cualquier otro beneficio de la empresa. Es el resultado positivo por horas de trabajo dadas a la empresa, estos beneficios serán monetarios.

Se formuló la siguiente hipótesis: H1: Existe relación efectiva entre el liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad Huacho- 2023 y H0: No Existe relación efectiva entre el liderazgo y satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad Huacho-2023

También se planteó el objetivo general: explicar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho- 2023. asimismo, para dar cumplimiento a este objetivo se propuso los siguientes objetivos específicos: Analizar el nivel de relación que existe entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho- 2023. Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho- 2023. Demostrar el nivel de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho- 2023.

2. Metodología

a. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básicamente descriptivo - correlacional, el siguiente trabajo fue un estudio descriptivo, porque se recolectaron datos para conocer el tipo de liderazgo que se emplea en la municipalidad, la investigación es descriptiva ya que busca especificar características y rasgos relevantes de cualquier fenómeno que va analizar.

En este caso, la investigación es de diseño transversal, no experimental, según nombre y año manifiesta que la investigación no experimental son estudios que se dan en un contexto natural, sin que se alteren las variables.

Señala Hernández et al (2018), la única función de un diseño no experimental es observar fenómenos en su entorno natural sin intervenir en las variables. Por otro lado, los estudios transversales se enfocan en recopilar datos en momentos específicos y únicos, similares a capturar instantáneas de eventos en el tiempo.

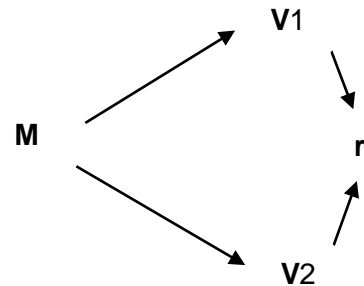
Dónde:

V1: Variable (Liderazgo)

V2: Variable (Satisfacción Laboral)

M: Muestra

R: Relación



b. Población y muestra

Población

La población está formada por 200 colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho - 2023.

Hernández et al (2014) menciona población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con ciertas especificaciones.

Muestra

Hernández et al (2014) define muestra como un subgrupo representativo de la población de la cual se recolectan datos y se logra hacer inferencias sobre la población".

Para hallar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

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

Donde:

n : La muestra ($n = ?$)

N : La población ($N = 200$)

q : Probabilidad de no ocurrencia de un evento ($Q = 0.5$)

Z : Confianza de 95% ($Z = 1.96$)

E : Error muestral ($e = 5\%$)

p : Probabilidad de ocurrir un evento ($P = 0.5$)

Siguiendo los lineamientos de la fórmula se procede a reemplazar los datos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{0.05^2(200 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

n = 132

La muestra fue de 132 colaboradores de municipalidad.

c. Técnica e instrumento de investigación

La encuesta se empleó para recopilar datos que proporcionen una visión objetiva y precisa sobre el estado actual de las variables relacionadas con el liderazgo y la satisfacción laboral. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 35 preguntas, diseñado para abordar cada objetivo específico, facilitando la obtención de información de los participantes. Esta información se procesó y analizó para presentar los resultados.

d. Validez y confiabilidad de la información

Se realizó mediante la evaluación de juicio de los tres expertos, donde se solicitó la opinión de docentes de la Universidad San Pedro.

Confiabilidad

Fue medido la confiabilidad por el alfa de cronbach.

Fiabilidad de Liderazgo

Se concluye, que el nivel de confiabilidad del instrumento de liderazgo según el Alfa de Cronbach es de 0,863; es muy alto, por cual es factible su aplicabilidad.

Fiabilidad de Satisfacción laboral

Se concluye, que el nivel de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral según el Alfa de Cronbach es de 0,892; es muy alto, por cual es factible su aplicabilidad.

e. Procesamiento y análisis de la información.

Para analizar toda la información recopilada, se utilizó un instrumento previamente validado cuya confiabilidad fue comprobada con el alfa de Cronbach, empleando el software SPSS v24. Este software también facilitó la medición del nivel de correlación entre variables utilizando el coeficiente de Spearman. Todos los resultados obtenidos se transformaron en valores numéricos y se organizaron en tablas con formato APA, lo que permitió estructurar de manera ordenada las conclusiones y recomendaciones finales.

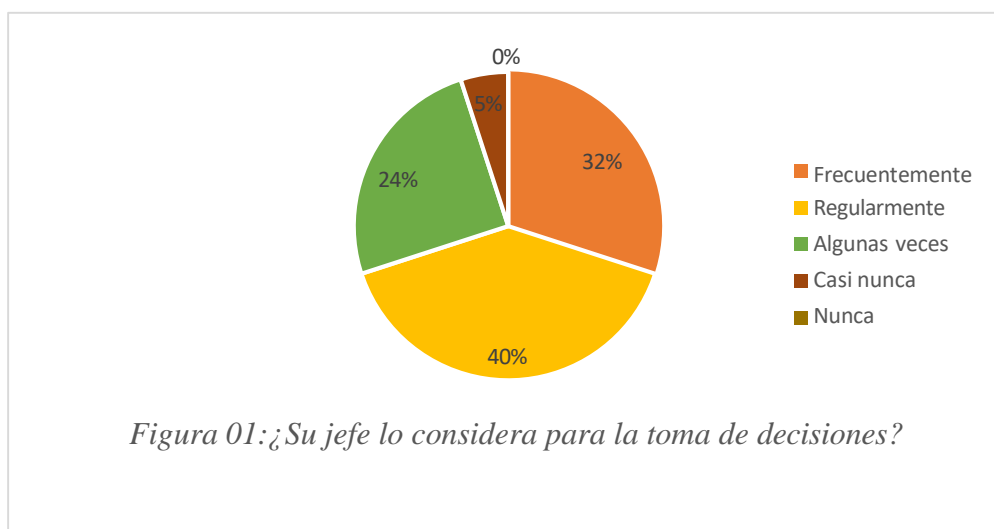
3. Resultados

TABLA 1.

¿Su jefe lo considera para la toma de decisiones?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	30	32%
Regularmente	60	40%
Algunas veces	32	24%
Casi nunca	10	5%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

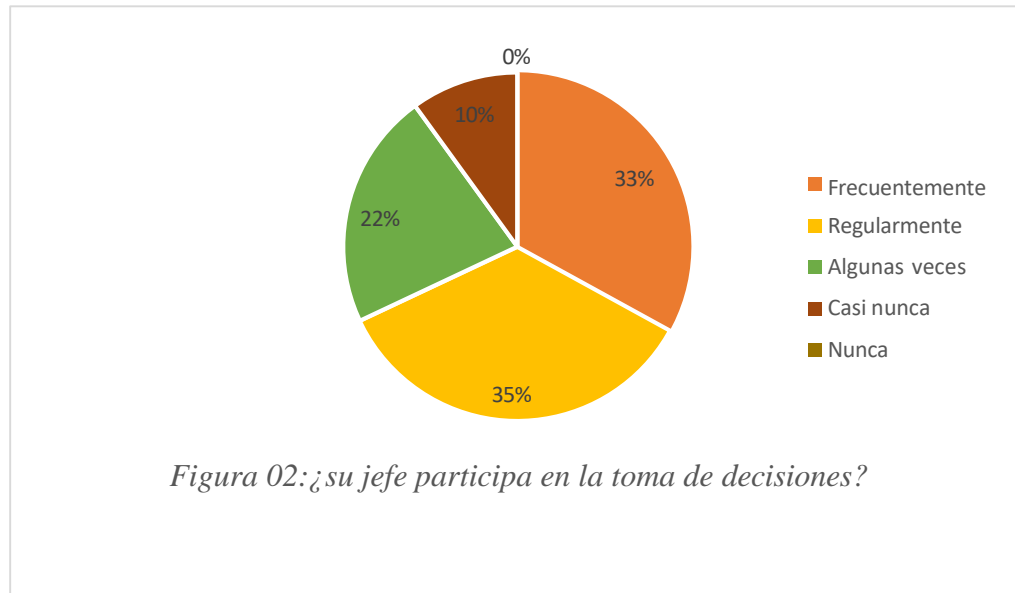
Se aprecia en la tabla 1 que el 40% de los colaboradores considera que no se le considera para la toma de decisiones, mientras un 32% dijo que frecuentemente, el 24% dijo que algunas veces por ultimo 5% casi nunca

TABLA 2.

¿Su jefe participa en la toma de decisiones?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	40	33%
Regularmente	45	35%
Algunas veces	25	22%
Casi nunca	12	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETAMOS:

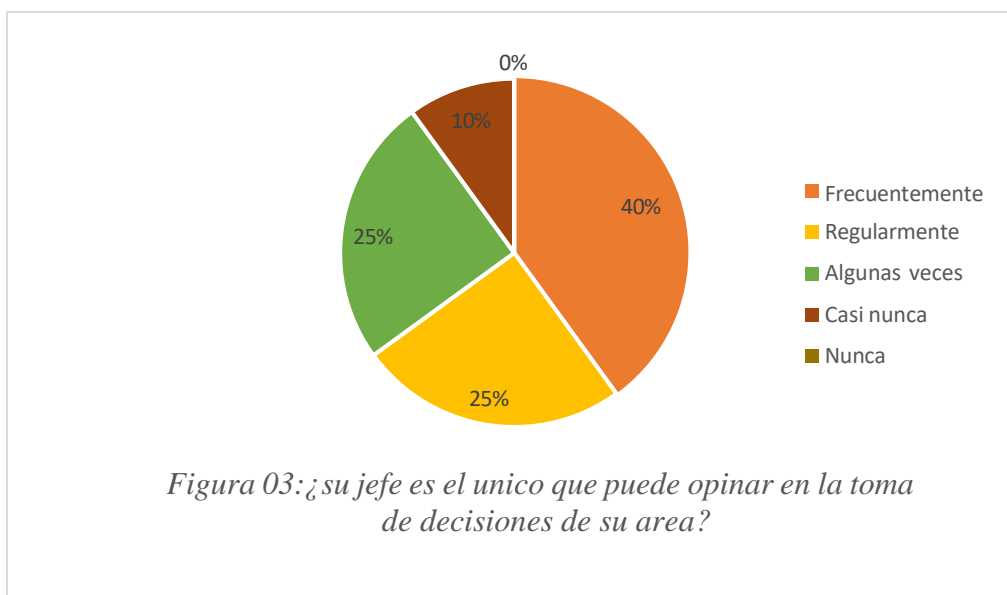
Se visualiza en la tabla 2 que el 35% de los colaboradores afirman que su jefe regularmente toma decisiones, mientras el 33% frecuentemente, 22% algunas veces y el 10% casi nunca.

TABLA 3.

¿Su jefe es el único que puede opinar en las decisiones de su área?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	45	40%
Regularmente	30	25%
Algunas veces	30	25%
Casi nunca	27	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

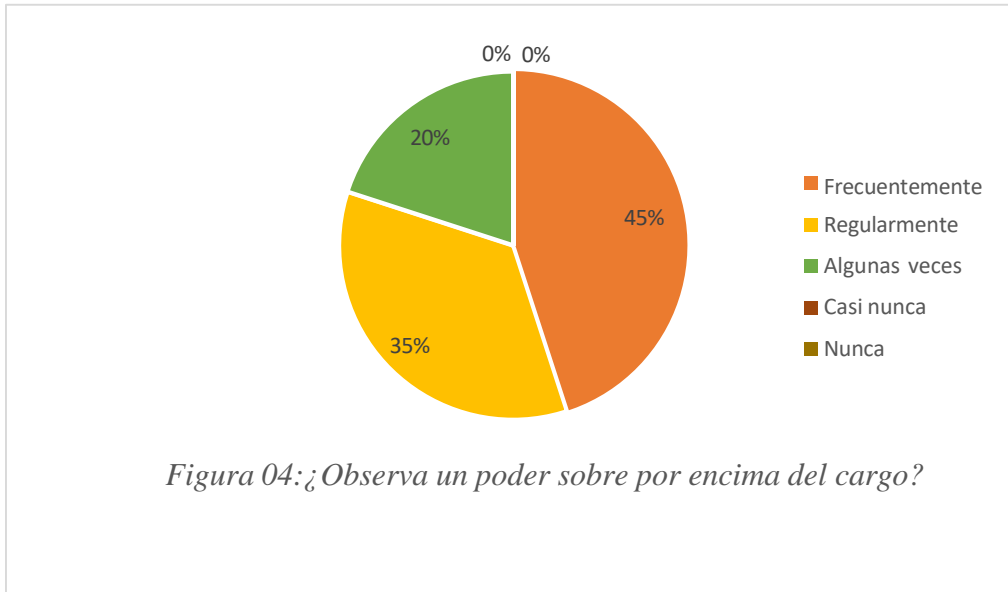
Observamos en la tabla 3 que el 40% de los colaboradores dicen que su jefe es el único que toma decisiones, mientras el 25% regularmente, 25% algunas veces y el 10% casi nunca.

TABLA 4.

¿Observa un poder sobre encima del cargo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	55	45%
Regularmente	45	35%
Algunas veces	32	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

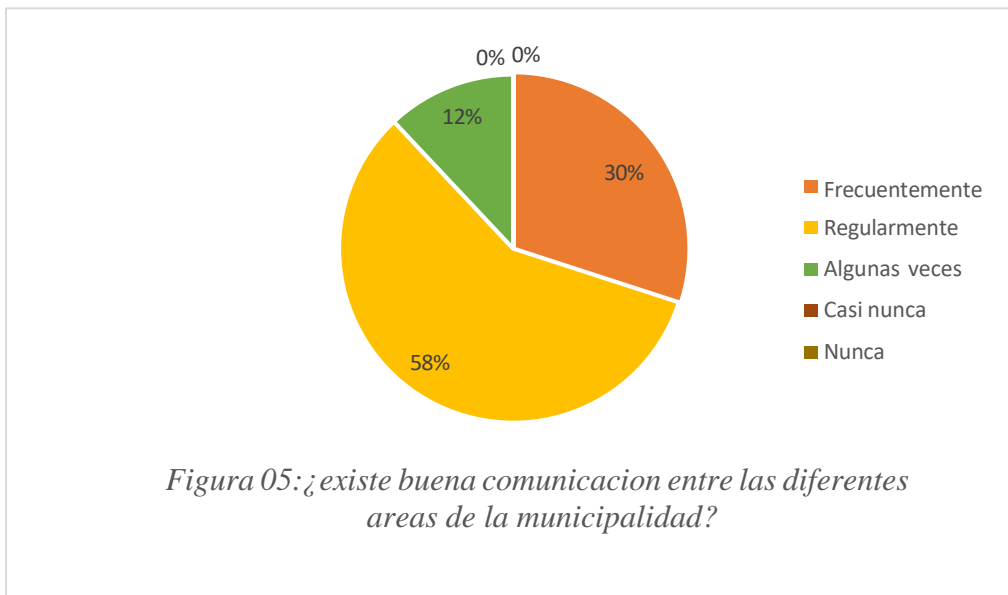
Se denota en la tabla 4 que el 45% de los trabajadores dice algunas veces observan que su jefe tiene un poder sobre encima del resto de sus compañeros, el 35% dice casi nunca y el 20% restante algunas veces.

TABLA 5.

¿Existe buena comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	45	30%
Regularmente	62	58%
Algunas veces	25	12%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

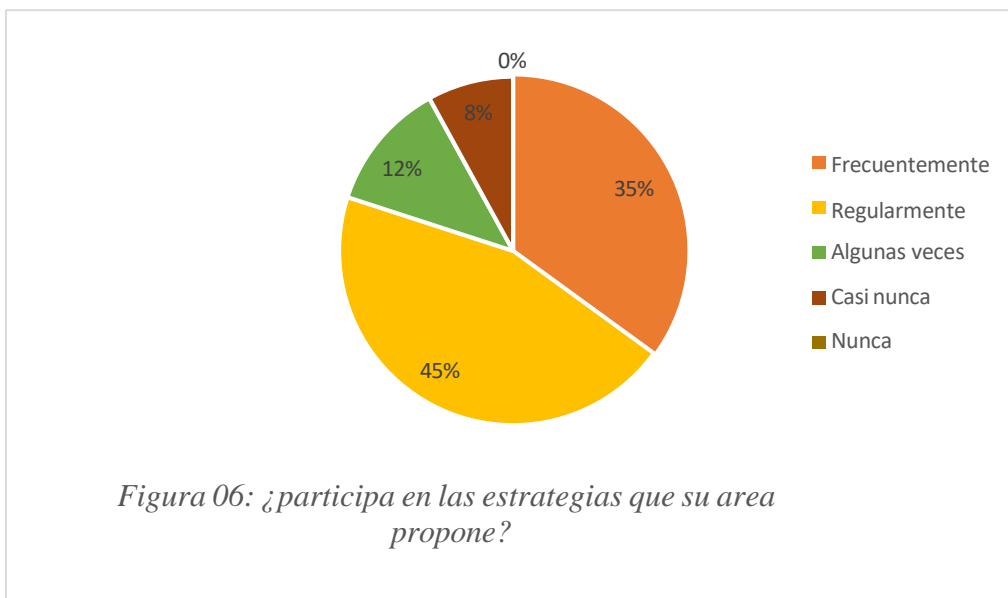
Tabla 5, se visualiza que el 58% de los trabajadores nos dice que regularmente si hay una buena comunicación, mientras el 30% dice que frecuénteme, y el 12% nos algunas veces.

TABLA 6.

¿Participa en las estrategias que su área propone?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	40	35%
Regularmente	55	45%
Algunas veces	22	12%
Casi nunca	15	8%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

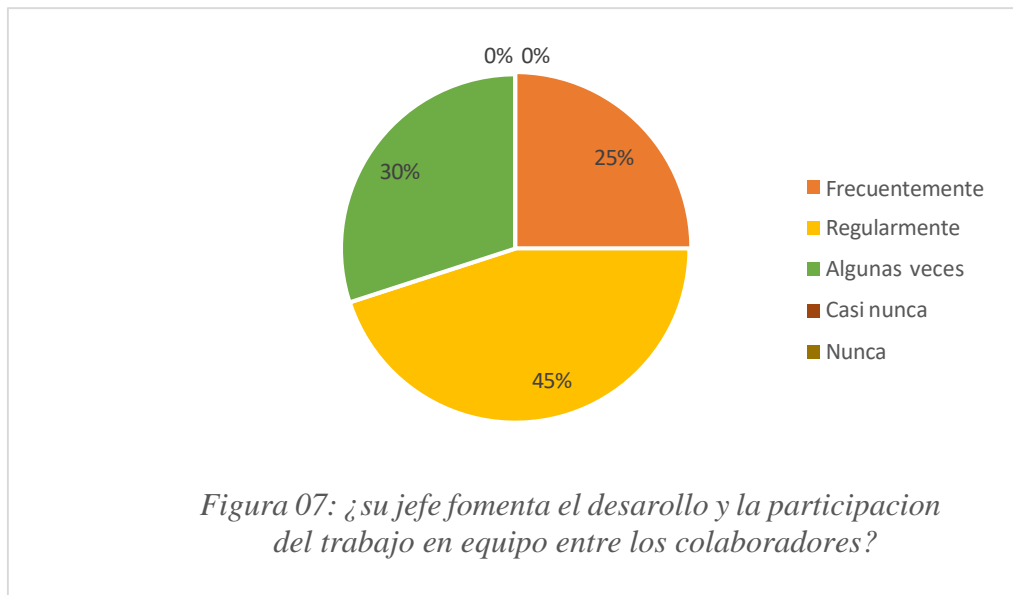
En la tabla 6, el 45% de los trabajadores nos refiere que regularmente tienen participación en las estrategias, 35% frecuentemente, 12% algunas veces y 8% casi nunca.

TABLA 7.

¿Su jefe fomenta el desarrollo y la participación del trabajo en equipo entre los colaboradores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	32	25%
Regularmente	55	45%
Algunas veces	45	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

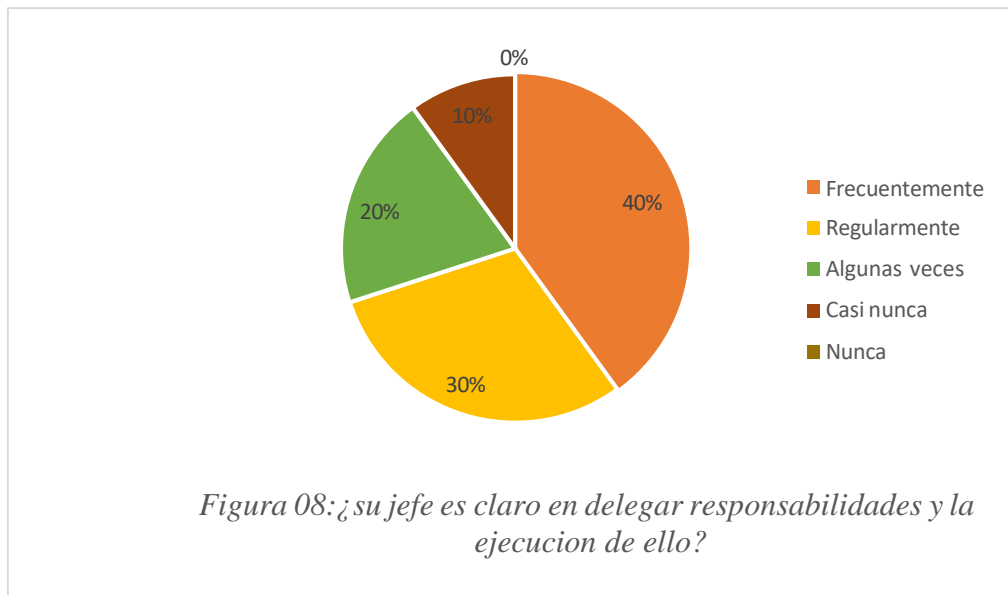
Podemos ver que la tabla 7, que el 45% de colaboradores nos dice que su jefe regularmente les fomenta la participación en equipo, mientras el 30% nos dice que algunas veces y el 25% frecuentemente.

TABLA 8.

¿su jefe es claro en delegar responsabilidades y la ejecución de ello?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	42	40%
Regularmente	40	30%
Algunas veces	30	20%
Casi nunca	20	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETACIÓN:

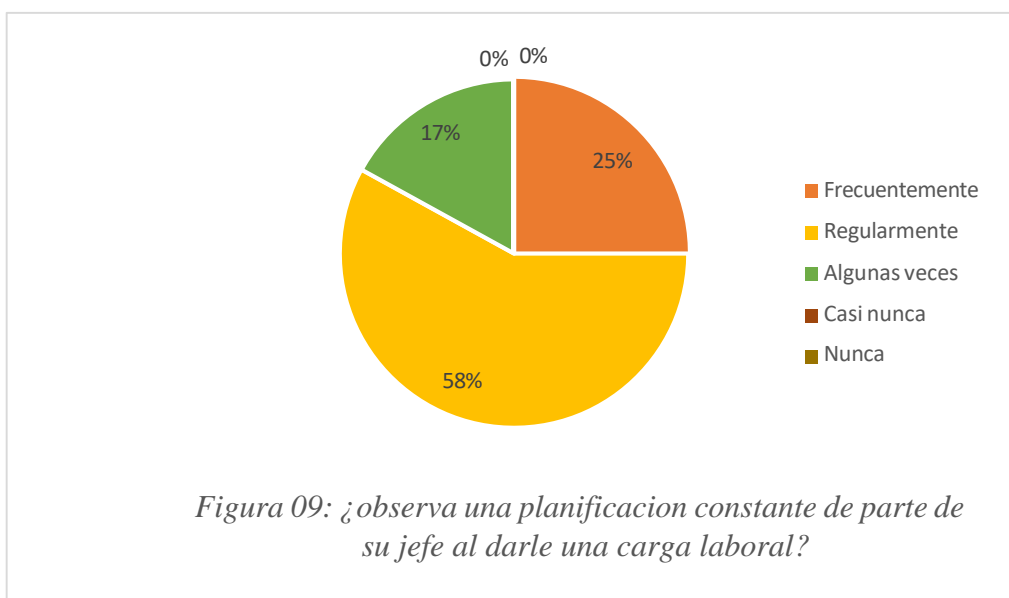
Se ve en la tabla 8 que el 40% de los trabajadores considera que frecuentemente su jefe es claro el delegar responsabilidades, mientras el 30% de considera que regularmente y el que 20% algunas veces, por ultimo 10% casi nunca.

TABLA 9.

¿observa una planificación constante de parte de su jefe al darle alguna carga laboral?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	40	25%
Regularmente	62	58%
Algunas veces	30	17%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

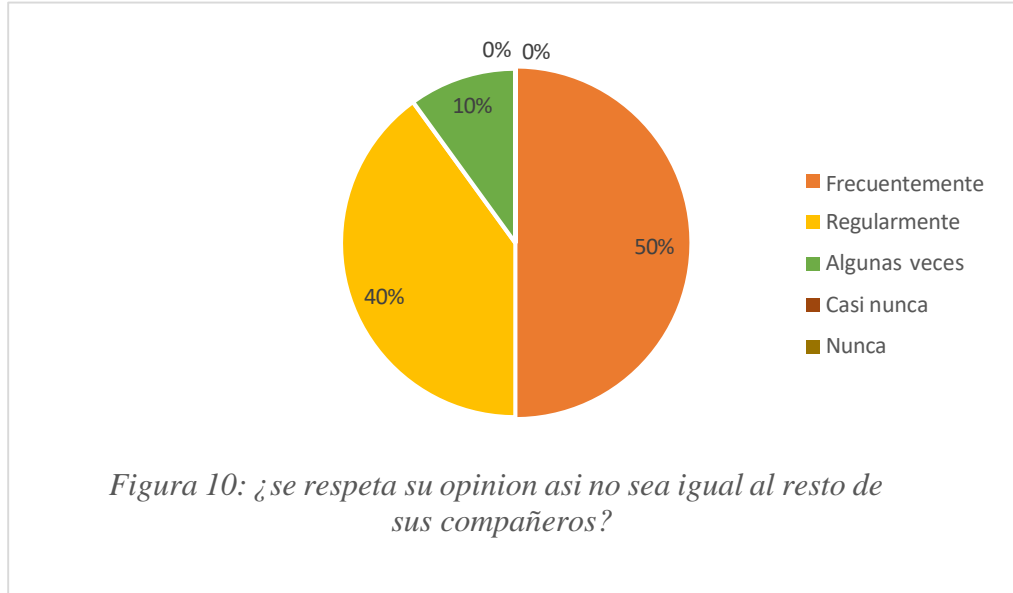
Nos denota la tabla 9, que el 58% de los trabajadores dice que regularmente su jefe tiene una planificación constante, mientras el 25% refiere que esto se da con frecuencia y el 17% algunas veces.

TABLA 10.

¿Se respeta su opinión así no sea igual al resto de sus compañeros?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	60	50%
Regularmente	50	40%
Algunas veces	22	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

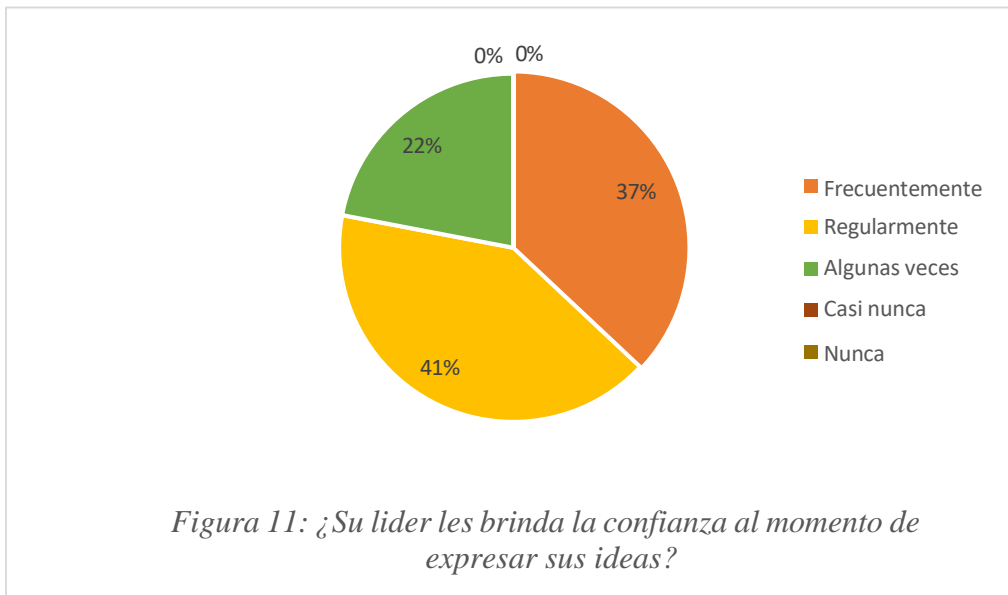
Se visualiza en la tabla 10 que el 50% de los trabajadores dice que con frecuencia se respeta la opinión así sea esta diferente al resto de sus compañeros, mientras el 40% nos refiere que esto se da regularmente y el 10% algunas veces.

TABLA 11.

¿Su líder les brinda la confianza al momento de expresar sus ideas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	44	37%
Regularmente	58	41%
Algunas veces	30	22%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

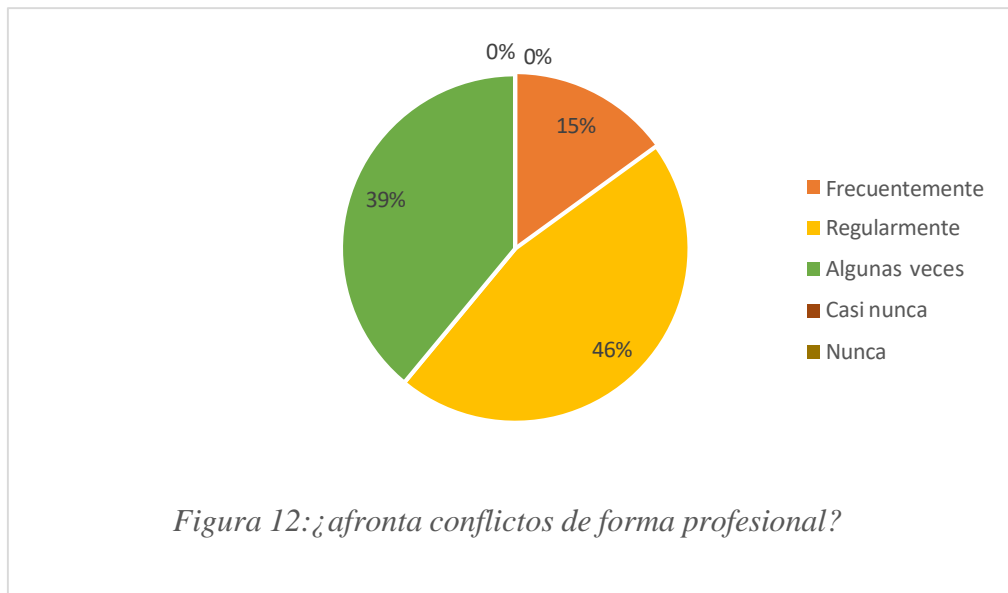
Observamos en la tabla 11, que el 41% de los trabajadores nos refiere que su jefe si les brinda la confianza para expresar sus opiniones, mientras el 37% regularmente y el 22% algunas veces.

TABLA 12.

¿Afronta conflictos de forma profesional?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	36	15%
Regularmente	54	46%
Algunas veces	42	39%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

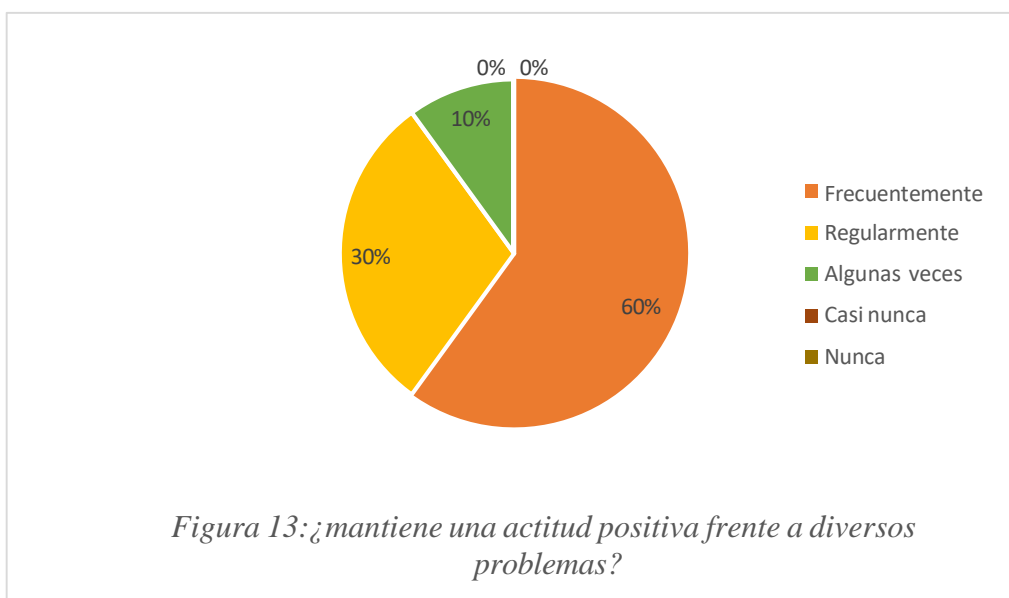
Apreciamos en la tabla 12, que el 46% de trabajadores nos comenta que regularmente afrontan conflictos en su trabajo, mientras el 39% algunas veces y el 15% frecuentemente.

TABLA 13.

¿Mantiene una actitud positiva frente a diversos problemas?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	72	60%
Regularmente	40	30%
Algunas veces	20	10%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

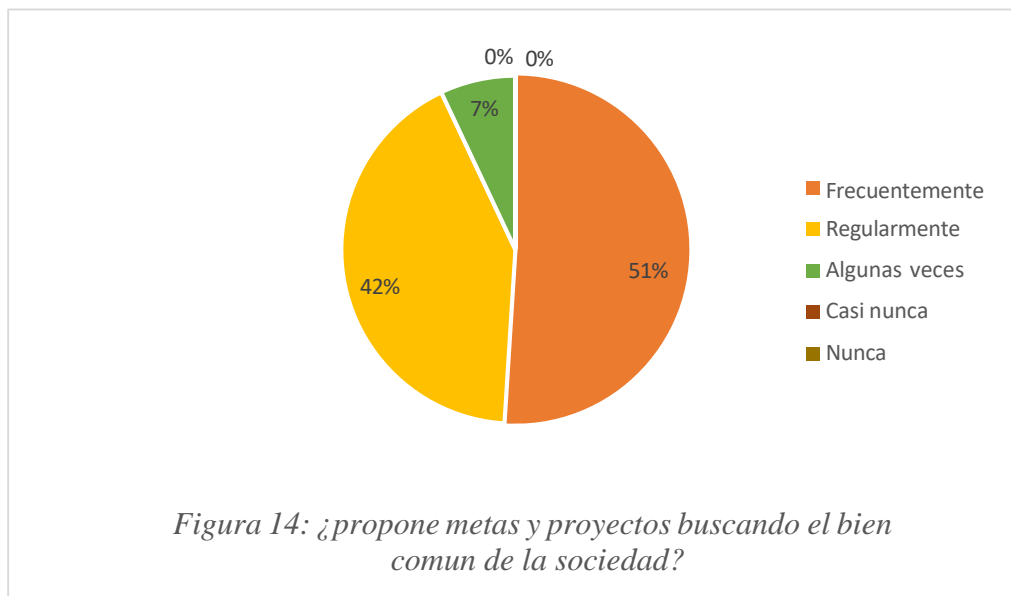
Se aprecia en la tabla 13, que el 60% de los trabajadores nos refiere que, si mantienen una actitud positiva frente a problemas laborales, mientras el 30% regularmente y 10% algunas veces.

TABLA 14.

¿Propone metas y proyectos buscando el bien común para la sociedad?

ESCALA	CANT.	. %
Frecuentemente	60	51%
Regularmente	50	42%
Algunas veces	22	7%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

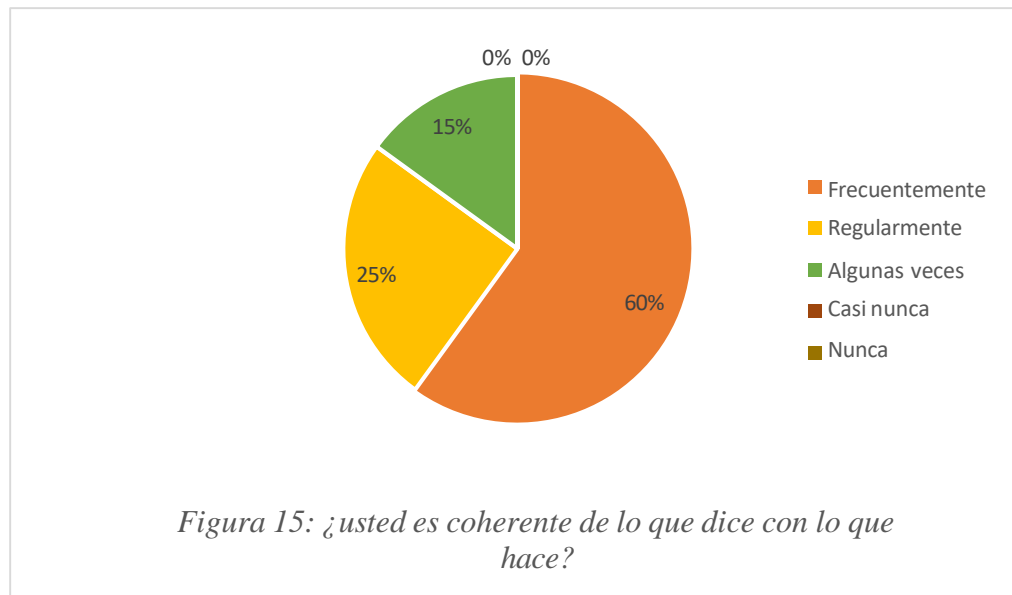
En la tabla 14, se visualiza que el 51% de los trabajadores municipales nos refiere que proponen proyectos para el bien de la población, mientras el 42% regularmente y el 7% algunas veces.

TABLA 15.

¿Usted es coherente de lo que dice con lo que hace?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	64	60%
Regularmente	40	25%
Algunas veces	28	15%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Nos muestra la tabla 15, el 60% de los trabajadores municipales frecuentemente sus actos concuerdan con dicen, el 25% regularmente y el 15% algunas veces.

TABLA 16.

¿Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás?

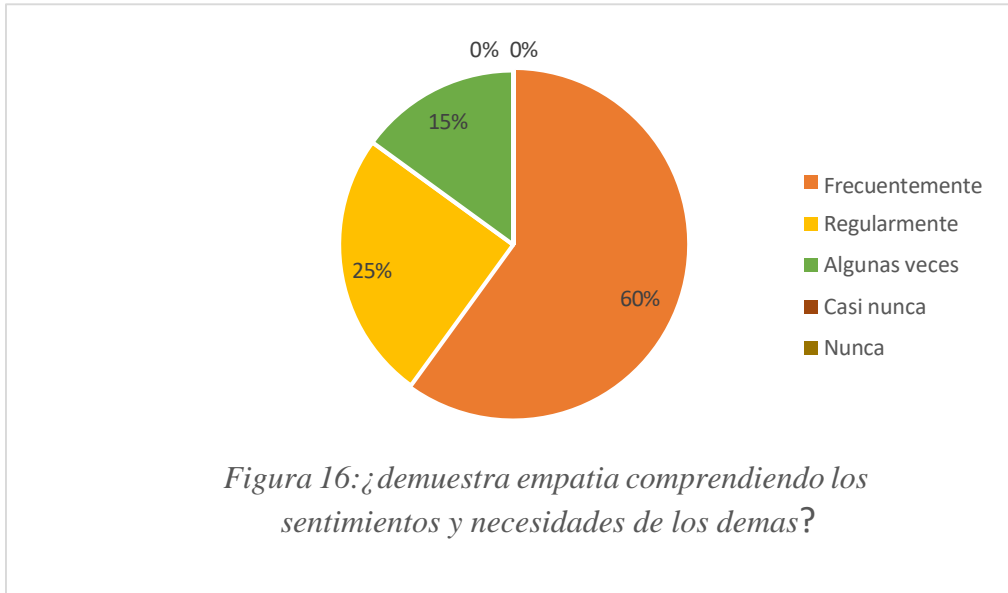
ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	62	60%
Regularmente	40	25%
Algunas veces	30	15%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%

TOTAL

132

100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Visualizamos en la tabla 16, que el 60% de los trabajadores municipales frecuentemente si demuestran empatía frente a sus compañeros, mientras el 25% refiere que se da regularmente y el 15% algunas veces.

TABLA 17.

¿Cuenta con iluminación y espacio para la realización de sus labores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	38	25%
Regularmente	65	55%
Algunas veces	29	20%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%

TOTAL

132

100%

Fuente: data de variables estudiadas

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla 17 se aprecia que el 55% de los trabajadores municipales regularmente cuentan con espacios e iluminación para el respectivo trabajo, mientras el 25% frecuentemente y el 20% algunas veces.

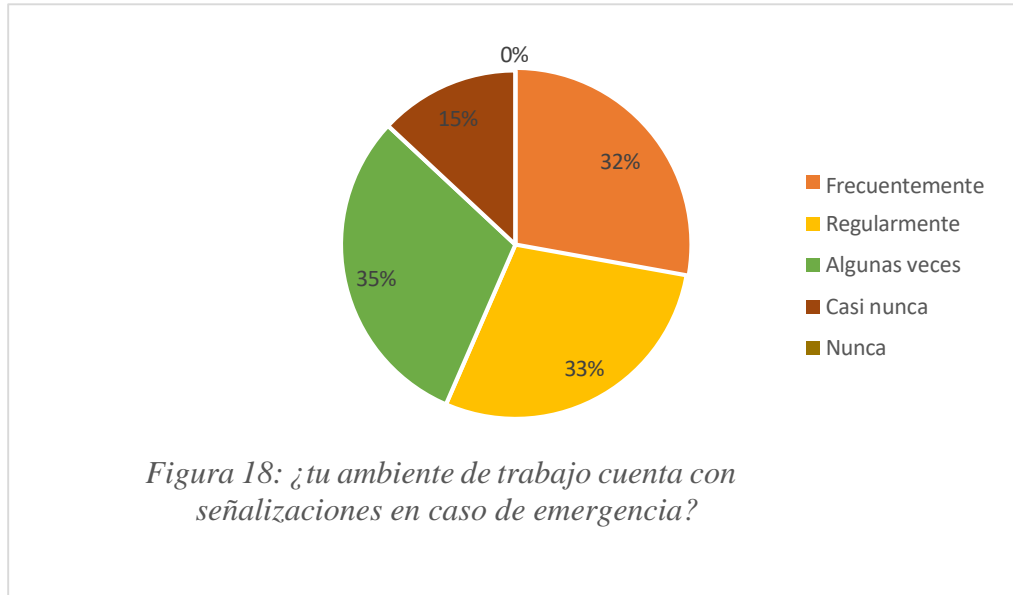
TABLA 18.

¿Tu ambiente de trabajo cuenta con señalizaciones en caso de emergencia?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	43	32%
Regularmente	42	33%
Algunas veces	30	35%
Casi nunca	27	15%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Podemos mirar que en la tabla 18, el 35% de los trabajadores dice que algunas veces cuentan con señalizaciones para casos de emergencia, mientras el 33% nos refiere que regularmente, 32% frecuentemente y 15% casi nunca.

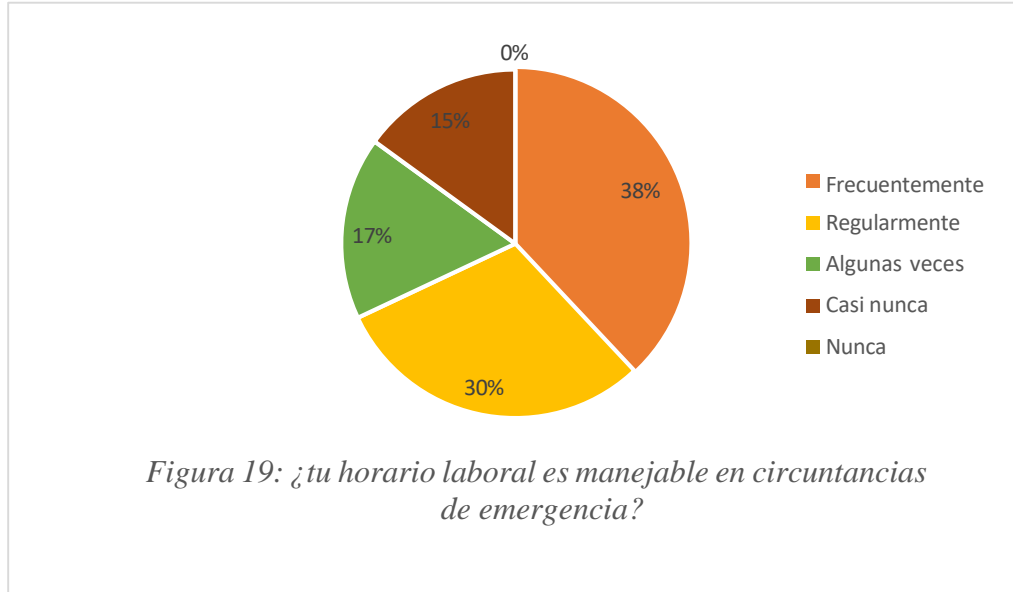
TABLA 19.

¿Tu horario laboral es manejable en circunstancias de emergencia?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	52	38%
Regularmente	40	30%
Algunas veces	22	17%
Casi nunca	18	15%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

En la tabla 19, se aprecia que el 38% de los trabajadores nos refiere que frecuentemente el horario es manejable en casos de emergencias mientras el 30% regularmente, 17% algunas veces y 15% casi nunca.

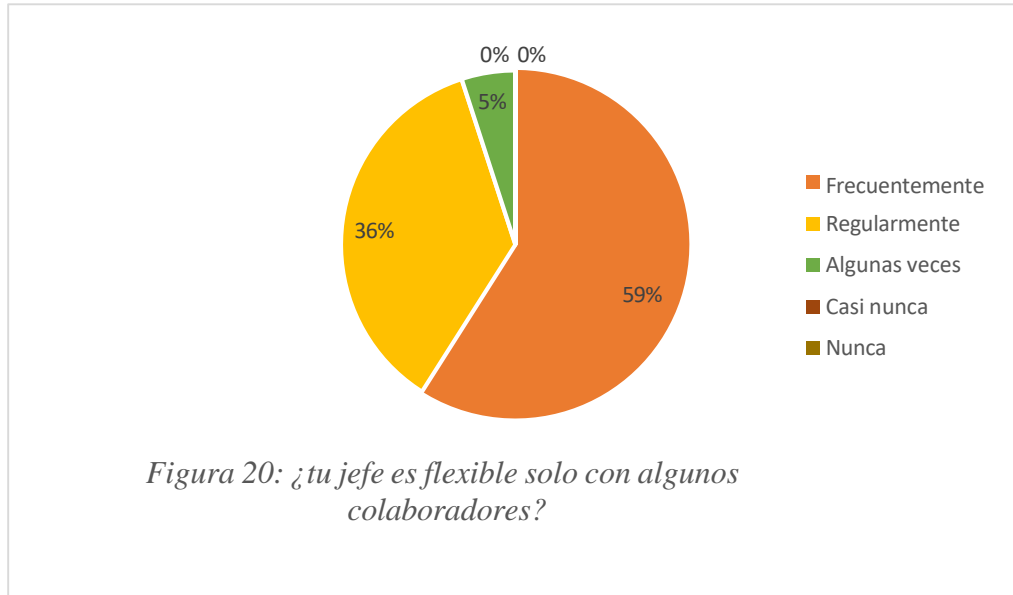
TABLA 20.

¿Tu jefe es flexible solo con algunos colaboradores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	70	59%
Regularmente	42	36%
Algunas veces	20	5%
Casi nunca	0	0%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Se exhibe en la tabla 20, que el 59% de los trabajadores afirman que frecuentemente su jefe es flexible con algunos colaboradores, mientras, el 36% dice que regularmente y el 5% algunas veces.

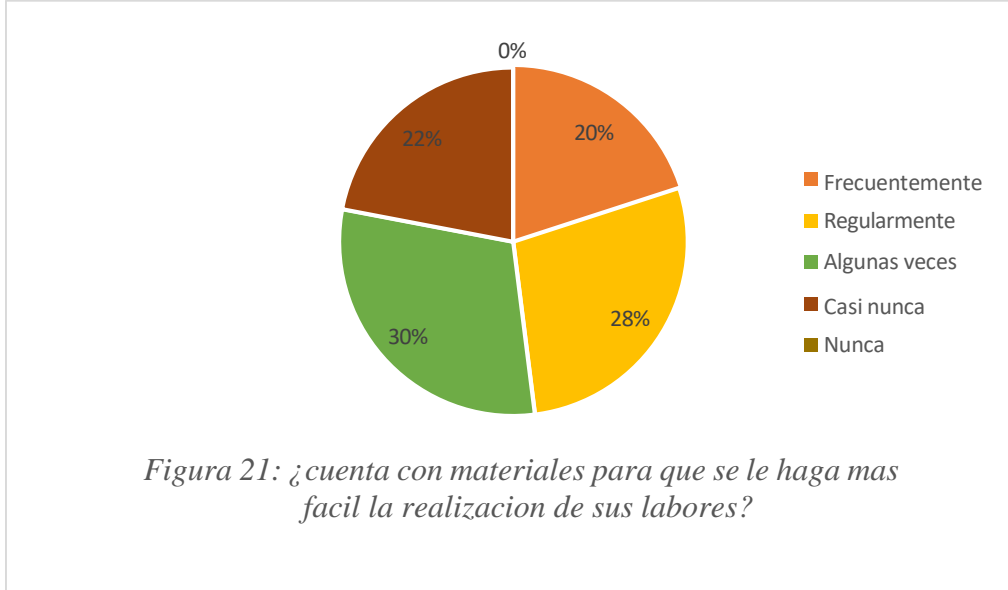
TABLA 21.

¿cuenta con los materiales para que se le haga fácil la realización de sus labores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	22	20%
Regularmente	34	28%
Algunas veces	44	30%
Casi nunca	32	22%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Vemos que en la tabla 21, que el 30% de los trabajadores manifiesta que algunas veces cuentan con los materiales para la realización de sus labores, mientras el 28% regularmente se da esto, 22% casi nunca y 20% frecuentemente.

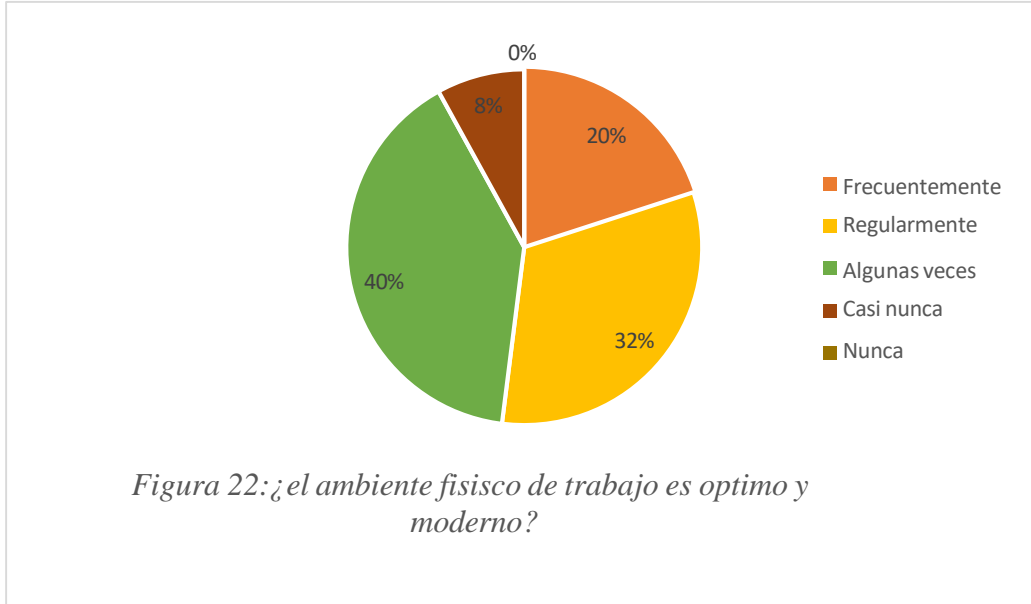
TABLA 22

¿El ambiente físico de trabajo el óptimo y moderno?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	22	20%
Regularmente	42	32%
Algunas veces	55	40%
Casi nunca	13	8%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETAMOS:

Se aprecia en la tabla 22 que el 40% de los trabajadores dijeron que el ambiente de trabajo no está equipado y no son modernos, mientras el 32% regularmente se da, el 20% frecuentemente y el 8% casi nunca.

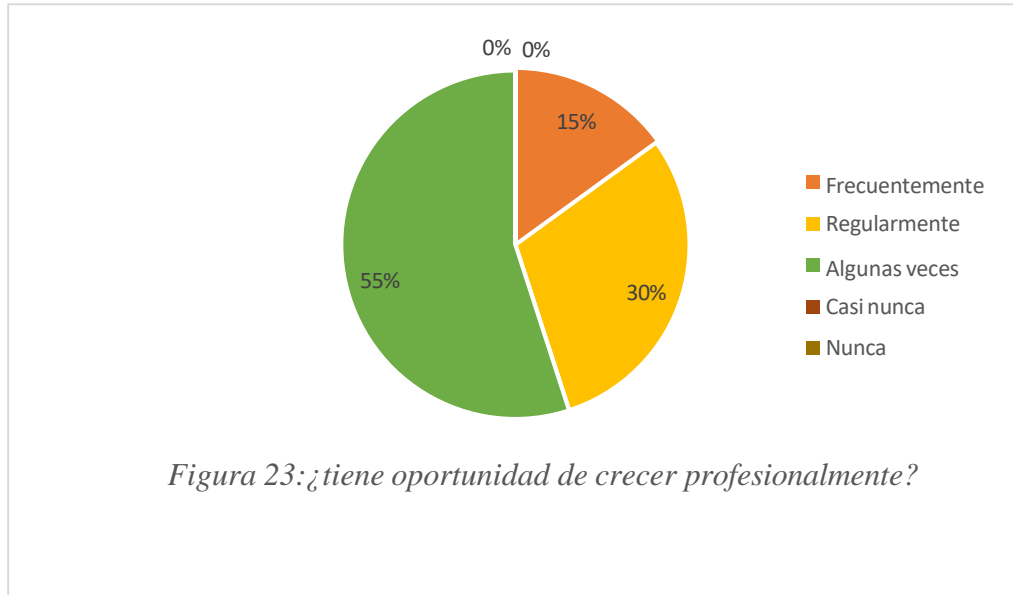
TABLA 23

¿Tiene oportunidad de crecer profesionalmente?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	30	15%
Regularmente	40	30%
Algunas veces	62	55%
Casi nunca	0	0%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETAMOS:

Se visualiza en la tabla 2 que el 55% de los trabajadores alega que algunas veces sienten que pueden crecer profesionalmente, mientras el 30% regularmente y el 15% frecuentemente.

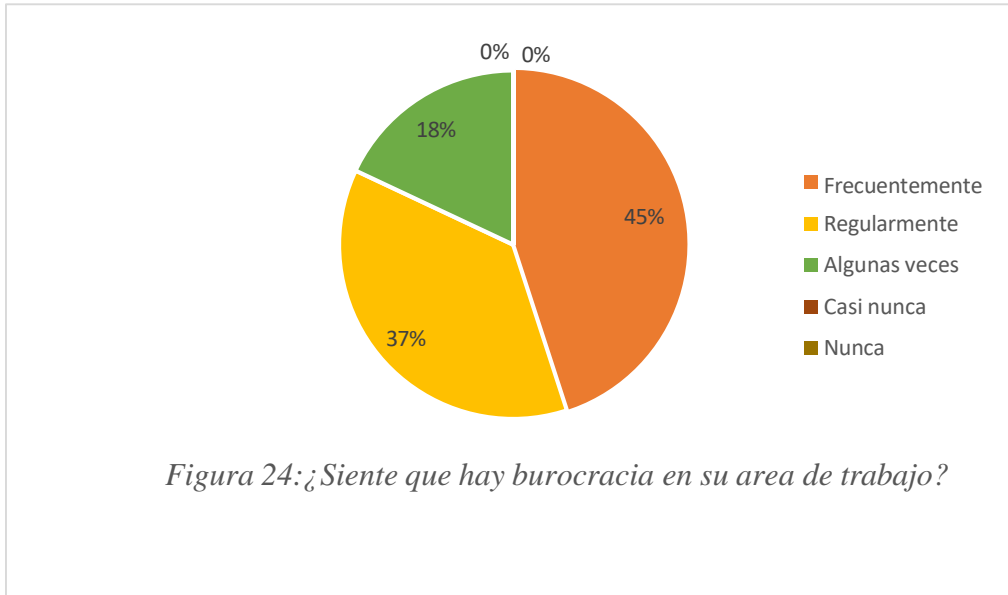
TABLA 24

¿Siente que hay burocracia en su área de trabajo?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	35	45%
Regularmente	42	37%
Algunas veces	23	18%
Casi nunca	0	0%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

Observamos en la tabla 3 que el 45% del personal de la municipalidad nos refiere que frecuentemente siente que hay burocracia en su área de trabajo, 37% refiere que algunas veces y el 18% algunas veces.

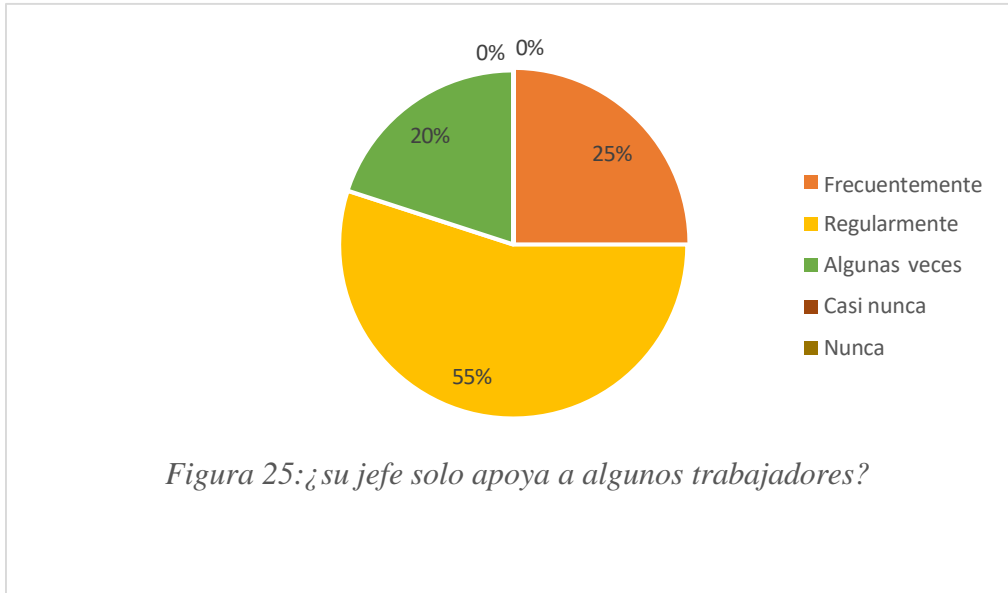
TABLA 25.

¿Su jefe solo apoya a algunos trabajadores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	30	25%
Regularmente	62	55%
Algunas veces	40	25%
Casi nunca	0	0%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

Se denota en la tabla 25 que el 55% de los trabajadores dice que regularmente su jefe apoya a sus colaboradores, mientras el 25% frecuentemente y el 20% algunas veces.

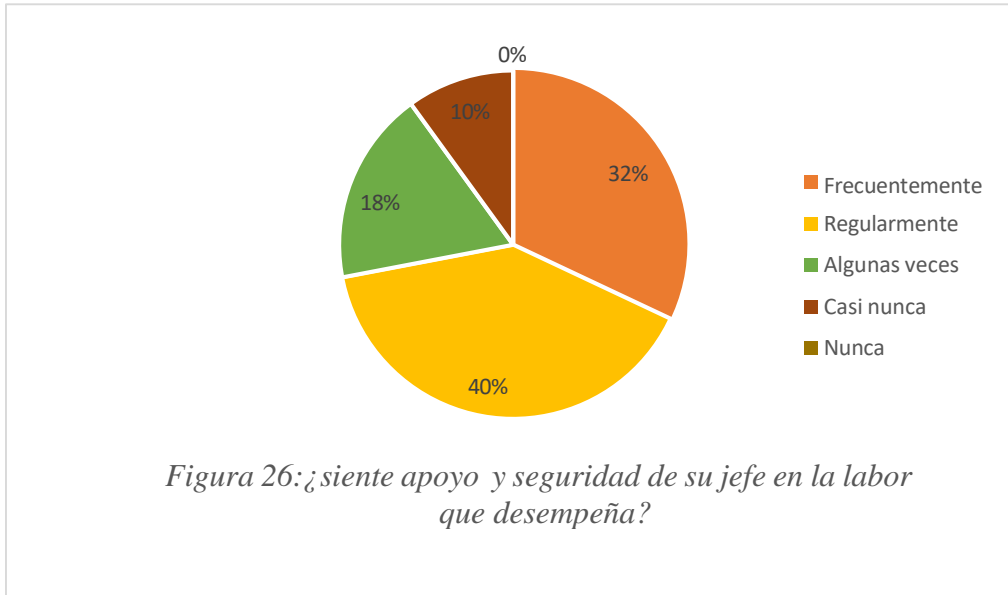
TABLA 26.

¿Siente el apoyo y la seguridad de su jefe en la labor que desempeña?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	35	32%
Regularmente	45	40%
Algunas veces	30	18%
Casi nunca	22	10%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

Tabla 26, se visualiza que el 40% de los trabajadores nos dice regularmente siente el apoyo de su jefe para, mientras el 32% frecuentemente, 18% algunas veces y el 10% casi nunca.

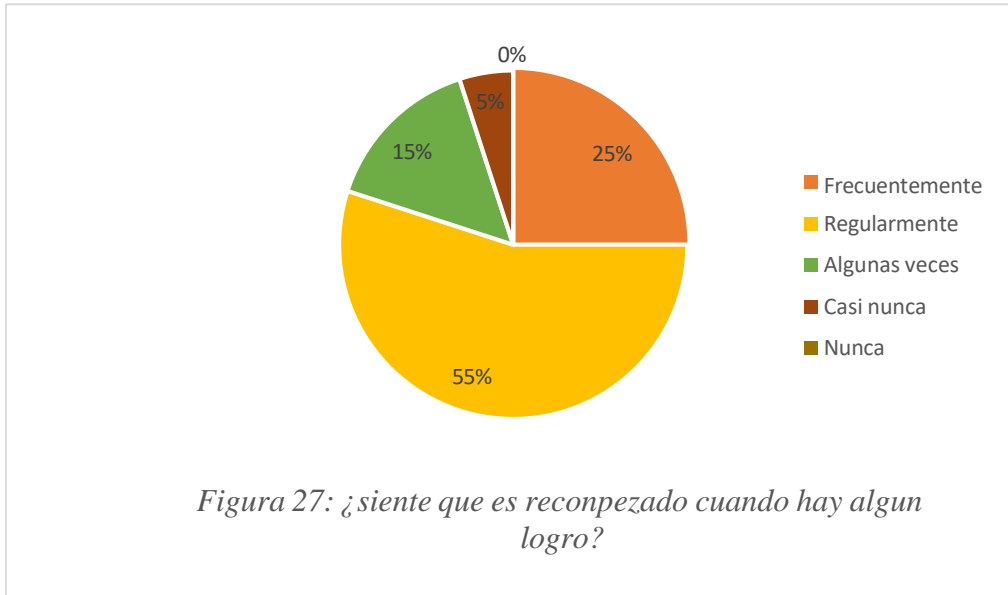
TABLA 27.

¿siente que es recompensado cuando hay algún logro?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	40	25%
Regularmente	60	55%
Algunas veces	22	15%
Casi nunca	10	5%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETACIÓN:

En la tabla 27 observamos que el 55% de los trabajadores regularmente siente que es recompensado, mientras el 25% frecuentemente, el 15% algunas veces y 5% casi nunca.

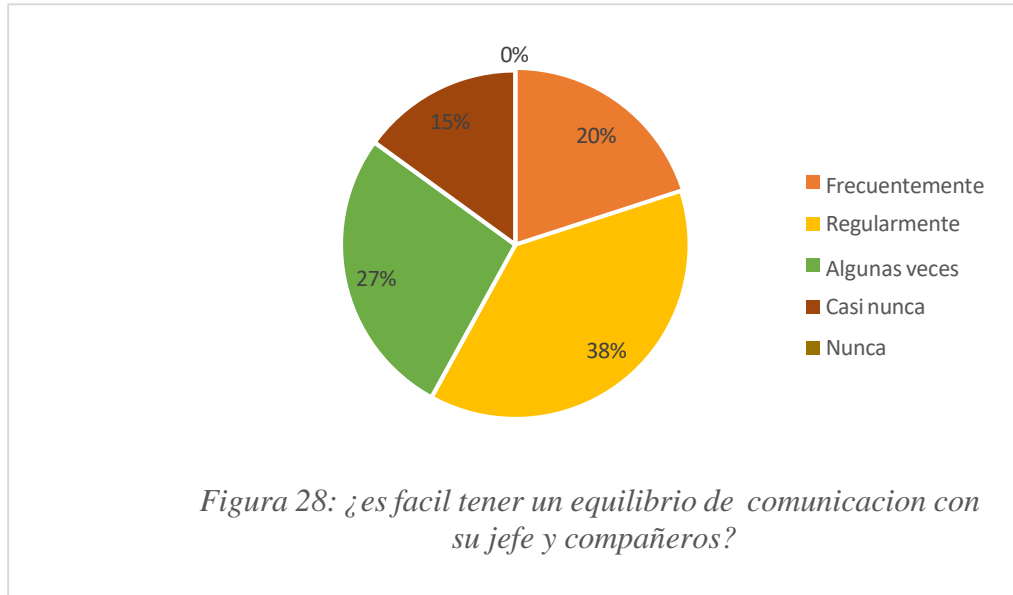
TABLA 28.

¿Es fácil tener un equilibrio de comunicación con su jefe y compañeros?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	32	20%
Regularmente	45	38%
Algunas veces	35	27%
Casi nunca	20	15%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas.



INTERPRETANDO:

Podemos ver que la tabla 28, se observa que el 38% de trabajadores refiere que regularmente es fácil tener una comunicación con su jefe y sus compañeros, mientras el 27% algunas veces, 20% frecuentemente y el 15% casi nunca.

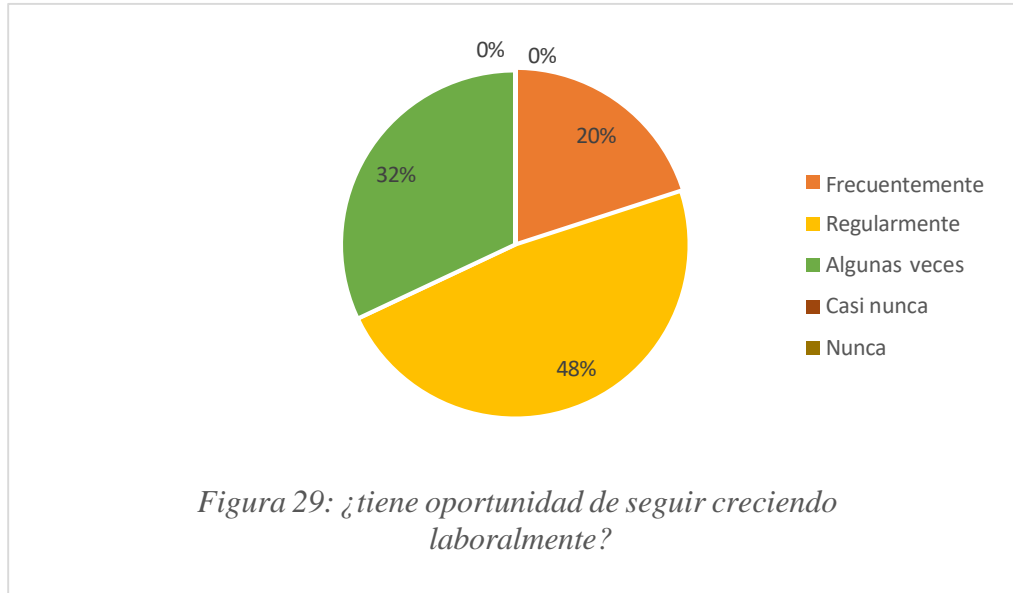
TABLA 29.

¿tiene oportunidad de seguir creciendo laboralmente?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	32	20%
Regularmente	55	48%
Algunas veces	45	32%
Casi nunca	0	0%

Nunca	0	0%
TOTAL	12	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETACIÓN:

Se ve en la tabla 29, que el 48% de los trabajadores refiere que regularmente sienten que tienen la facilidad de crecer laboralmente, mientras el 32% algunas veces y 20% frecuentemente.

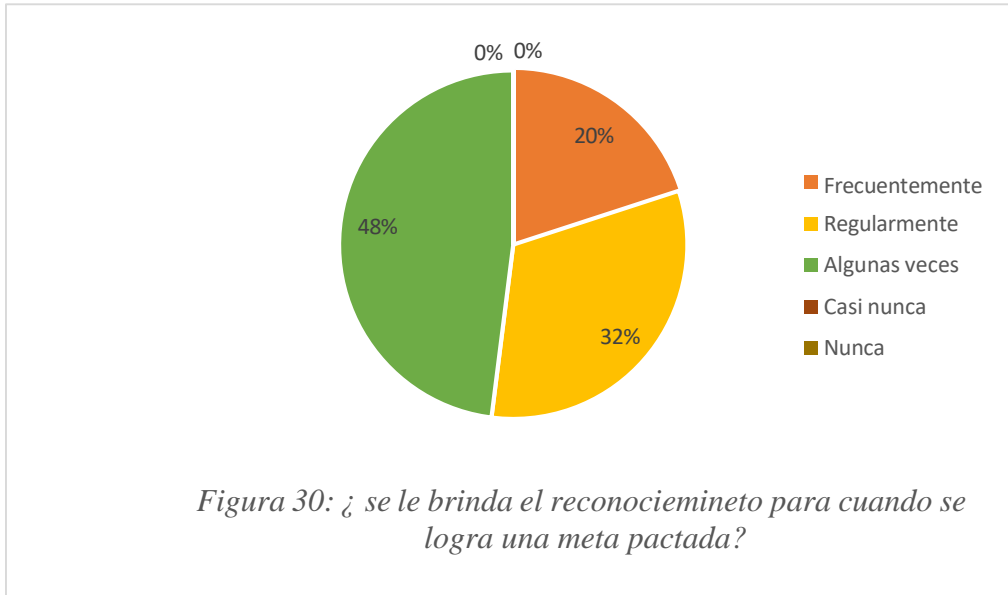
TABLA 30.

¿Se le brinda reconocimiento para cuando logra a la meta pactada?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	32	20%
Regularmente	49	32%
Algunas veces	51	48%
Casi nunca	0	0%

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Nos denota la tabla 30, que el 48% de los trabajadores dice que algunas veces se le brinda reconocimiento cuando se logra a la meta, mientras el 32% regularmente y 20% frecuentemente.

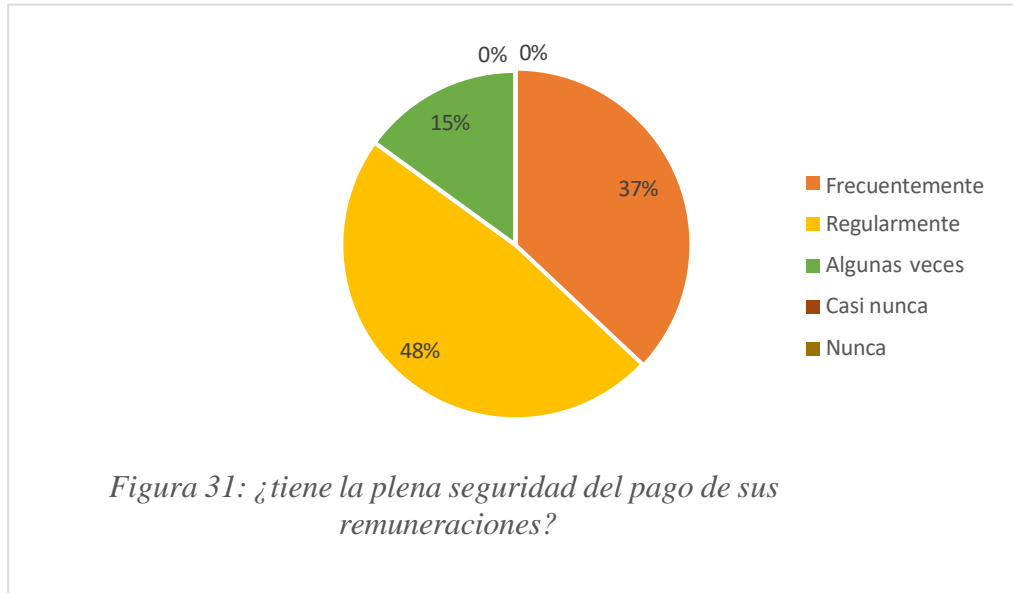
TABLA 31.

¿tiene plena seguridad del pago de sus remuneraciones?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	50	37%
Regularmente	55	48%
Algunas veces	27	15%
Casi nunca	0	0 %

Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Se visualiza en la tabla 32 que el 48% de los trabajadores dice regularmente tienen la plena seguridad que tendrán su remuneración, mientras el 37% frecuentemente y el 15% algunas veces.

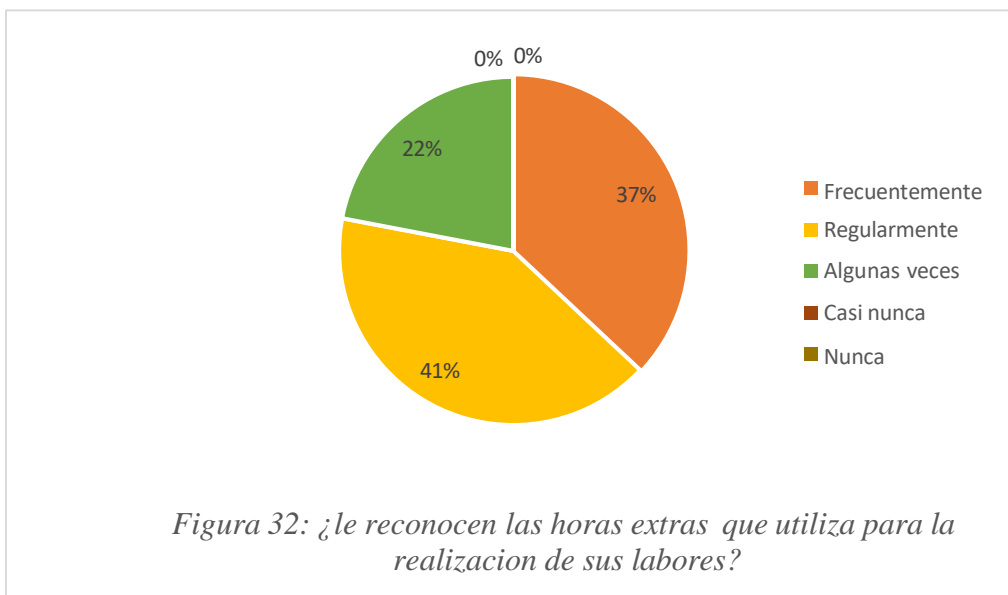
TABLA 32.

¿Le reconocen las horas extras que utiliza para la realización de sus labores?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	15	37%
Regularmente	32	41%
Algunas veces	45	22%

Casi nunca	40	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Observamos en la tabla 32, que el 41% de los trabajadores regularmente reconocen que, si le pagan sus horas extras, mientras el 37% frecuentemente y el 22% algunas veces.

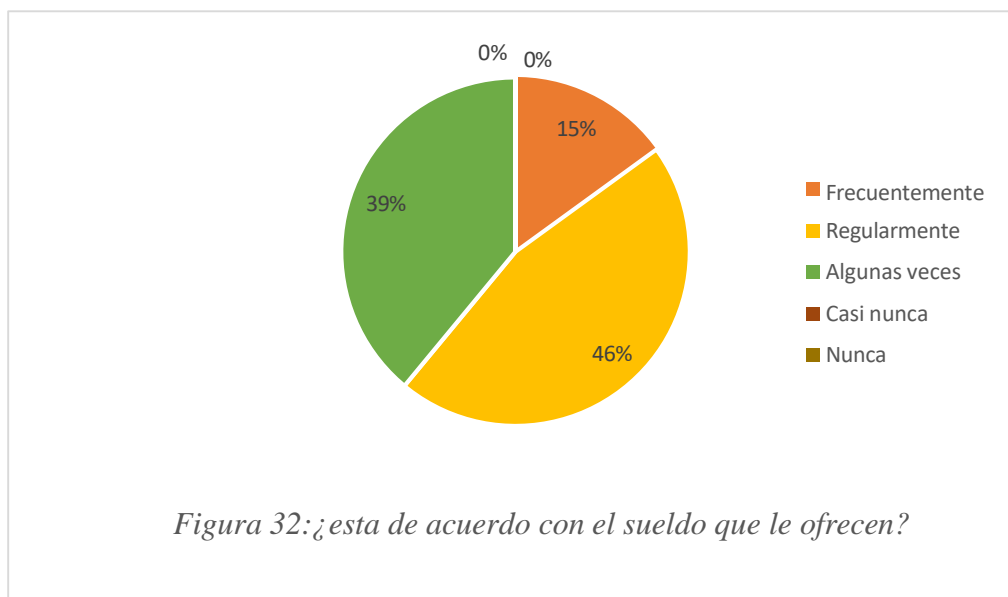
TABLA 33.

¿Está de acuerdo con el sueldo que le ofrecen?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	18	15%
Regularmente	54	46%
Algunas veces	46	39%

Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	118	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Apreciamos en la tabla 33, que el 46% de los trabajadores refieren que regularmente están de acuerdo con su salario, mientras el 39% dijo que algunas veces y el 15% frecuentemente.

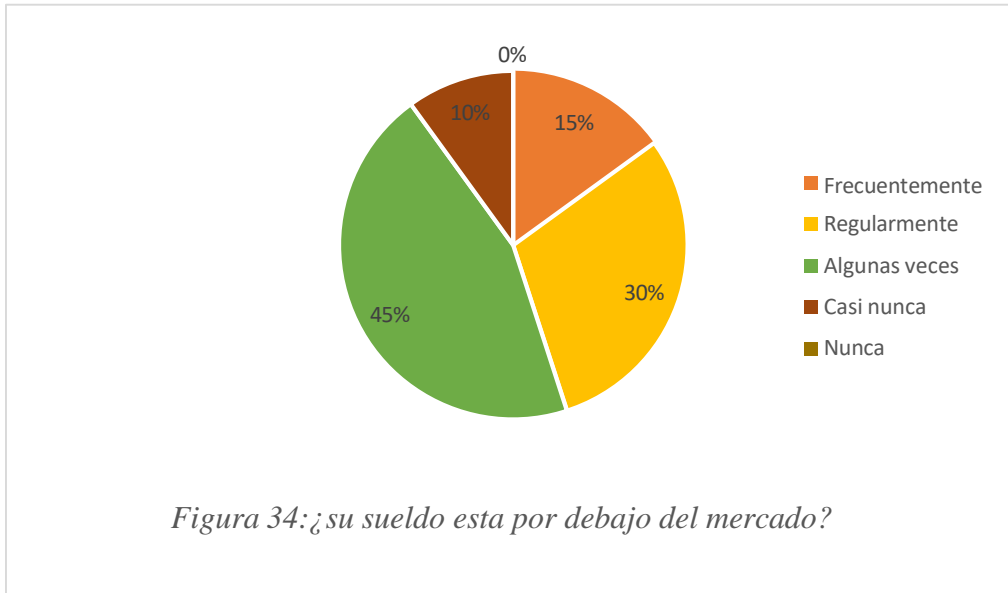
TABLA 34.

¿Su sueldo está por debajo del mercado?

ESCALA	CANT.	%
Frecuentemente	22	15%
Regularmente	42	30%

Algunas veces	53	45%
Casi nunca	15	10%
Nunca	0	0%
TOTAL	132	100%

Fuente: data de variables estudiadas



INTERPRETANDO:

Se aprecia en la tabla 34, que el 45% de los trabajadores nos refiere que algunas veces su sueldo está por debajo del sueldo del mercado, mientras el 30% regularmente, 15% frecuentemente y 10% casi nunca.

Tabla 35: Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral

	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
	Sig. (bilateral)		,000
Liderazgo	N	132	132

Coeficiente Rho Spearman		Coeficiente de correlación	,711**	1,000
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	132	132

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

Interpretación:

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.711 con una significancia bilateral de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre las variables de liderazgo y satisfacción laboral.

Tabla 36: Correlación entre liderazgo autoritario y satisfacción laboral

		Coeficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)		,000
	Liderazgo	N	132	132
Coeficiente Rho Spearman		Coeficiente de correlación	,595**	1,000
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
		N	132	132

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

Interpretación:

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.595 con una significancia bilateral de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva media entre liderazgo autoritario y satisfacción laboral.

Tabla 37: Correlación entre liderazgo democrático y satisfacción laboral

	Coeficiente de correlación	1,000	,703**
	Sig. (bilateral)		,000
Liderazgo			

Coeficiente Rho Spearman	N	132	132
	Coeficiente de correlación	,703**	1,000
Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

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

Interpretación:

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.703 con una significancia bilateral de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva media entre liderazgo democrático y satisfacción laboral.

Tabla 38: Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral

	Coeficiente de correlación	1,000	,623**
	Sig. (bilateral)		,000
Liderazgo	N	132	132
Coeficiente Rho Spearman	Coeficiente de correlación	,623**	1,000
Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,000	
	N	132	132

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

Interpretación:

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de ,623 con una significancia bilateral de 0.000, lo cual es menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva media entre l liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

4. Análisis y discusión.

Explicar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho- 2023.

En la tabla 35, se comprueba que existe una correlación considerable dando como resultado positivo, por lo tanto, los resultados de las investigadoras confirmarían parcialmente con los resultados del trabajo de mi investigación, porque el coeficiente de correlación rho de Spearman fue $r = ,711$ con una significancia bilateral de $p = 0.000 < 0.05$ lo que significa una correlación positiva media entre las variables liderazgo y satisfacción laboral, en consecuencia, se confirma la hipótesis de investigación

En su estudio Salazar (2023) Concluye, con relación al objetivo general, que hay una incidencia favorable entre la variable el liderazgo con la dimensión democrático. Además, hay una relación significativa en los estilos de liderazgos, donde hay un compromiso con la Institución y ellos para con sus colaboradores administrativos. Hay una relación directa en la dimensión orientada a las tareas y compromisos dentro de la organización, dando como resultado positivo $Rho = 0.0494$, por lo tanto, los resultados de las investigadoras confirmarían parcialmente con los resultados del trabajo de mi investigación, Confirmándose también con Sánchez (2022) tuvo como finalidad establecer la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de una municipalidad con los resultados puso concluir que existe una relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral, luego de haber obtenido $rho = 0.832$, siendo su correlación media. También, Schwartz (2019) refiere que las cosas no llegan solo porque sí, hay que tomar acciones necesarias para poder lograr alcanzar la meta trazada, el liderazgo es una de ellas porque dará la confianza a la organización de seguir el rumbo trazado.

Evidenciamos que hay una ceñida relación entre ambas variables, dado que las municipalidades tienen a tomar más importancia a tener un buen manejo de liderazgo ya que hay mayor productividad, mejor ambiente de trabajo que permitirá mejorar la satisfacción laboral.

Analizar el nivel de relación que existe entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral entre los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho- 2023.

En la tabla 36, los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman muestran un coeficiente de ,595 con una significancia bilateral de 0.000, que es menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral. De acuerdo a lo hallado, vemos en la tabla 1, que al 40% de colaboradores que labora en la municipalidad, regularmente no se le toma en cuenta en la toma de decisiones de su área de trabajo, en la tabla 2, el 35% afirman que regularmente su jefe participa en la toma de decisiones, en la tabla 4, un 45% frecuentemente observan un poder sobre encima del cargo y en la tabla 5, el 58% regularmente tienen buena comunicación entre su jefe y los colaboradores. Se evidencia con Gonzales (2021) quien en su investigación identificó la correlación existente de las siguientes variables: liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la compañía VASCOR, con un coeficiente de Spearman de 0.619 positivo. El nivel de significancia de la prueba fue $p=0.000$, lo cual es menor que $\alpha=0.05$, lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa. Según Mendoza (2019) refiere actualmente, muchas municipalidades experimentan un manejo deficiente del liderazgo, caracterizado por la falta de carisma y apoyo a los colaboradores. Los gerentes suelen carecer de suficiente autoridad y no fomentan la estimulación intelectual ni el trabajo en equipo. Además, no permiten a los empleados tomar decisiones, lo que afecta negativamente la dinámica laboral. Por su lado Martínez (2021) afirma que el liderazgo autoritario se basa principalmente en el poder, donde una persona se comunica con otra para obtener una respuesta, ya sea en forma de opinión, actividad o conducta. La comunicación es esencial en este estilo de liderazgo para coordinar actividades dentro de la organización, abarcando toda la jerarquía de la empresa.

Las investigaciones muestran que el liderazgo autoritario no es beneficioso para la municipalidad, existe poca participación de los trabajajodres y el jefe ejerce mucho poder, no existe buen liderazgo para delegar funciones, apoyar a los colaboradores y fomentar un ambiente laboral armonioso.

Determinar el nivel de relación que existe entre el estilo de liderazgo democrático y satisfacción laboral entre los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho- 2023.

En la tabla 37, La prueba no paramétrica Rho de Spearman arrojó un coeficiente de ,703, con una significancia bilateral de 0.000, inferior a 0.05. Esto sugiere una correlación positiva moderada entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral.

Este resultado, se evidencia en la tabla 6, donde el 45% de los trabajadores regularmente participa en las estrategias que su área de trabajo propone, también en la tabla 8, el 40% de los empleados considera que frecuentemente su jefe es claro al delegar sus funciones y la ejecución de estas. En la tabla 10, el 50% de los colaboradores frecuentemente observan que su opinión se respeta así esta no sea igual al resto de sus compañeros de trabajo, y en la tabla 11, el 41% de los trabajadores regularmente sienten que su jefe les brinda la confianza al momento de expresar distintas ideas u opiniones. Estos hallazgos, vemos en la investigación de Saldozar (2023), donde sus resultados indican una relación débil entre liderazgo y satisfacción laboral, con un alfa de Cronbach de 0.856 para la variable de liderazgo y 0.852 para la satisfacción laboral, lo que sugiere una alta consistencia interna en las mediciones de estas variables. Halló una relación significativa en el liderazgo democrático mostró una relación significativa con la satisfacción laboral.

Según Warrick (2019) afirma que un líder democrático realiza un énfasis en el desempeño en las personas, donde se asume que hay honestidad y confianza y que se trabajará en conjunto para lograr los objetivos. También Muchnick (2019) menciona que el concepto democrático está referido principalmente a la capacidad de observación y anticipación frente a desafíos y oportunidades que se generan, tanto de las condiciones externas a una organización, como de su realidad interna.

Según los hallazgos el liderazgo democrático tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral. Un enfoque participativo y colaborativo puede ser más efectivo para mejorar el entorno de trabajo y la moral de los empleados por lo tanto es de gran importancia fomentar prácticas de liderazgo que valoren la participación y la inclusión de los empleados.

Demostrar el nivel de relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral entre los colaboradores administrativos de Huacho-2023.

En la tabla 38, la prueba no paramétrica Rho de Spearman mostró un coeficiente de 0.623 con una significancia bilateral de 0.000, que es menor que 0.05. Esto sugiere una correlación

positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, indicando que un estilo de liderazgo transformacional puede estar vinculado con mayores niveles de satisfacción entre los empleados. Este hallazgo se complementa con los datos de la tabla 12, donde el 46% de los colaboradores afirmaron que regularmente enfrentan conflictos en su trabajo, además, en la tabla 14, el 51% del personal indicó que frecuentemente proponen metas y proyectos en busca del bien común para la sociedad. En la tabla 26, el 40% de los colaboradores manifestó que regularmente sienten el apoyo de su jefe en sus labores. Por último, en la tabla 30, el 48% de los trabajadores señalaron que, en ocasiones, reciben reconocimiento cuando alcanzan metas acordadas. Según Villacres (2020), los resultados de su investigación muestran una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.595 y una significancia bilateral de 0.000, menor a 0.05. De manera similar, Bass y Avolio (2019) destacaron que el liderazgo transformacional requiere habilidades especiales y talento extraordinario para captar la atención y el respeto de los colaboradores, motivándolos e inspirándolos a participar en la toma de decisiones y comprometerse con los objetivos organizacionales. Al involucrar a los colaboradores en la resolución de problemas, los líderes transformacionales fortalecen el compromiso con la organización. Manzanilla (2020) también concluye que el estilo de liderazgo transformacional es predominante en diversos puestos de trabajo y genera una gran satisfacción entre los empleados, quienes se sienten comprometidos con la organización.

De acuerdo a los hallazgos de los autores el liderazgo transformacional es crucial para crear una organización dinámica y resiliente, capaz de enfrentar desafíos y alcanzar sus objetivos a través de un equipo de trabajo motivado y comprometido. lo que subraya la importancia de un liderazgo transformacional para gestionar y mitigar conflictos.

5. Conclusiones y recomendación

Conclusiones

Con respecto al objetivo general, se tiene un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.711, con una significancia bilateral de 0.000 (menor que 0.05), indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de liderazgo y la variable de satisfacción laboral. En otras palabras, un mayor desarrollo del liderazgo está asociado con una mejora en la satisfacción laboral en la municipalidad. Esto subraya la importancia de implementar y fortalecer prácticas de liderazgo efectivo para aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados municipales.

En relación con el primer objetivo específico, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.595, con una significancia bilateral de 0.000, que es menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de liderazgo autoritario y la variable de satisfacción laboral. Además, el 40% de los trabajadores tiene participación regular en las decisiones de su área de trabajo, y un 58% afirman que regularmente tienen buena comunicación y participación con los jefes, lo que impide un nivel óptimo de satisfacción de los trabajadores de la municipalidad.

En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.703 con una significancia bilateral de 0.000, menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de liderazgo democrático y la variable de satisfacción laboral. Se observa una variabilidad en la percepción de los empleados respecto a la participación, donde el 40% afirma la claridad en la delegación de funciones y el 50% siente que existe respeto por sus opiniones. Esto sugiere que mejorar la comunicación y la inclusión en la toma de decisiones podría potenciar aún más la satisfacción laboral en la organización.

Respecto al tercer objetivo específico, se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.623 con una significancia bilateral de 0.000, menor que 0.05. Esto indica una correlación positiva moderada entre las variables de liderazgo transformacional y

satisfacción laboral, se evidencia con el 51% del personal que frecuentemente proponen metas y proyectos, en tanto el 40% regularmente sienten el apoyo de su jefe en sus labores y el 48% de los trabajadores ocasionalmente reciben reconocimiento cuando alcanzan metas. En conjunto, existe una diversidad de factores que influyen en la percepción de los empleados, la participación en la toma de decisiones, la claridad en la delegación de funciones, el respeto por las opiniones, el manejo de conflictos, la búsqueda del bien común, el apoyo del jefe y el reconocimiento del desempeño son elementos clave que pueden potenciar la satisfacción laboral. Mejorar estos aspectos podría contribuir significativamente a un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

Recomendaciones

Es necesario fortalecer las habilidades de liderazgo en todos los niveles de gestión en la Municipalidad de Huacho; por lo que es fundamental implementar y fortalecer prácticas de liderazgo efectivo. Se recomienda desarrollar programas de formación continua en liderazgo para Gerentes y jefes de oficina y demás responsables, enfocándose en habilidades de comunicación, toma de decisiones inclusiva, gestión de conflictos y apoyo constante a sus equipos, ofreciendo orientación, recursos, motivación y recompensas para alcanzar los objetivos y superar los desafíos.

El gerente de oficina debe de fomentar la participación de los trabajadores en las decisiones y fortalecer la comunicación entre ellos, para lo cual se recomienda implementar políticas que aseguren una mayor inclusión de los trabajadores en la toma de decisiones, especialmente en asuntos que afectan directamente a sus áreas de trabajo. Esto puede incluir la creación de comités o grupos de trabajo donde los empleados puedan expresar sus ideas y contribuir al proceso de toma de decisiones.

La municipalidad necesita mejorar la comunicación , en tal sentido loa jefes de oficina deben de eestablecer canales de comunicación abiertos y transparentes entre los jefes y los empleados. Esto puede incluir reuniones regulares, encuestas de retroalimentación y plataformas digitales para la comunicación interna, permitirá alcanzar un mayor nivel de satisfacción y bienestar entre los trabajadores.

Es muy importante y fundamental que la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con los gerentes y jefes de oficina, implementen un sistema de reconocimiento y recompensas que valore y premie el desempeño óptimo del trabajador, podría ser reconocimiento en público y en reuniones de trabajo, también crear una cultura organizacional que valore la colaboración y el trabajo en equipo, incentivando a los empleados a trabajar juntos y compartir ideas para el beneficio común. Estas estrategias pueden motivar a los empleados a involucrarse más en las decisiones y mejorar su satisfacción laboral.

6. Referencias bibliográficas

- Alfaro, M. (2019). *Administración del personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Alles, M. (2021). *Desempeño por competencias*. Argentina: Granica.
- Ayenza, A. M. (2021). *Gestión de recursos humanos*.
- Bader. (2022). *Medición del desempeño*. Argentina: Granica.
- Chavez, J. (2022). *Participación social: retos y perspectivas*. Madrid: PyV.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: Mcgraw-Hill
- Corral, F. (2021). *Recursos Humanos: compensación*. Recuperado de <file:///C:/Users/MASTER-PC/Downloads/componente45117.pdf>
- Cuesta, A. (2019). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. México: Ecoe Ediciones.
- De Jaime, J. (2019). *La gestión del control de la empresa*. Madrid: ESIC.
- Delloity, U. (2020). Tendencias globales en el capital humano. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/uy/es/pages/human-capital/articles/informe-hc-trends-2021.html>
- Deusto. (2019). *Toma de decisiones para conseguir mejores resultados*. Bilbao: Deusto.
- Diaz, M. (2021). Análisis contable con un enfoque empresarial. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2012b/1229/que-es-rentabilidad.html>
- Fernández, M. (2020). *El control, fundamento de la gestión procesos y la calidad total*. Madrid: ESIC.
- Diario Gestión. (18 de 08 de 2020). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. Diario Gestion. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>

- Glisovic, J., y Martínez, M. (2022). Financiamiento de pequeñas empresas: ¿Qué papel desempeñan las instituciones microfinancieras? Enfoques. Recuperado de <https://www.cgap.org/sites/default/files/CGAP-Focus-Note-Financing-Small-Enterprises-What-Role-for-Microfinance-Jul-2012-Spanish.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación. Editorial Mc.Graw Hill. 6ta edición*. Recuperado de <https://yoadp.com/wp-content/uploads/2024/05/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Lazzati, S. (2021). La toma de decisiones. Principios, procesos y aplicaciones. Buenos Aires: eBook Granica.
- Marx, C. (2018). Trabajo salariado y capital.
- Maxwell, J. (2019). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Recuperado de <https://theoffice.pe/wp-content/uploads/John%20C.%20Maxwell%20-%20Las%2021%20Leyes%20Irrefutables%20del%20Liderazgo.pdf>
- Muñoz, A., y Méndez, P. (27 de 08 de 2019). Deficiente gestión en gobiernos municipales demuestra ausencia de un órgano de control. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/deficiente-gestion-gobiernos-municipales-demuestra-ausencia-organo-control-69343-noticia/>
- Peña Rivas, H. (2018). Clima organizacional. UPSE. Recuperado de <http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>
- Schwartz, D. (2020). La magia cita. Recuperado de <http://conectadossocial.org/wp-content/uploads/la-magia-de-pensar-en-grande-david-js-chwartz.pdf>

- Sharma, R. (2019). El líder que no tenía cargo. Recuperado de <https://iberolibrerias.com/producto/el-lider-que-no-tenia-cargo/>
- Tracy, B. (2017). Liderazgo. La biblioteca del éxito.
- Wayne, M. (2019). Administración de recursos humanos. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Winslow, F. (2016). Principios de la administración científica.
- Zambrano, R. (2019). *Liderazgo efectivo para el alto desempeño*. Empresa Activa.
- Zarate, A. (2005). *Participación ciudadana y democracia*. Lima: IEP Ediciones.
- Ccallo, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Bellavista de la Unión - Sechura – 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Piura. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chunga, M. J. (2019). *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union Sechura 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Piura. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillermo, Y. M. (2019). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gutierrez, D. Y. (2022). *estresores laborales y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de Supe Pueblo, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1742/TFCE-03-05.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, J. L. (2020). *El liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica* (Tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>
- Jimenez, D. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Desaguadero, 2018 chuquito Puno* (Tesis de pregrado). Universidad Altiplano, Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10067/Jimenez_Jimenez_Dina.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Mendoza, J. A. (2019). *Liderazgo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Huaura – 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4153/MENDOZA%20GUILLEN%20JESUS%20ALFREDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, G. (2019). *Análisis del liderazgo en las gerencias de la municipalidad provincial de espinar, en la prestación de servicio público en el periodo Julio 2019 - Julio 2019* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3785/Riquisag.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rubio, S. (2019). *La satisfacción laboral en profesionales asistenciales: de la investigación comparativa en el trabajo social a una propuesta de intervención* (Tesis de doctorado). Universidad Computense de Madrid, Madrid. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>
- Torres, K. Y. (2019). *Estilos de liderazgo y engagement labora en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3075/Torres%20Haro%20Kelma%20Yuleisi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villacres, J. C. (2020). *Incidencia del tipo de Liderazgo en el clima laboral en el area de cajas de agencias de Quito en una entidad financiera* (Tesis de maestría). Universidad tecnologica Equinocol, Quito. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17611/1/68565_1.pdf
- Zans, A. J. (2021). *Clima organizacional y su eficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa UNAN - Managua en el periodo 201*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua Managua, Matagalpa. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zuñiga, D. F., y Mancha Jorge, G. P. (2020). *Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, Año 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica. Recuperado de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2463/TESIS-2018-ADMINISTRACI%c3%93N-MANCHA%20JORGE%20Y%20ZU%c3%91IGA%20PARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	
Liderazgo	Según Maxwell (2019) es la capacidad de liderazgo que determina el nivel de eficiencia de la persona, cuan menor es la capacidad de dirigir, menor será el resultado a obtener. Las relaciones determinan la eficacia en la organización. El liderazgo determina un buen éxito en la organización.	El liderazgo se midió a través de un cuestionario de 16 ítems divididos en las dimensiones de liderazgo autoritario, liderazgo democrático y liderazgo transformacional.	Autoritario	Toma de decisiones	1. ¿Su jefe lo considera para la toma de decisiones?	
					2. Su jefe evita participar en la toma de decisiones	
				Poder de control	3. Su jefe es el único que pueda opinar en las decisiones de su área?	
					4. Observa un poder sobre encima del cargo?	
					Dirección vertical	5. ¿existe buena comunicación entre las diferentes áreas de la municipalidad?
			Democrático	Participación	6. Participa en las estrategias que su área propone?	
					7. Su jefe fomenta el desarrollo y la participación del trabajo en equipo entre los colaboradores.	
				Delegar responsabilidades	8. Su líder es claro en delegar responsabilidades y ejecución de ello?	
					9. Observa una planificación constante de parte de su jefe al darle una carga laboral?	
				respetar opiniones	10. Se respetan su opinión así no sea igual al resto de sus compañeros?	
					11. Su líder les brinda la confianza al momento de expresar sus ideas	
			Transformacional	Influencia idealizada	12. ¿Afronta conflictos de forma profesional?	
					13. Mantiene una actitud positiva frente a diversos problemas?	
				Motivación inspiracional	14. Propone metas y proyectos buscando el bien común de la sociedad	
					15. Usted, es coherente de lo que dice con lo que hace?	
				Estimulación intelectual	16. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás?	

			Condiciones físicas	Ambiente adecuado	17. Cuentas con iluminación y espacio para la realización de sus labores
				Horario aceptable	19. Tu horario laboral es manejable en circunstancias de emergencia
				Mobiliarios necesarios	21. ¿Cuenta con los materiales para que se le haga fácil la realización de sus labores?

Satisfacción laboral	Según Corral (2016) en los salarios que constituyen el centro de relación transaccional más importante para la organización. El salario puede ser considerado como el pago de un trabajo, pero es el valor del individuo dentro de la organización que a su vez es un derecho.	En la definición operacional de la variable satisfacción laboral se midió a través de un cuestionario de 18 ítems divididos en las dimensiones de condiciones físicas, relación con la autoridad, beneficio laborales.	Relación con la autoridad	Oportunidades de desarrollo	23. Tiene oportunidad de crecer profesionalmente?
					24. Siente que hay burocracia en su área de trabajo?
				Apoyo por la jefatura	25. Su jefe solo apoya a algunos trabajadores?
					26. Siente el apoyo y la seguridad de su jefe en la labor que desempeña?
				Valoración al trabajo	27. Siente que es recompensado cuando hay algún logro?
					28. Es fácil tener un equilibrio de comunicación con su jefe y compañeros?
			Beneficios económicos	Reconocimiento al trabajo	29. Tiene oportunidad de seguir creciendo laboralmente?
					30. Se le brinda reconocimientos cuando logra la meta pactada?
				Remuneración de horas extras	31. Tiene la plena seguridad del pago de sus remuneraciones?
					32. Le reconocen las horas extras que utiliza para la realización de sus labores?
Salario aceptable		33. Está de acuerdo con el sueldo que le ofrecen?			
		34. Su sueldo está por debajo del mercado?			

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre el liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho?</p>	<p>V1: Liderazgo organizacional</p> <p>V2: Satisfacción laboral</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Explicar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar el nivel de relación que existe entre el liderazgo autoritario y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho, 2023.</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho, 2023.</p> <p>Demostrar el nivel de relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H1. Existe relación efectiva entre el liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad Huacho, 2023.</p> <p>H0. No existe relación efectiva entre el liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad Huacho, 2023.</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo-correlacional</p> <p>no experimental-transversal</p> <p>Población: 200 colaboradores.</p> <p>Muestra: 132 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXOS 3° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DE HUACHO- 2023

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” 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

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

ítem		1	2	3	4	5
1	¿Su jefe lo considera para la toma de decisiones?					
2	Su jefe evita participar en la toma de decisiones					
3	Su jefe es el único que pueda opinar en las decisiones de su área?					
4	Observa un poder sobre encima del cargo?					
5	Cuenta con los materiales para que se le haga fácil la realización de sus labores?					
6	Participa en las estrategias que su área propone?					
7	Tiene oportunidad de crecer profesionalmente?					
8	Su líder es claro en delegar responsabilidades y ejecución de ello?					
9	Observa una planificación constante de parte de su jefe al darle una carga laboral?					
10	Se respetan su opinión así no sea igual al resto de sus compañeros?					
11	Su líder les brinda la confianza al momento de expresar sus ideas					
12	¿Afronta conflictos de forma profesional?					
13	Mantiene una actitud positiva frente a diversos problemas?					
14	Propone metas y proyectos buscando el bien común de la sociedad					
15	Usted, es coherente de lo que dice con lo que hace?					
16	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de los demás?					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXOS 4° UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA
MUNICIPALIDAD DE HUACHO-2023

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” 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.

C. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

D. 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

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
1	Cuentas con iluminación y espacio para la realización de sus labores					
2	Su jefe evita participar en la toma de decisiones					
3	Tu horario laboral es manejable en circunstancias de emergencia					
4	Tu jefe es flexible solo con algunos colaboradores?					
5	Cuenta con los materiales para que se le haga fácil la realización de sus labores?					
6	El ambiente físico de trabajo es óptimo y moderno?					
7	Siente que hay burocracia en su área de trabajo?					
8	Siente que hay burocracia en su área de trabajo?					
9	Su jefe solo apoya a algunos trabajadores?					
10	Siente el apoyo y la seguridad de su jefe en la labor que desempeña?					
11	Siente que es recompensado cuando hay algún logro?					
12	Es fácil tener un equilibrio de comunicación con su jefe y compañeros?					
13	Tiene oportunidad de seguir crecer laboralmente?					
14	Se le brinda reconocimientos cuando se logra a la meta pactada?					
15	Tiene la plena seguridad del pago de sus remuneraciones?					
16	Le reconocen las horas extras que utiliza para la realización de sus labores?					
17	Está de acuerdo con el sueldo que le ofrecen?					
18	Su sueldo está por debajo del mercado?					

APENDICE 1.

Confiabilidad:

Magnitud del coeficiente de confiabilidad de liderazgo

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.863	16

Elaboración: Propia

Fuente: SPSS 25.

APENDICE 2.

Variable: *Liderazgo*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	46,59	65,160	,389	,861
P2	47,92	64,856	,557	,853
P3	47,34	66,242	,679	,852
P4	48,39	72,376	,030	,868
P5	47,61	64,317	,505	,855
P6	47,41	66,442	,897	,850
P7	46,84	59,158	,641	,848
P8	47,63	64,617	,517	,854
P9	47,37	56,342	,939	,831
P10	46,36	62,019	,657	,848
P11	47,63	64,617	,517	,854
P11	47,41	66,442	,897	,850
P12	47,92	64,880	,557	,853
P13	46,56	73,531	-,104	,889
P14	47,04	61,869	,792	,843
P15	47,83	66,354	,463	,857
P16	47,39	66,454	,810	,851

APENDICE 4

Satisfacción laboral

Magnitud del coeficiente de confiabilidad de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.892	18

Elaboración: Propia

Fuente: SPSS 25.

APÉNDICE 5

VARIABLE: Satisfacción laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	45,79	122,779	,356	,892
P2	44,99	112,985	,609	,884
P3	45,35	112,855	,745	,880
P4	45,66	115,967	,611	,884
P5	45,52	106,191	,872	,873
P6	45,34	108,379	,891	,874
P7	46,11	124,208	,256	,894
P8	46,24	118,109	,696	,884
P9	44,98	119,885	,284	,897
P10	45,89	110,956	,747	,879
P11	45,67	119,641	,420	,890
P12	46,03	117,236	,515	,887
P13	45,40	123,143	,175	,901
P14	45,98	129,854	-,032	,898
P15	44,27	115,253	,521	,887
P16	46,03	123,923	,287	,893
P17	45,75	107,853	,754	,878
P18	45,77	107,601	,760	,878

APENDICE 6. BASE DE DA

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 52 de 52 variables

	C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12	C13	C14	C15
1	5	3	3	3	1	3	2	2	3	4	2	3	2	5	4
2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	5	2	3	3	4	5
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5	2	3	3	5	3
4	3	3	3	1	2	3	4	2	3	5	2	3	3	2	3
5	4	2	3	2	4	3	1	4	4	4	4	3	2	3	4
6	5	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2
7	5	3	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	3
8	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4
9	5	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3
10	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4
11	3	3	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3	3	1	3
12	5	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	5	2
13	3	3	3	2	2	3	1	2	3	4	2	3	3	1	3
14	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	5
15	5	1	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2
16	5	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3
17	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3
18	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	5
19	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	5	2
20	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3
21	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	4	2
22	3	3	3	2	2	3	5	2	3	4	2	3	3	2	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alegre, Lino Rolando

Fecha: 05/11/23

Especialidad: Administrador

Nombre del instrumento evaluado: Morales Jaimes, Anel Mayumi

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la municipalidad de Huacho, 2023

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Alegre, Lino Rolando

Mg. en Administración de empresas y negocios.

DNI. 06535058

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Pedro Pablo Martínez Infantes

Fecha: 08/11/23

Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Morales Jaimes Anel Mayumi

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Liderazgo y satisfacción laborales entre los colaboradores administrativos de la
municipalidad de Huacho-2023”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	

Sumatoria parcial			48	71	57
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coefficiente de Validez

176	=	0.88
------------	----------	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Pedro Pablo Martínez Infantes
Mg. en Administración de empresas y negocios
DNI. 15590438

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Félix Torres Pérez

Fecha: 05/11/23

Especialidad: Dr. en ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento evaluado: Morales Jaimes Anel Mayumi

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Liderazgo y satisfacción laboral entre los trabajadores administrativos de la
municipalidad de Huacho-2023**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

176	=	0.88
------------	---	-------------

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Dr. Félix Torres Pérez
Dr. en Administración
DNI 17895472

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
MORALES JAIMES ANEL MAYUMI		71083716	Anelmoralesjaimes@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tests	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>	Maestría		<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE HUACHO- 2023			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ¹ (info@repositorio.usp.edu.pe)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ² (info@repositorio.usp.edu.pe)
(*) En caso de restringido sustentar motivo.			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ³

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	04	03	2025



Firma

Referente

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30001, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglo de firma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONYTEC-DEG (Numeradas 1.2 y 8.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio AUCISA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27446, art. 32, párr. 12.3).

Liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad de Huacho-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%
7	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	1library.co Fuente de Internet	

		1 %
10	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	www.umcervantes.cl Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Caribbean University Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1 %
30	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	www.prosci.com Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
33	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
35	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
39	archive.org Fuente de Internet	<1 %
40	blogs.imf-formacion.com Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %

42	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	mx7.bumeran.com Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to uazuay Trabajo del estudiante	<1 %
48	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
49	www.uvirtual.cl Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias : < 10 words

Excluir bibliografía

Activo



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

A través de la plataforma digital Cisco Webex Meeting; siendo las 11:20 a.m. del día 17 de agosto del 2024 en cumplimiento a la **Resolución de Decanato N° 0778-2024-USP-FCEYA/D.**, se presentó ante el Jurado Evaluador siendo los docentes: el Dr. Alejandro López Morillas (**Presidente**), la Mg. Carmen Zavaleta Vergaray (**Secretaria**) y el Dr. Oscar Cruz Cruz (**Vocal**); para evaluar la Tesis, titulada:

LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE HUACHO – 2023

Autora:

Bachiller MORALES JAIMES ANEL MAYUMI

Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración


Considerando: Que, la exposición cumplió con los parámetros académicos y las preguntas planteadas fueron absueltas correctamente; por lo tanto, los Jurados acuerdan:

Desaprobar () la sustentación de tesis de la Bachiller

Aprobar (X) por UNANIMIDAD la tesis presentada y recomendar se le asigne el Título Profesional de Licenciada en Administración a la Bachiller:

MORALES JAIMES ANEL MAYUMI


Se anexan recomendaciones: SI _____ NO X



Dr. Alejandro López Morillas
Presidente



Mg. Carmen Zavaleta Vergaray
Secretaria



Dr. Oscar Cruz Cruz
Vocal


RECOMENDACIONES:

[A large rectangular area with horizontal dotted lines, crossed out by a diagonal line from the top-left to the bottom-right, indicating that no recommendations were provided.]

Chimbote, 17 de agosto del 2024


Dr. Alejandro López Morillas
Presidente


Mg. Carmen Zavaleta Vergaray
Secretaria


Dr. Oscar Cruz Cruz
Vocal