

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION**



**Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores  
de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad  
Provincial de Huaura, 2020**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

**Autor**

**Moreno Moreno, Ariel Antonio**

**Código ORCID 0000-0002-9989-3405**

**Asesora**

**Mg. Avila Alcalde, Yesenia M.**

**Código ORCID 0000-0001-5509-4460**

**HUACHO - PERU**

**2021**

## INDICE

INDICE GENERAL.....	i
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS.....	ii
INDICE DE FIGURAS.....	iii
PALABRA CLAVE:.....	iv
TITULO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT.....	vii
1. INTRODUCCION.....	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA .....	1
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION .....	15
1.3 PROBLEMA .....	16
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....	17
1.5 HIPOTESIS .....	25
1.6 OBJETIVOS.....	25
2. METODOLOGIA .....	27
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....	27
2.2 POBLACION Y MUESTRA .....	27
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS .....	28
2.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	30
3. RESULTADOS .....	31
4. ANALISIS Y DISCUSION .....	52
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	57
5.1.CONCLUSIONES.....	57
5.2.RECOMENDACIONES.....	59
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	61
7. ANEXOS.....	66
Anexo 1.....	67
Anexo 2.....	68
Anexo 3.....	70
Anexo 4.....	72

## ÍNDICE DE TABLAS

N.º Tabla		Pág.
Tabla 1:	El gerente es una persona que impone ordenes	29
Tabla 2:	El gerente coordina y delega funciones con anticipación.	30
Tabla 3:	El gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados.	31
Tabla 4:	El gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales.	32
Tabla 5:	El gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina	33
Tabla 6:	Dispone de recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.	34
Tabla 7:	Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones	35
Tabla 8:	Es involucrado en las tareas y responsabilidades.	36
Tabla 9:	El gerente delega autoridad al personal idóneo y competente	37
Tabla 10:	El gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional	38
Tabla 11:	El gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos	39
Tabla 12:	El gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente	40
Tabla 13:	El gerente adopta una actitud proactiva desarrollando acciones con creatividad, confianza y responsabilidad	41
Tabla 14:	El puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales.	42
Tabla 15:	Se siente a gusto en su puesto de trabajo	43
Tabla 16:	Su lugar de trabajo reúne las condiciones para un desempeño eficiente de sus funciones	44
Tabla 17:	Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el gerente y jefes de oficina.	45
Tabla 18:	Se siente a gusto de ser parte del equipo de trabajo y contribuir al logro de las metas en común.	46
Tabla 19:	La oficina desarrolla programas de capacitación.	47
Tabla 20:	Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones	48
Tabla 21:	Los ascensos se imparten de manera justa dando oportunidades de escalar profesionalmente.	49
Tabla 22:	El gerente promueve incentivos, reconocimientos, elogios a todos los trabajadores.	50
Tabla 23:	Las condiciones ambientales de su oficina, como iluminación, ventilación, nivel de ruido son los adecuados y le permiten trabajar tranquilamente.	51
Tabla 24:	Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental.	52
Tabla 25:	Las instalaciones del lugar de trabajo son cómoda y segura.	53
Tabla 26:	Los materiales, equipos y herramientas informáticas que tiene a su disposición le permiten cumplir con sus funciones de forma óptima y oportuna.	54
Tabla 27:	Liderazgo	55
Tabla 28:	Satisfacción laboral	56
Tabla 29:	Correlación del liderazgo organizacional y satisfacción laboral	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

N.º Figura		Pág.
Figura 1:	El gerente es una persona que impone ordenes	29
Figura 2:	El gerente coordina y delega funciones con anticipación.	30
Figura 3:	El gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados.	31
Figura 4:	El gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales.	32
Figura 5:	El gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina	33
Figura 6:	Le facilitan los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución.	34
Figura 7:	Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones	35
Figura 8:	Es involucrado en las tareas y responsabilidades.	36
Figura 9:	El gerente delega autoridad a un trabajador eficiente y competente en el cumplimiento de la función	37
Figura 10:	El gerente influye de manera positiva en el autoestima promoviendo las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional	38
Figura 11:	El gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos	39
Figura 12:	El gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y trabajo eficiente	40
Figura 13:	El gerente adopta una actitud proactiva desarrollando acciones con creatividad, confianza y responsabilidad	41
Figura 14:	El puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales.	42
Figura 15:	Se siente a gusto en su puesto de trabajo	43
Figura 16:	Su lugar de trabajo reúne las condiciones para un desempeño eficiente de sus labores.	44
Figura 17:	Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el gerente y jefes de oficina.	45
Figura 18:	Se siente a gusto de ser parte del equipo de trabajo y contribuir al logro de las metas en común.	46
Figura 19:	La oficina desarrolla programas de capacitación.	47
Figura 20:	Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones	48
Figura 21:	Los ascensos se imparten de manera justa que todos tengan oportunidades de escalar profesionalmente.	49
Figura 22:	El gerente promueve incentivos, reconocimientos, elogios a todos los trabajadores.	50
Figura 23:	Las condiciones ambientales de su oficina, como iluminación, ventilación, nivel de ruido son los adecuados y le permiten trabajar tranquilamente. Cuentan con programas de bienestar que favorecen la salud física y mental.	51
Figura 24:	Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental.	52
Figura 25:	Las instalaciones del lugar de trabajo son cómoda y segura.	53
Figura 26:	Los materiales, equipos y herramientas informáticas que tiene a su disposición le permiten cumplir con sus funciones de forma óptima y oportuna.	54
Figura 27:	Liderazgo organizacional	55
Figura 28:	Satisfacción laboral	56
Figura 29:	Correlación del liderazgo organizacional y satisfacción laboral	57

### Palabras Claves

Tema	Liderazgo organizacional y satisfacción laboral
Especialidad	Administración

### keywords

Theme	Organizational leadership and job satisfaction
Especially	Administration

### Líneas de Investigación

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

### Line of research

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

**Titulo**

**Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina  
Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020**

**Title**

**Organizational leadership and job satisfaction of the Economic Development  
Management, Provincial Municipality of Huaura 2020**

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo describir si el liderazgo organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial Huaura, 2020.

La metodología corresponde a una investigación de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transversal. Se utilizó la técnica de la encuesta aplicado a una población muestra de 30 trabajadores y el instrumento fue validado por tres juicios de expertos y la confiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach, para procesar la información se utilizó el software Excel y SPSS con los resultados se elaboraron tablas y figuras con la interpretación correspondiente.

Se comprobó la relación directa y significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia de 0,000 y la correlación Rho Spearman de 923, el nivel del liderazgo organizacional no es óptimo ya que los trabajadores no están de acuerdo con la satisfacción laboral que perciben, puesto que el 40 % están en desacuerdo que su lugar de trabajo reúne las condiciones para el desempeño eficiente de las funciones y el 53.3% están en desacuerdo que el Gerente promueve algún tipo de reconocimiento, compensación o elogios.

## **ABSTRACT**

The objective of this study was to describe whether organizational leadership is related to the job satisfaction of the workers of the Economic Development Management Office, Huaura Provincial Municipality, 2020.

The methodology corresponds to a descriptive correlational type research, non-experimental design and cross section. The survey technique applied to a sample population of 30 workers was used and the instrument was validated by three expert judgments and reliability was performed with Cronbach's Alpha, to process the information Excel and SPSS software were used with the results. tables and figures were prepared with the corresponding interpretation.

The direct and significant relationship between organizational leadership and job satisfaction was verified, with a significance level of 0.000 and the Rho Spearman correlation of 923, the level of organizational leadership is not optimal since the workers do not agree with the satisfaction they perceive, since 40% disagree that their workplace meets the conditions for the efficient performance of functions and 53.3% disagree that the Manager promotes some type of recognition, compensation or praise.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

#### **Antecedentes Internacionales**

(Tama, 2020) , tuvo como objetivo determinar la incidencia del liderazgo en los niveles de satisfacción laboral de los empleados de la empresa TADESEC CIA. LTDA. No se encuentran satisfechos los colaboradores con el tipo de liderazgo que se aplica, debido a las deficiencias como las condiciones de trabajo desfavorables, no existe trabajo en equipo, el jefe operativo no tiene conocimiento de sus funciones.

Los gerentes deben ser empáticos y no ver a sus trabajadores sólo como fuerza productiva y el liderazgo debe de estar centrado al bienestar y desarrollo, a las buenas relaciones interpersonales, trabajo coordinado y participativo.

Recomienda “seguimiento continuo al liderazgo y evaluar periódicamente la satisfacción laboral de los colaboradores del área operativa con el objetivo de corregir en la gestión del jefe como líder.”

(Añasco, Valdiviezo, & Oscar, 2018) , analizó como el liderazgo tiene efecto positivo en la satisfacción laboral, se ve en diferentes partes del mundo. Los resultados obtenidos servirán a las empresas a poner mayor énfasis en la dirección de sus organizaciones.

Según lo revisado por los autores existe relación de la satisfacción con los diferentes estilos de liderazgos como el transformacional y la organización, sea una empresa u organización en que se labore, estatal o privada, pequeñas, medianas o grandes industrias.

(Villanueva & Carrera, 2018), menciona que los tipos de liderazgo, deberán estar encaminado en conducir el grupo hacia el éxito.

El líder debe poseer siempre una actitud positiva para un mejor desempeño en cada una de sus tareas y estar motivado para que brinde buen servicio al cliente y se encuentre satisfecho consigo mismo.

Un liderazgo eficaz dentro de la organización, conlleva a que las personas se sienten motivadas y comprometidas con las metas de la empresa, además brindarán un mejor servicio al cliente conllevando a un mejor posicionamiento de la empresa en el mercado en cuanto a la calidad, eficiencia y servicio al cliente.

(Jaz, 2016), desarrolló la investigación Liderazgo y Satisfacción laboral con la finalidad de estudiar las actitudes y características de un líder en una organización y como estas conllevan a la satisfacción laboral. Analizó la percepción que tienen los trabajadores del liderazgo y su relevancia en la satisfacción laboral.

Señala que un buen liderazgo influye de manera positiva en la satisfacción de los colaboradores.

La relación optima entre el líder y subordinados, estableciendo metas claras, brindándoles capacitaciones, motivándoles, fomenta un clima de satisfacción labor. El elemento humano es un activo estratégico muy importante para una organización, mucho depende de su conocimiento y la creatividad para impulsar las innovaciones e incrementar la productividad.

### **Antecedentes nacionales**

(Nuñez, 2019), en su estudio el liderazgo y satisfacción laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista N°1, Lima – 2018, encontró en la gestión administrativa la existencia de los estilos liderazgo democrático y liberal, además afirma que la satisfacción laboral no sólo es dar aumento de salario ni contar con un buen líder, va más allá en donde el trabajador se sienta comprometido con la organización sin perder la comunicación inter personal”.

(**Mayhuiri, 2019**), en su investigación analizó el nivel de satisfacción laboral de los administrativos de cada una de las redes de salud San Román y la red de Lampa, halló que el trabajador administrativo se encuentra insatisfecho en su lugar de trabaja y por lo tanto no existe un buen desempeño laboral. Afirma que los incentivos económicos, reconocimiento al desempeño, mejores condiciones de trabajo mejorar el nivel de satisfacción laboral (...).

Recomienda que las unidades ejecutoras deben realizar capacitaciones con temas específicos para cada unidad de trabajo, relacionados a sus funciones y tareas diarias, también debe reestructurarse el cuadro de asignación de personal y asignar al personal el puesto de trabajo que se adapte a su perfil para que esté satisfecho.

**Rojas (2019)**, en su tesis de postgrado tuvo como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Pedro, Canchis. Cusco. 2019. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, diseño no experimental transversal, se empleó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario. Concluyendo que la satisfacción personal del trabajador, no influye significativamente en su desempeño laboral; pudiendo mencionar que cada trabajador labora de la mejor manera, sin tomar en cuenta si se siente bien en su puesto de trabajo.

**Bernaola (2019)**, en su investigación determinó los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de las Municipalidades de Ate y San Borja en el año 2018. Obtuvo una muestra de 81 trabajadores de una población total de 2500 colaboradores (...). Establece que el 67.5% del personal administrativo de la Municipalidad de San Borja y el 92.7% del personal administrativo de Ate ambos presentan un nivel medio de satisfacción,

(**Figueroa M. y Zuñiga A., 2017**), señala que el liderazgo en el Hospital Regional de Huacho, presenta problemas que afectan la satisfacción del trabajador, no se encuentra a gusto, no tiene compromiso con su trabajo, no desarrolla un trabajo eficiente, afectando la calidad de atención que brindan al usuario.

Establece que el líder no tiene las habilidades ni capacidades para dirigir y comprender al trabajador, si el líder mejora en el trato personal, la capacidad de motivar, la forma de persuadir y persistir en el cumplimiento eficiente de las labores mejorará la satisfacción del trabajador. También deberá mejorar sus niveles de relaciones interpersonales y desarrollar una comunicación más abierta con los trabajadores para efectuar una buena gestión administrativa.

Además menciona que los líderes deben de transmitir confianza, empatía y no temor en el cumplimiento de las funciones, motivándolos a que sean eficientes, productivos y rentables.

**(Mino & Zavaleta, 2015)**, determinó el estilo de liderazgo y la relación que existe con la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Señala que es muy importante que el trabajador goce de buena satisfacción laboral, de lo contrario causa pérdidas y conduce al fracaso a la organización. Los líderes con una buena gestión administrativa fomentan la satisfacción en el trabajo.

Concluyó que los trabajadores están satisfechos con los estilos transaccional y transformacional que predominan en la Facultad en estudio y existe una baja satisfacción con respecto al horario de trabajo y la remuneración.

## **1.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

### **A. LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

**(Chiavenato, I. 2014)**, menciona:

Es la comunicación que utiliza un líder como medio para convencer, a cada uno o más miembros de su equipo, para el logro de sus objetivos, tiene su propia personalidad y puede influir en el comportamiento de las personas.

El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, es esencial en todas las funciones de la administración, porque el administrador debe conocer la motivación humana y saber liderar a las personas.

### **El liderazgo como fenómeno de influencia interpersonal**

Se presenta como un fenómeno social y está orientada a dirigir los objetivos específicos. El líder debe de ejercer poder para influenciar en el comportamiento de otras personas. La autoridad es el poder que tiene una persona en virtud a su función o puesto en una estructura organizacional.

### **El liderazgo como proceso para la reducción de la incertidumbre grupal**

El liderazgo es un proceso continuo a través del cual la empresa avanza en dirección a su meta, superando las dificultades internas y externas que puedan existir. El grupo escoge como líder a la persona más capacitada para guiar y orientar a lograr los objetivos y las mejores soluciones para los problemas, es quien toma las mejores decisiones o ayuda al grupo a tomar decisiones adecuadas. El liderazgo consiste en reducir la incertidumbre grupal.

### **El liderazgo como relación funcional entre el líder y los subordinados.**

El líder surge como un medio para conseguir los objetivos que el grupo desea. A través de la interacción con los grupos sociales satisfacen sus necesidades interpersonales. Las personas buscan relaciones adecuadas o aprovechan su entorno a fin satisfacer sus necesidades personales.

El grupo percibe al líder como la persona que posee o controla los medios para satisfacer sus necesidades.

## **Teorías sobre liderazgo**

(Chiavenato, I. 2014), clasifica en tres grupos distintos:

### **1. Teorías de los rasgos de personalidad**

Considera ciertos rasgos:

- Físicos: aspecto personal, estatura y peso.
- Intelectuales: adaptación, agresividad, entusiasmo y confianza en sí
- Sociales: integración, cooperación, habilidades interpersonales y administrativa
- Relacionados con el trabajo: compromiso, persistencia e iniciativa.

## **2. Teorías de estilos de liderazgo**

Se determina por la manera que un líder orienta su conducta con los subordinados.

### **Liderazgo autocrático**

El líder es quien toma las decisiones, impone sus órdenes al grupo. Trabajan por presión del líder, en su ausencia las personas no trabajan, por la fuerte presión que tienen se sienten libres, liberan sus sentimientos reprimidos llegando a la mostrando su frustración y agresividad. Carecen de iniciativa, espontaneidad, formación de grupos de amigos.

### **Liderazgo liberal**

Delega todas las decisiones, no hay presión del líder. Falta de control en las tareas se desarrollan con muchos altibajos, mucho tiempo ocio. Existe fuerte individualismo agresivo, poco respeto al líder.

### **Liderazgo democrático**

El líder conduce y orienta el grupo, en su ausencia cumplen con sus labores y asumen su responsabilidad y compromiso personal, Existe muy buena integración grupal, comunicación espontánea franca en un clima de satisfacción.

## **3. Teorías situacionales del liderazgo**

Brindan una explicación más amplia del liderazgo, favorece al administrador puesto tiene la opción de escoger un modelo de liderazgo, para adaptarlo a una situación con relación a los subordinados, considerar y evaluar tres fuerzas que actúan simultáneamente.

- a) El líder puede adoptar para cada uno de sus subordinados patrones diversos de liderazgo.
- b) También puede asumir distintos patrones de liderazgo para un mismo subordinado, va depender del nivel de su desempeño.
- c) El liderazgo es limitado y sujeto al control del jefe, cuando las tareas son rutinarias y repetitivas.

## **Liderazgo carismático, transformacional y transaccional**

**( Robbins & Judge 2013) menciona existen hasta tres tipos de liderazgo:**

### **Liderazgo carismático**

El líder se muestra apacible, con aspecto alegre con sus colaboradores dentro de la organización, Sus principales características son:

- Visión y proyección al cumplimiento de metas y fines.
- Afronta y supera los riesgos y problemas que exista para alcanzar la visión de la organización.
- Empatía ante las necesidades de los trabajadores
- Adopta conductas contrarias a las normas pero dan resultados positivos.

### **Liderazgo transformacional**

El líder motiva a través de sus intereses personales y puede lograr resultados positivos y sobresalientes.

Inspira respeto y confianza, motiva al trabajador a cumplir con sus objetivos.

- Con inteligencia y racionalidad afronta y soluciona los problemas.
- Orienta y guía de forma individualizada a cada trabajador.

### **Liderazgo transaccional**

Orientan y motivan en la consecución de metas establecidas.

Se caracterizan por:

- Recompensa al esfuerzo, dedicación y buen desempeño, en las labores.
- Establece acciones correctivas por incumplimiento de las normas y reglas o estándares organizacionales.

## **B. SATISFACCIÓN LABORAL**

**(Marcano, 2010), citado en ( Lino 2017) define:**

Es un estado emocional positivo, y depende de cómo perciben las personas el clima laboral repercute en su comportamiento generando una actitud positiva o negativa hacia el trabajo. Señala tres dimensiones de la satisfacción laboral :

1. Ser reconocido en el entorno laboral
2. Lograr el desarrollo personal y profesional
3. Estabilidad y seguridad en la institución.

**(Garcia, 2021), señala:**

La satisfacción en el trabajo expresa la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece laboralmente.

Un buen clima laboral, la motivación, los reconocimientos, trato humano salario justo, estabilidad laboral, cumplimiento de haberes, obligaciones sociales, capacitaciones, ascensos entre otros, estas necesidades básicas si son satisfechas mejora el desempeño del trabajador. Un mejor desempeño produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas.

### **SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y ROTACIÓN**

Una menor rotación de personal ocasiona mayor satisfacción en el trabajo. Los empleados que permanezcan más tiempo, son más satisfechos y los que rotan son menos satisfechos y tratan de encontrar mejores condiciones laborales en otros puestos de trabajo.

## **1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **a) Justificación Teórica**

Se justifica teóricamente ya que dotará de conocimientos teóricos a los actores de la presente investigación así como también a todos los que tienen interés en conocer o incrementar sus conocimientos cómo debe desempeñarse un buen líder al frente de una organización y de su rol importante en la satisfacción laboral del trabajador.

#### **b) Justificación Práctica**

Esta investigación es de gran utilidad para todo el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Huaura, las recomendaciones facilitará en realizar las acciones correctivas a fin de mejorar la satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo.

#### **c) Justificación Metodológica**

Se definió el tipo y diseño de investigación, la población en estudio, el número de la muestra, también las técnicas y el instrumento que se utilizaron. Con la aplicación de estos métodos se tuvo la información que se analizó y procesó a través del software Excel.

#### **d) Aporte Científico**

Los aportes teóricos de la presente investigación sirven de gran utilidad para quienes se dedican a la investigación, encontrarán información confiable que pueden utilizar como antecedentes para investigaciones similares a las variables de estudio.

#### **d) Beneficio Social**

La presente investigación aporta conocimientos para mejorar las deficiencias de los que lideran las oficinas de la Municipalidad Distrital de Huaura, que la mala práctica está afectando la satisfacción laboral de los trabajadores.

### **1.3. Problema**

La Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico, es un órgano competente de la Municipalidad Provincial de Huaura que depende jerárquicamente del Gerente Municipal y es la encargada de promover actividades para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, en tal sentido promueve actividades que ayudan a mejorar e incrementar los ingresos económicos de las familias, fomentando la productividad agropecuaria, promoción del desarrollo empresarial, formalizar y ordenar las actividades económicas en la ciudad.

Cuenta con 30 trabajadores que laboran diariamente en la ejecución de actividades con el fin de alcanzar los objetivos propuestos, quienes deben cumplir con responsabilidad y eficiencia sus funciones, pero existen factores internos que

impiden el desempeño óptimo del trabajador, siendo objeto de estudio la satisfacción laboral del trabajador (...), esto conlleva a formular el problema siguiente:

¿ De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020?

## **1.4 CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

### **1.4.1 Conceptualización**

#### **A. Liderazgo Organizacional**

(Negocios Rentables, 2013), señala es un conjunto de habilidades y capacidades que tiene una persona para tener el poder de influir en una persona o grupo de personas con la finalidad de conducir al logro de los objetivos en común.

El líder debe poseer grandes virtudes como ser paciente, constante, perseverante, comprometido, responsable, disciplinado, inspirar confianza, seguridad, lealtad, sinceridad, los cuales coadyuvan a la ejecución de las actividades y el cumplimiento de objetivos.

## **DIMENSIONES DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

### **1. Liderazgo autocrático**

Se diferencia por que el poder está centralizado en una persona, es quien toma las decisiones y es responsable de un grupo de subordinados.

Se caracteriza por :

- Ejerce la responsabilidad de liderar.
- El líder define las metas.
- No delega funciones.
- Existe los castigos y escasa recompensa.
- Es la única persona que tiene acceso a la información de gran relevancia.
- Los aportes, sugerencias e inquietudes no se toman en cuenta
- No se cuestionan las decisiones

## **2. Liderazgo democrático**

Toma en cuenta, las ideas, opiniones e inquietudes, de los miembros del grupo, el efecto positivo motiva a todo el equipo para alcanzar la meta.

- La motivación es a todos por igual, tiene un trato justo sin discriminar a alguno.
- Existe una buena comunicación entre todos los miembros.
  - Corrige y toma propuestas más acertadas.
  - Permite la participación de cualquier integrante.
  - No existe el orgullo, la intolerancia, la obstinación ni la altivez

## **3. Liderazgo transformacional**

Busca alcanzar a través de la moral, la motivación cambios importantes en la organización, existe un trato directo hacia el trabajador, se le motiva para lograr los fines de la empresa.

- Se respeta y dignifica al trabajador, se tiene en cuenta que es un ser humano y no una herramienta económica.
- Fomenta la participación del trabajador, se toma en cuenta las ideas y opiniones.
- Incentiva y motiva al trabajador al trabajo eficiente y en equipo.
- El trabajador es importante en el éxito del proyecto y de la empresa.
- Se brinda confianza y seguridad en relación con su trabajo
- El líder promueve la autoestima de los trabajadores.
- Fortalece y mejora la productividad de sus funciones.
- Este tipo de liderazgo, es de gran beneficio para las organizaciones puesto que no tendrá la necesidad de cambiar a los trabajadores.

## INDICADORES

### *Personalidad autoritaria*

(Rodríguez R. , 2021), señala:

Según la RAE (Real Academia de la lengua Española) se define como persona que ejerce autoridad o poder sin limitación ninguna, personas con un estilo comunicacional agresivo.

Las personas agresivas son aquellas que imponen sus derechos, ideas, opiniones, etc. así tengan que pasar por encima de los derechos, ideas u opiniones de los demás.

Algunas de las características más importantes de estas personas

- Asumen el liderazgo sin que le nombren líderes de manera explícita.
- Creen que sus logros son mejores y más importantes que de otros. .
- Hacen alarde de sus logros o de lo que las demás personas hacen por ellas.
- Les gusta hacer ver a otras personas que se preocupan por ellos y que satisfacen sus necesidades.
- Se creen superiores a otras personas
- Restan importancia a las actividades que realizan otras personas.

### *Delegación de funciones*

(Negocios y empresa, s.f.), proceso en el cual un directivo, supervisor o jefe delega responsabilidad para tomar decisiones, resolver problemas y realizar tareas sin la necesidad de supervisión, también tiene la obligación de rendir cuentas por mantener las normas establecidas. Una delegación eficaz puede tener beneficios a corto y a largo plazo para el personal y la organización.

### *Comunicación asertiva*

La asertividad permite un equilibrio emocional, incremento de autoestima y desarrollo de las habilidades sociales con total confianza en las relaciones y comunicación con los demás y construir vínculos más provechosos. La asertividad favorece a la comunicación, a tener emociones positivas, consigue que las relaciones personales mejoren y sean más productivas.

### *Empatía con el trabajador*

(Rodríguez R., 2021), menciona es la capacidad de una persona de ser empática con los demás, intenta ponerse en el lugar del otro, toma los problemas, se identifica como si fuera él y no juzga en base a sus creencias o expectativas propias. No tener una buena empatía afecta las buenas relaciones sociales.

### *Trabajo en equipo*

(UTEL blog, 2020), señala la importancia del trabajo en equipo, radica en el trabajo grupal, mientras más personas trabajen en la realización de una actividad, se tendrá mejores resultados.

En el idioma francés, el trabajo en equipo se define como esprit de corps, significa, sentido de unidad o entusiasmo por un interés común, en donde se aportan experiencias, conocimientos y habilidades, enriqueciendo el trabajo y logrando grandes resultados.

### **Algunas de las razones por las que el trabajo en equipo es necesario**

- Crea sinergia, lo más significativo de un equipo, es alcanzar más cosas juntas.
- Las responsabilidades son compartidas y contribuyen en la resolución de problemas.
- Promueve estructuras de trabajo horizontal
- Impulsa el trabajo multidisciplinario, sea en la división vertical o horizontal
- Impulsa la responsabilidad y la capacidad de responder positivamente a los cambios
- Incentiva y fortalece los lazos de amistad, la equidad y el logro.

### *Metas y objetivos*

(Conexión ESAN, 2019), menciona que los objetivos son acciones que se desarrolla con la finalidad de alcanzar una meta, Estas acciones son asignadas a las áreas o trabajadores que se encuentran inmersos y cumplen con sus funciones para la consecución de las metas y objetivos organizacionales.

Las metas, son los resultados que una empresa desea alcanzar en un determinado tiempo. Pueden ser corto, mediano y largo plazo. Las metas de corto plazo son medibles y mediano plazo y largo plazo son intangibles y difícil de medir.

### ***Toma de decisiones***

(Chiavenato, I, 2014), señala que una organización es un sistema de decisiones, y el trabajador puede participar estableciendo alternativas de manera racional, de acuerdo a su estado emocional, motivaciones y actitudes.

El tomar decisiones, es estar comprometido e inmersos en una situación, y establecer estrategias (cursos de acción) para lograr resultados.

La toma de decisión implica escoger una alternativa entre otras opciones. Toda acción está orientado a la consecución de las metas y objetivos.

### ***Autoridad y responsabilidad***

La autoridad es el derecho que tiene una persona de dar órdenes y el poder de exigir obediencia. En una organización la autoridad es el derecho de un ejecutivo o un gerente de dar órdenes e instrucciones a los subordinados a fin de alcanzar las metas de la organización.

### ***Responsabilidad***

Se da de la relación del superior al subordinado, por lo general la responsabilidad fluye hacia arriba, la autoridad fluye hacia abajo. La responsabilidad es una obligación permanente y no se puede delegar. El trabajador es responsable de cumplir con las funciones asignadas. La responsabilidad va de la mano con la autoridad.

### ***Desarrollo profesional***

Se relaciona con el puesto que un trabajador ocupa durante el desarrollo de su carrera profesional, gradualmente hace línea de carrera va ocupando puestos más altos y de mayor responsabilidad. Para lograr el desarrollo profesional, es necesario que las organizaciones integren a este proceso, otros programas como evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo, planificación de la administración de las personas.

### ***Asesoría y Orientación***

La asesoría comprende las responsabilidades del puesto actual, los intereses y los objetivos de la carrera del colaborador.

El gerente de línea es quien desarrolla las sesiones de asesoría, el staff de recursos humanos, supervisa la eficacia y brinda ayuda en forma de capacitación y de asesoría. El gerente de línea está cerca del colaborador y puede realizar una mejor evaluación de sus fuerzas y debilidades, y tener una mejor visión de su futuro profesional.

### ***Relaciones interpersonales***

Una buena autoestima, conlleva a mantener mejores relaciones laborales e identificarse con el grupo, favorece un buen ambiente de trabajo, a crecer como persona y profesional y contribuye al avance de la organización donde labora. Las buenas relaciones interpersonales favorecen al éxito personal y profesional y a desarrollar cada vez más sus potencialidades y habilidades con quienes comparten las actividades laborales cotidianas dentro de la organización.

### ***Iniciativa***

Es una característica personal a través del cual las personas son agentes activos y contribuyen a mejorar las condiciones laborales. La iniciativa personal es un factor clave en el propio desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo. Con las transformaciones socio laborales recientes, se está produciendo la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleados.

## **B. SATISFACCIÓN LABORAL**

**(Vallejo, 2010) , menciona:**

Es la actitud del trabajador frente al trabajo que desempeña, las creencias y valores que existe en el centro de trabajo. Las actitudes están determinadas conjuntamente por las condiciones del puesto y como el trabajador lo percibe.

**(Geo Victoria, s.f.), señala:**

La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que tiene estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida, significa que el trabajador se siente satisfecho en su trabajo, cuando éste cubre sus expectativas.

### **Importancia de la satisfacción laboral**

Es muy importante que una organización tenga a sus trabajadores satisfechos. Todos los trabajadores desean crecer profesionalmente y mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal en el lugar de trabajo.

Si un trabajador se siente feliz con su empresa y su trabajo, recompensará a la empresa con su esfuerzo. Los trabajadores esperan encontrar un crecimiento profesional constante, buen salario y tener estabilidad laboral., obtener recompensas y reconocimientos; mientras que los empleadores desean obtener lo mejor de los trabajadores. Un trabajador satisfecho siempre contribuye en su crecimiento. Los empleadores deben garantizar un buen puesto del trabajo además de brindar oportunidades de desarrollo a los trabajadores.

## **DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL**

### **1. Puesto de trabajo**

**(Marcó, Loguzzo, & Fedi, 2016), menciona:**

Es el conjunto de tareas que debe realizar un trabajador para que la organización alcance sus metas. Una persona debe cumplir ciertas cualidades requeridas para ocupar un puesto de trabajo.

La especialización de un puesto va a depender de las tareas, si el control que ejerce sobre ellas, tiene pocas tareas, está especializado horizontalmente, si carece de control está especializado verticalmente.

## **2. Capacitación y desarrollo**

(Mondy, 2010), señala que es un proceso continuo para mejorar la competencia de los empleados y el desempeño organizacional. A través de la capacitación se adquieren nuevos conocimientos y habilidades necesarios para el buen desempeño laboral. El desarrollo implica un aprendizaje que va más allá del trabajo actual y tiene un enfoque a largo plazo.

Las actividades de capacitación y desarrollo van a orientar a los trabajadores a alinearse con los objetivos de la organización, va a reducir la rotación de puestos, mejor desempeño en sus labores, aumento de utilidades, clientes satisfechos, etc.

## **3. Condiciones laborales de trabajo**

(Mondy, 2010), señala un ambiente equilibrado entre el trabajo y la vida personal es un factor estratégico para atraer y retener a los empleados más talentosos. Actualmente las condiciones de trabajo implica las condiciones física y seguridad del lugar de trabajo, las máquinas y equipos, el espacio y distribución del ambiente, iluminación, ruido, ventilación, también es de gran importancia la flexibilidad o el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

## **INDICADORES DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

### *Desarrollo de labores*

(Mancilla, 2019), menciona es la acción al trabajo con relación a las funciones que realiza, el esfuerzo, realización, equidad y el aporte que brinda a la institución, tanto personal como social. El trabajador desarrolla las labores con pasión, teniendo en consideración la retroalimentación recibida de parte de sus colegas y jefes. El nivel de impacto que ponga el trabajador negativo o positivo, repercutirá en la satisfacción con su trabajo sea en el interior o ambiente exterior de la empresa u organización.

### ***Ambiente de trabajo***

(Mancilla, 2019) Se refiere a la disponibilidad de los recursos físicos (instalaciones, mobiliario, equipos, entre otros elementos propios del cargo), los documentos normativos que reglamentan la actividad laboral (el reglamento de funcionamiento, los manuales de funcionamiento, entre otros). También suman las características físicas del trabajo, la iluminación, temperatura, nivel de ruido, espacio laboral, limpieza, entre otros, las condiciones medio ambientales como la contaminación, las condiciones laborales como la duración de las jornadas laborales, los descansos, los factores de estabilidad e inestabilidad laboral.

### ***Comunicación eficiente***

La comunicación es el proceso de transmitir e intercambiar ideas, pensamientos o sentimientos con los demás, la información, debe ser recibida y comprendida, el intercambio de mensajes que se dan entre varias personas debe ser eficiente con el fin de informar o persuadir emociones.

**(Marcó, Loguzzo, & Fedi, 2016), señala:**

Desarrollar habilidades comunicacionales exige comprensión entre las personas es establecer la comunicación en relaciones interactivas y dinámicas. Las comunicaciones en las organizaciones, pueden ser internas (públicos internos de la organización) o externas (hacia miembros de la comunidad, clientes, proveedores, otras organizaciones, gobiernos, etcétera).

Las comunicaciones internas pueden tener verticales ascendentes, verticales descendentes u horizontales.

### ***Logro de metas***

Se denomina logro llegar alcanzar una meta propuesta. Para lograr una meta se necesita que la o las personas desarrollen diversas actividades que se han establecido previamente las cuales van a permitir a lograr cumplir la meta propuesta.

### ***Programa de capacitación***

Se establecen actividades de formación o entrenamiento especializados las cuales se desarrollan con la finalidad de reforzar los conocimientos al personal de una organización, de forma que coadyuve a mejorar el desempeño laboral para cumplir con los objetivos propuestos.

Ventajas:

- Facilita la medición de los resultados previstos en un período determinado.
- Promueve la iniciativa e involucrarse a los directivos
- Es una forma de motivar al trabajador por su desempeño
- Mejora el clima laboral en la organización

### ***Promoción y ascensos***

(Mondy, 2010), según el autor es el movimiento o rotación de un trabajador hacia una posición de nivel más alto en la organización.

Un trabajador al ser promovido estimula su ego personal además recibe recompensas económicas adicionales. La mayoría de los empleados les satisface la posibilidad de ser promovidos.

### ***Incentivos y recompensas***

Los trabajadores al ser recompensados, se sienten más satisfechos con lo que realizan, aprenden y desarrollan sus habilidades y competencias. Un trabajador recompensado, toma una actitud frente al trabajo, tiene mayor compromiso con los objetivos de la organización, contribuye al desarrollo y éxito de las organizaciones a largo plazo.

**a) Incentivos reales:** satisfacen las necesidades básicas por ejemplo el agua, el alimento etc.

**b) Incentivos sustitutos:** sustituyen el incentivo real por otro para satisfacer su necesidad.

**c) Incentivos positivos:** brinda satisfacción, puede ser un premio o recompensa. Puede ser un elogio, ascenso, beneficio social, etc.

**d) Incentivo negativos:** se realiza para evitar un castigo, puede ser un descuento salarial, descuento de horas extras, etc.

e) **Incentivo económico:** son incentivos reales o sustitutivos, las personas trabajan para satisfacer sus necesidades.

f) **Incentivo no económicos:** los resultados de trabajo, conocimiento de progreso, la sana competencia, entre otros.

### ***Programas de Bienestar físico y ambientales***

Estos programas de bienestar corporativo implican esfuerzos para fomentar la práctica del ejercicio y el acondicionamiento físico. Ejecutar en un centro laboral programas de acondicionamiento físico implica reducir las faltas al trabajo, los accidentes y las indemnizaciones por enfermedad. La inactividad física ocasiona la obesidad, la hipertensión, las enfermedades cardíacas, la diabetes, la ansiedad, la depresión y ciertos tipos de cáncer. La importancia de este programa radica en que los trabajadores tendrán una mejor salud lográndose un desempeño laboral favorable para la institución.

### ***Infraestructura***

Es el conjunto de obras, estructuras y otros bienes de capital en donde se desarrolla la labor cotidiana de trabajo. Un concepto más amplio implica todas las fuerzas productivas, también incluiría todo el acervo físico y material que sustenta o facilita el desarrollo productivo.

La capacidad productiva será mayor mientras más desarrollada sea la infraestructura de un país, y menos infraestructura tenga un país, más rentable será invertir en ella. El impacto de la inversión en la **productividad** del trabajo es mayor cuando esta es escasa.

### ***Equipamientos tecnológicos y materiales´***

Se refiere al conjunto de equipos electrónicos y servicios que facilitan la comunicación entre ordenadores y a través de redes de intercomunicación. Se tiene:

- Ordenador: PCs, portátiles o terminales de un gran ordenador.
- Redes informáticas de la empresa: red local (LAN: Local area network) o red extendida (WAN: Wide area network).
- Teléfono móvil
- Correo electrónico.

- Internet.
- Intranet: red de comunicaciones internas fundada sobre el mismo protocolo Internet
- Extranet: prolongación protegida de una Intranet que permite a los usuarios externos acceder a ciertos elementos de la misma.

#### 1.4.2 Cuadro de Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Liderazgo Organizacional</b>	Es el desempeño de actitudes y habilidades para dirigir y liderar en una organización, características que va a definir el estilo de liderazgo que se aplica en una organización, ya sea autocrático, democrático o transformacional	<b>Liderazgo Autocrático</b>	<b>Personalidad autoritaria</b>	<b>1</b>
			<b>Delegación de labores</b>	<b>2</b>
			<b>Comunicación asertiva</b>	<b>3</b>
			<b>Empatía con el trabajador</b>	<b>4</b>
		<b>Liderazgo Democrático</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>5</b>
			<b>Metas y objetivos</b>	<b>6</b>
			<b>Toma de decisiones</b>	<b>7</b>
			<b>Autoridad y responsabilidad</b>	<b>8, 9</b>
		<b>Liderazgo Transformacional</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	<b>10</b>
			<b>Asesoría y orientación</b>	<b>11</b>
			<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>12</b>
			<b>Iniciativa</b>	<b>13</b>
		VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
<b>Satisfacción laboral</b>	Es el estado de bienestar y grado de conformidad con respecto al puesto que desempeña, las oportunidades de desarrollo profesional y personal y las condiciones de trabajo que existe dentro de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Huaura	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Desarrollo de funciones</b>	<b>14,15</b>
			<b>Ambiente de trabajo</b>	<b>16</b>
			<b>Comunicación eficiente</b>	<b>17</b>
			<b>Logro de metas</b>	<b>18</b>
		<b>Capacitación y desarrollo</b>	<b>Programa de Capacitación</b>	<b>19,20</b>
			<b>Promoción y ascensos</b>	<b>21</b>
			<b>Incentivos y recompensas</b>	<b>22</b>
		<b>Condiciones laborales de trabajo</b>	<b>Bienestar y ambientales</b>	<b>23,24</b>
			<b>Infraestructura</b>	<b>25</b>
			<b>Equipamiento tecnológicos y materiales</b>	<b>26</b>

## **1.5 Hipótesis**

“El liderazgo organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo general**

Describir si el liderazgo organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020

### **Objetivos específicos**

1. Identificar el tipo de liderazgo organizacional que existe en la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020
2. Detallar el nivel de satisfacción laboral que existe en la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020
3. Demostrar si el liderazgo organizacional mejora la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020

## CAPITULO II METODOLOGIA

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

Es básica descriptiva, se describieron los conceptos básicos para establecer la relación del Liderazgo organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina de Gerencia de Desarrollo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

**(Ortiz, 2015), afirma:**

“La investigación descriptiva muestra las características observables y generales para clasificar, establecer las relaciones entre variables, etc. Tiene carácter diagnóstico cuando se propone establecer relaciones causales entre ellos.”

#### Nivel de investigación

Este estudio de nivel correlacional estableció la relación que existe entre ambas variables.

**(Hernandez, 2014), señala:**

La finalidad del estudio correlacional es dar a conocer el grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra, se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones.

#### Diseño de investigación

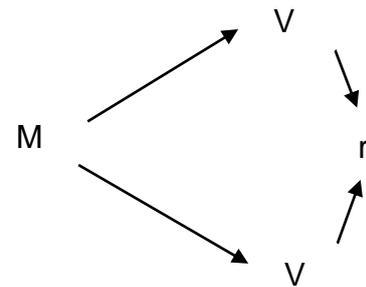
Se presenta un estudio de corte transversal correlacional y no experimental porque se describieron las variables tal como se presentan sin haberse manipulado, y corte transversal porque se la información obtenida se dio en un periodo de tiempo establecido. Lo señalado se sustenta en **(Hernandez, Fernandezy Baptista, 2014)**, señala una investigación es no experimental de corte transversal, porque las variables no se alteran los datos se describen y analizan su incidencia e interrelación en un momento dado.

**V1: Liderazgo organizacional**

**V2: Satisfacción laboral**

**M: Muestra**

**R: Relación**



## 2.2. Población muestral

La población muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la oficina de Gerencia de Desarrollo de la Municipalidad Provincial de Huaura.

(Hernandez, 2014), indica una población es el número de personas que coinciden en características, definida en relación a sus particularidades y características de contenido, lugar y tiempo.

### Muestra

(Morone, 2012), es un subconjunto del conjunto total (universo) que se supone representativo. Dicho subconjunto representa las posibles características del conjunto total.

## 2.3 Técnica e instrumentos

(Morone, 2012), son los procedimientos e instrumentos para acceder al conocimiento, encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas”.

### Técnicas

A través de la encuesta se recolectó la información para luego ser procesada.

### Instrumento

Se aplicó a 30 trabajadores un cuestionario con 13 preguntas para cada una de las variables.

(Carrasco, 2014), menciona el cuestionario es un instrumento para recabar la información que se requiere, debe ser elaborado de forma cuidadoso con claridad, precisión y objetividad el fin de obtener datos precisos y valiosos.

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez de los instrumentos**

Se validó la investigación por tres juicios de expertos, docentes investigadores de la Universidad San Pedro.

(Hernandez, 2014) indica es el grado en que el instrumento mide la variable para conocer la validez.

#### **Confiabilidad de los instrumentos**

Mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, se halló el nivel de relación entre las variables en estudio.

#### **Resumen de procesamiento de casos**

	N	%	
Casos	Válido	28	93,3
	Excluido <sup>a</sup>	2	6,7
	Total	30	100,0

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,952</b>	26

#### **2.4 Procesamiento y análisis de la información**

La información obtenida se procesó a través del software Microsoft Excel, obteniendo 26 tablas y figuras estadísticas, y se presenta cada tabla con su interpretación.

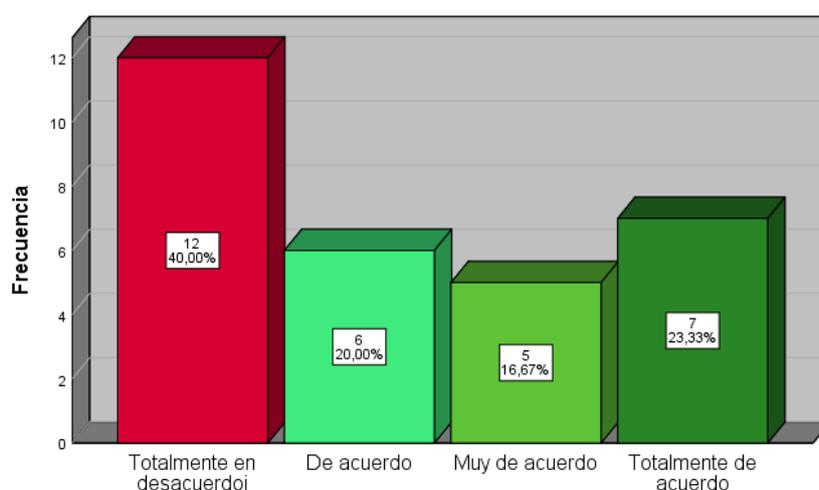
Para demostrar la relación de las dos variables se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1: El Gerente es una persona que impone órdenes**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	40,0
De acuerdo	6	20,0
Muy de acuerdo	5	16,7
Totalmente de acuerdo	7	23,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**Figura 1: El Gerente es una persona que impone órdenes**

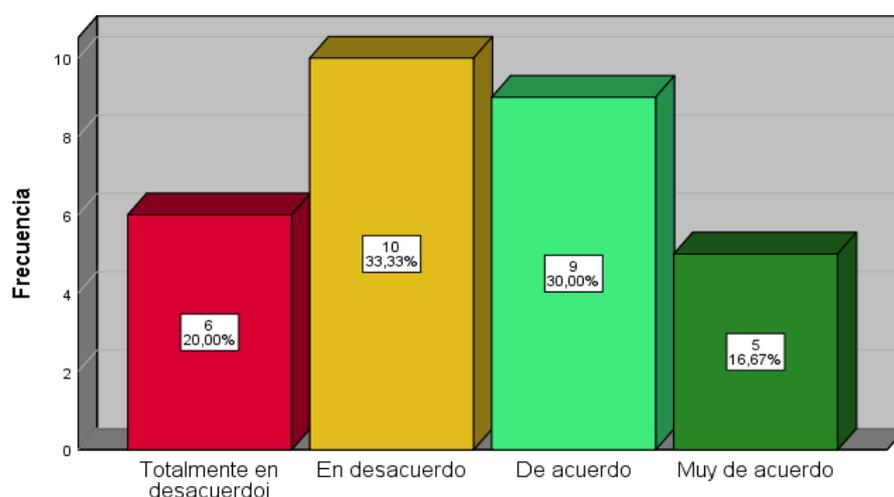
#### Interpretación

En la **Tabla 1**, los resultados indican están **totalmente en desacuerdo** el 40 % que el **gerente es una persona que impone órdenes**, un 20 % señalan estar de acuerdo, mientras un 16,7% consignan estar muy de acuerdo y el 23,3% restante está totalmente de acuerdo

**Tabla 2: El Gerente coordina y delega funciones con anticipación**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	20,0
En desacuerdo	10	33,3
De acuerdo	9	30,0
Muy de acuerdo	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 2: El Gerente coordina y delega funciones con anticipación**

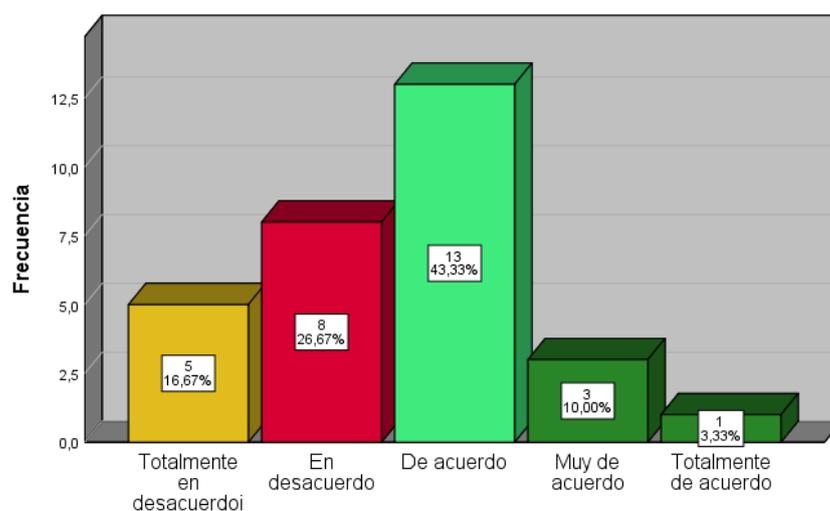
### Interpretación

En la **Tabla 2**, los resultados señalan que el 33.3% están en desacuerdo que el **Gerente coordina y delega funciones con anticipación**, un 20 % señalan estar de acuerdo, mientras un 16,7% consignan estar muy de acuerdo y el 23,3% restante está totalmente de acuerdo.

**Tabla 3. El Gerente siempre se comunica, informa las tareas y los resultados**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	16,7
En desacuerdo	8	26,7
De acuerdo	13	43,3
Muy de acuerdo	3	10,0
Totalmente de acuerdo	1	3,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 3: El Gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados**

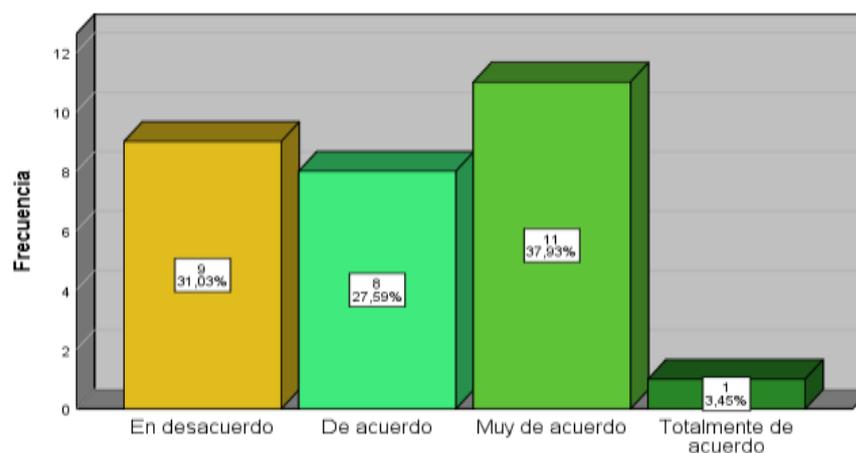
### Interpretación

En la **Tabla 3**, los resultados indican que están de acuerdo el 43.3%, **que el Gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados**, un 20.67% señalan estar en desacuerdo, mientras un 16,67% consignan estar totalmente en desacuerdo, el 10 % restante está totalmente muy de acuerdo y 3.3% totalmente de acuerdo.

**Tabla 4. *El Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales***

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	En desacuerdo	9	30,0
	De acuerdo	8	26,7
	Muy de acuerdo	11	36,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3
	Total	29	96,7
Perdidos	Sistema	1	3,3
		30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 4: *El Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales***

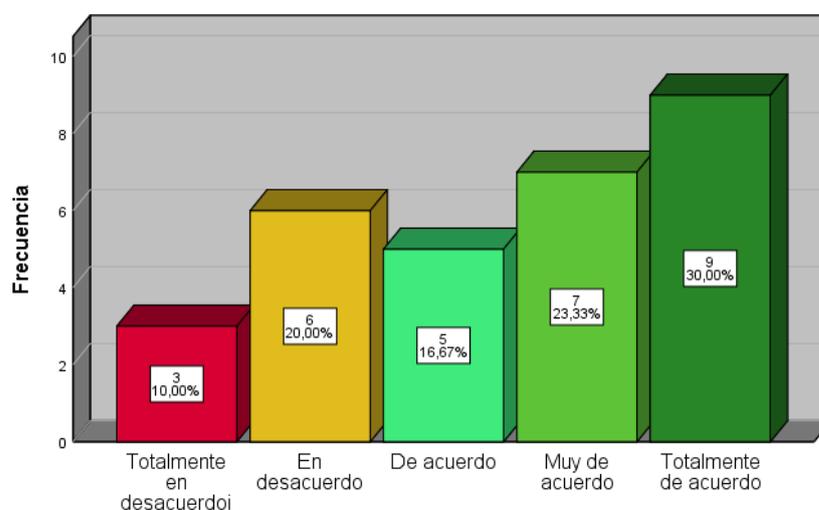
### Interpretación

En la **Tabla 4**, los resultados indican que el 37.93%, están muy de acuerdo que el **Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales**, un 31% señalan estar en desacuerdo, mientras un 27.6% consignan estar muy de acuerdo y el 3,45% restante está totalmente de acuerdo.

**Tabla 5. El Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	20,0
De acuerdo	5	16,7
Muy de acuerdo	7	23,3
Totalmente de acuerdo	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**Figura 5: El Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina**

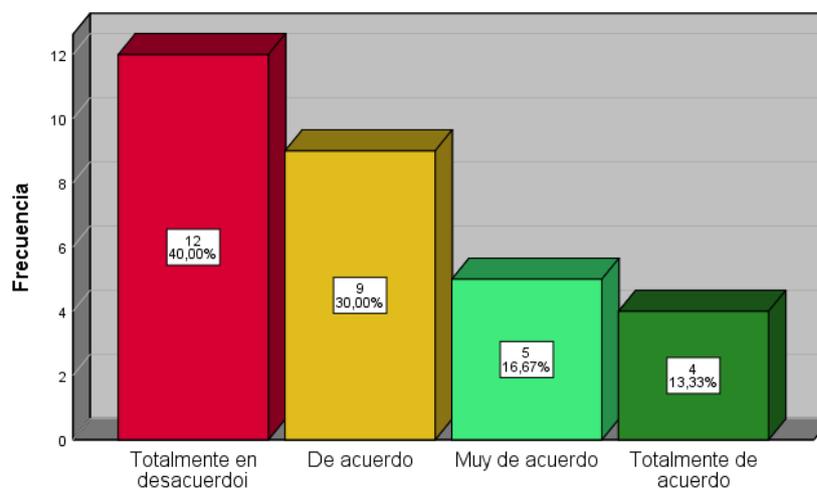
### Interpretación

En la **Tabla 5**, los resultados indican están totalmente de acuerdo el 30 % que el **Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina**, un 23.3% señalan estar muy acuerdo, mientras un 20 % consignan estar en desacuerdo y el 10 % restante está totalmente en desacuerdo.

**Tabla 6. *Dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución***

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	40,0
De acuerdo	9	30,0
Muy de acuerdo	5	16,7
Totalmente de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**Figura 6: *Dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución***

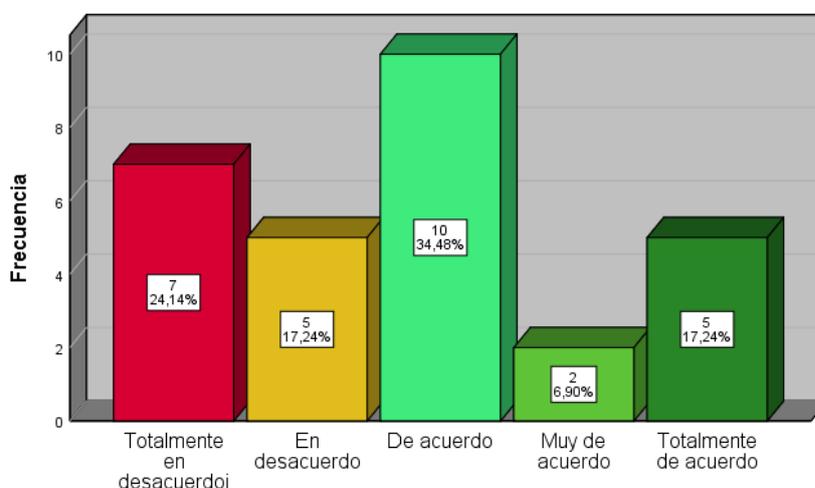
### Interpretación

En la **Tabla 6**, los resultados indican el 40% están totalmente en desacuerdo que **dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución**, un 20 % señalan estar de acuerdo, mientras un 16,7% consignan estar en muy de acuerdo y el 23,3% restante está totalmente de acuerdo.

**Tabla 7. Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones**

	Escala	Cantidad	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	7	23,3
	En desacuerdo	5	16,7
	De acuerdo	10	33,3
	Muy de acuerdo	2	6,7
	Totalmente de acuerdo	5	16,7
	Total	29	96,7
Perdidos	Sistema	1	3,3
Total		30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**Figura 7: Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones**

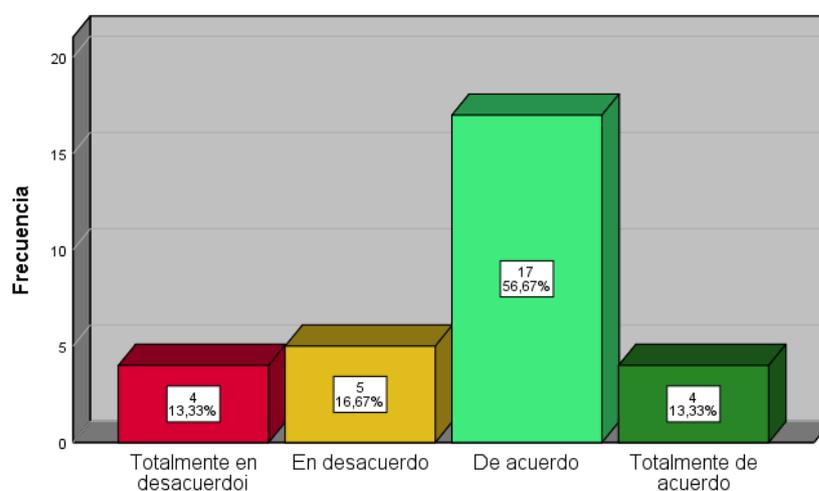
### Interpretación

En la **Tabla 7**, los resultados indican el 34.48% se encuentran de acuerdo que **participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones**, un 24.14% señalan estar totalmente en desacuerdo, mientras un 17,24% consignan estar desacuerdo, el 17.24,% restante está totalmente de acuerdo, y muy de acuerdo el 6.90%.

**Tabla 8. Es involucrado en las tareas y responsabilidades**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	13,3
En desacuerdo	5	16,7
De acuerdo	17	56,7
Totalmente de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**Figura 8: Es involucrado en las tareas y responsabilidades**

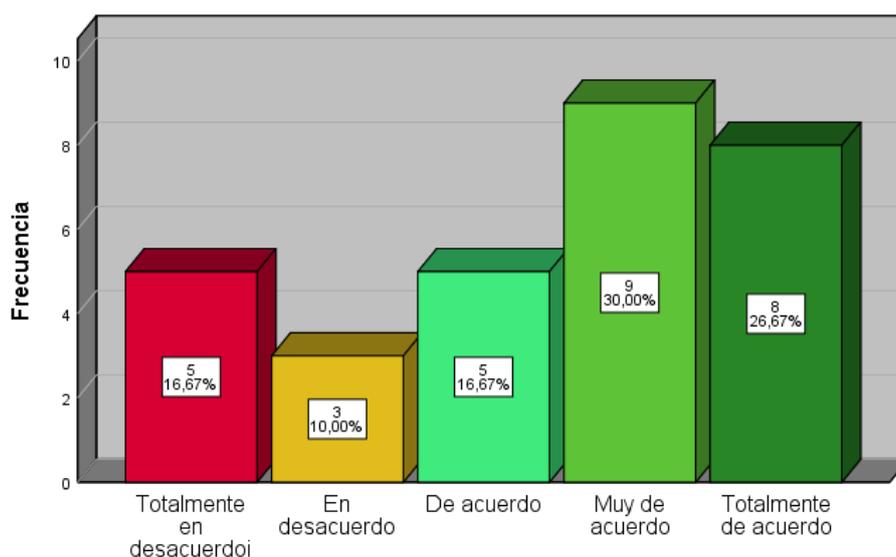
### Interpretación

En la **Tabla 8**, los resultados indican que el 56.7% están de acuerdo que **es involucrado en las tareas y responsabilidades**, un 16.67% señalan estar en desacuerdo, mientras un 13,3% consignan estar totalmente en desacuerdo y el 13,3% restante está totalmente de acuerdo.

**Tabla 9: El Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	16,7
En desacuerdo	3	10,0
De acuerdo	5	16,7
Muy de acuerdo	9	30,0
Totalmente de acuerdo	8	26,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 9: El Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente**

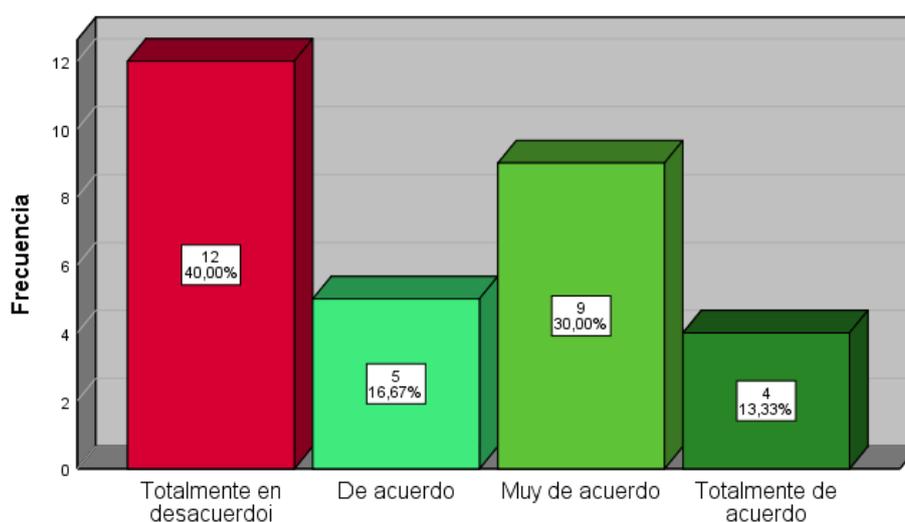
### Interpretación

En la **Tabla 9**, se tiene que el 30 % están muy de acuerdo que el **Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente**, un 26.67% señalan estar totalmente de acuerdo, mientras un 16,67% consignan estar en muy de acuerdo y el 16,67% restante está totalmente en desacuerdo y el 10,00 en desacuerdo.

**Tabla 10. El gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	40,0
De acuerdo	5	16,7
Muy de acuerdo	9	30,0
Totalmente de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**Figura 10: El gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional**

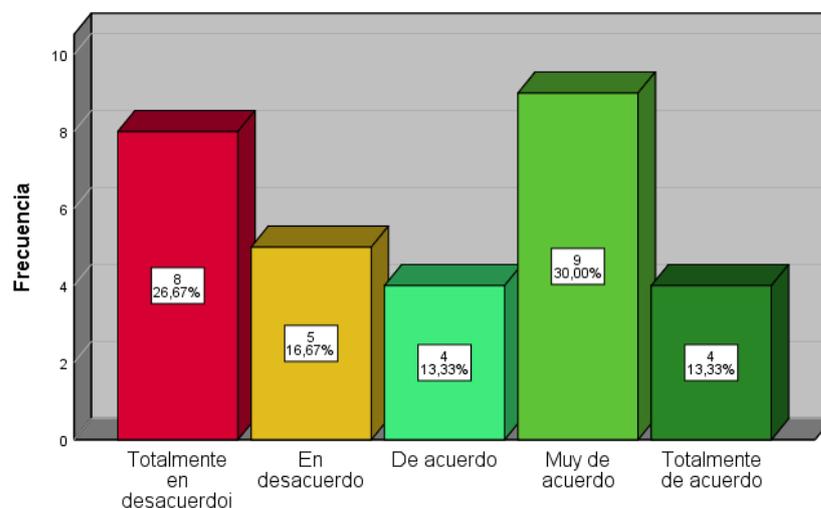
### Interpretación

En la **Tabla 10**, los resultados indican que están totalmente en desacuerdo el 40% que el Gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional, un 30% señalan estar muy de acuerdo, mientras un 16,67% consignan estar de acuerdo y el 13,3% restante está totalmente de acuerdo.

**Tabla 11. El Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	26,7
En desacuerdo	5	16,7
De acuerdo	4	13,3
Muy de acuerdo	9	30,0
Totalmente de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 11: El Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos**

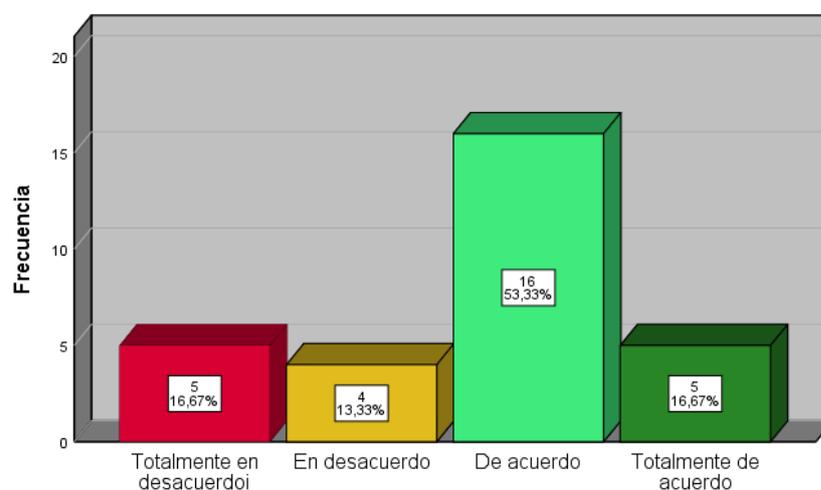
### Interpretación

En la **Tabla 11**, los resultados indican que el 30 % están muy de acuerdo que el Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos, totalmente en desacuerdo afirman el 26.7%, en desacuerdo el 16.7%, mientras el 13.3% consignan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo.

**Tabla 12. El Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	16,7
En desacuerdo	4	13,3
De acuerdo	16	53,3
Totalmente de acuerdo	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 12: El Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente**

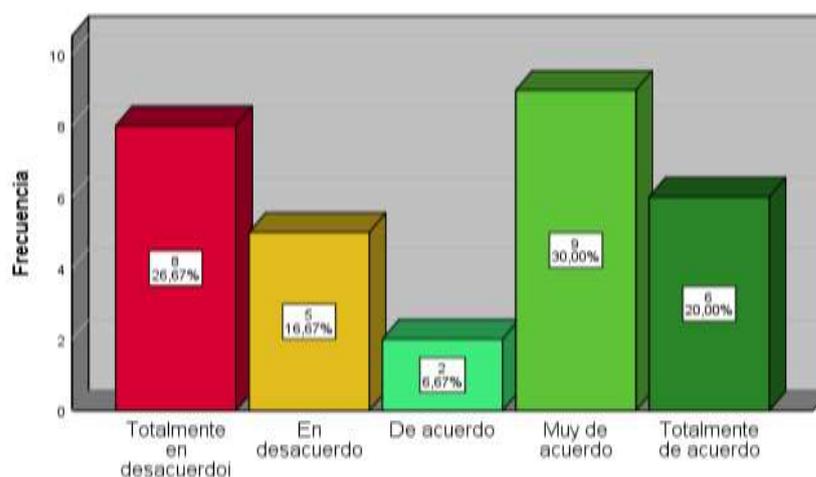
### Interpretación

En la Tabla 12, los resultados indican que el 53.3 % están de acuerdo que el Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente, un 16.7% señalan estar totalmente en desacuerdo, mientras un 16,7% consignan estar muy de acuerdo y el 13,3% restante está en desacuerdo.

**Tabla 13. El Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza, responsabilidad**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	26,7
En desacuerdo	5	16,7
De acuerdo	2	6,7
Muy de acuerdo	9	30,0
Totalmente de acuerdo	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 13: El Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza, responsabilidad**

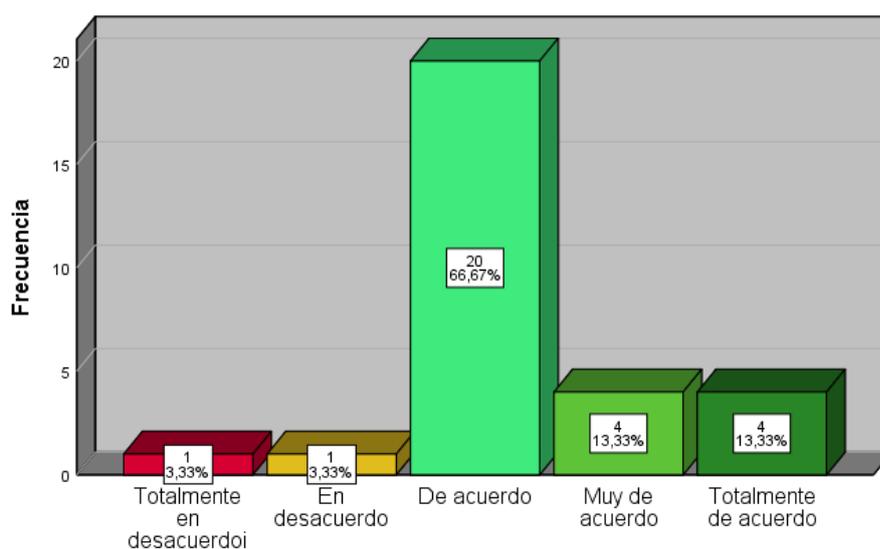
### Interpretación

En la **Tabla 13**, los resultados indican que el 30% se encuentran muy de acuerdo que el Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con **creatividad, confianza y responsabilidad**, un 26.7% señalan estar totalmente en desacuerdo, mientras un 16,7% consignan estar en desacuerdo, el 20 % está totalmente de acuerdo, y el restante 6,7% de acuerdo.

**Figura 14: El puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	3,3
En desacuerdo	1	3,3
De acuerdo	20	66,7
Muy de acuerdo	4	13,3
Totalmente de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 14: El puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales**

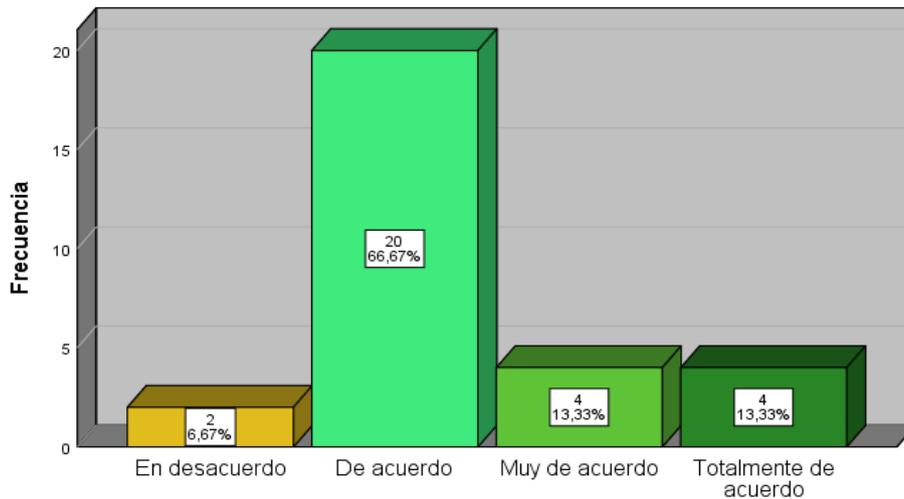
### Interpretación

En la Tabla 14, muestra el 66.7 % están de acuerdo el puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales un 13.3% señalan estar muy de acuerdo, y totalmente de acuerdo y sólo el 3,3%, está en desacuerdo y en total desacuerdo.

**Tabla 15. Se encuentra a gusto en su puesto de trabajo**

Escala	Cantidad	Porcentaje
En desacuerdo	2	6,7
De acuerdo	20	66,7
Muy de acuerdo	4	13,3
Totalmente de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 15: Se encuentra a gusto en su puesto de trabajo**

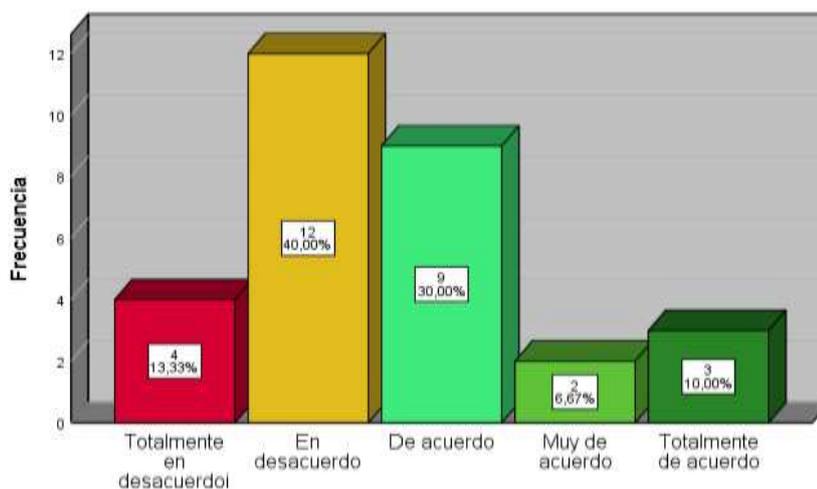
### Interpretación

En la **Tabla 15**, los resultados indican que el 66.7% está de acuerdo que se encuentra a gusto en su puesto de trabajo, un 13.3% señalan estar muy acuerdo y totalmente de acuerdo y sólo el 6.67% restante está en desacuerdo.

**Tabla 16. Su lugar de trabajo reúne las condiciones para el desempeño eficiente de las funciones**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	13,3
En desacuerdo	12	40,0
De acuerdo	9	30,0
Muy de acuerdo	2	6,7
Totalmente de acuerdo	3	10,0
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 16: Su lugar de trabajo reúne las condiciones para el desempeño eficiente de sus funciones**

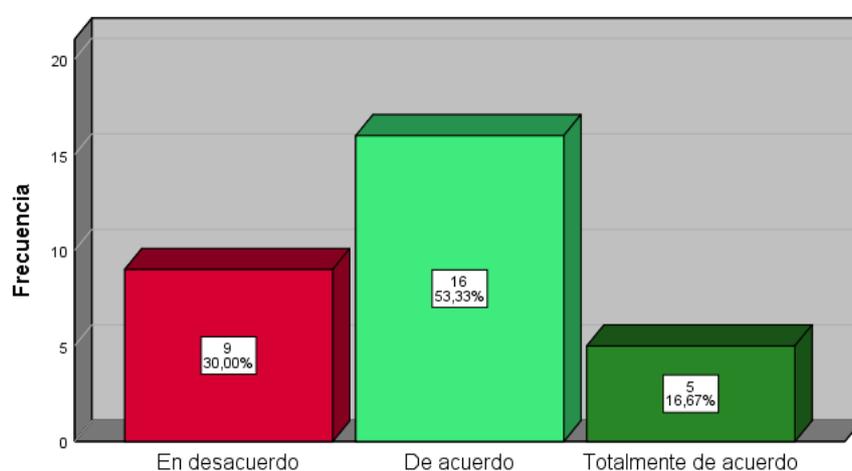
### Interpretación

En la **Tabla 16**, los resultados indican que el 40 % están en desacuerdo que **su lugar de trabajo reúne las condiciones para el desempeño eficiente de sus funciones**, un 30% señalan estar de acuerdo, mientras un 13,3% consignan estar totalmente en desacuerdo, el 10 %, está totalmente de acuerdo y el 6.7% restante señalaron muy de acuerdo.

**Tabla 17. Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el gerente y jefes de oficina**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	9	30,0
De acuerdo	16	53,3
Totalmente de acuerdo	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 17: Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el gerente y jefes de oficina**

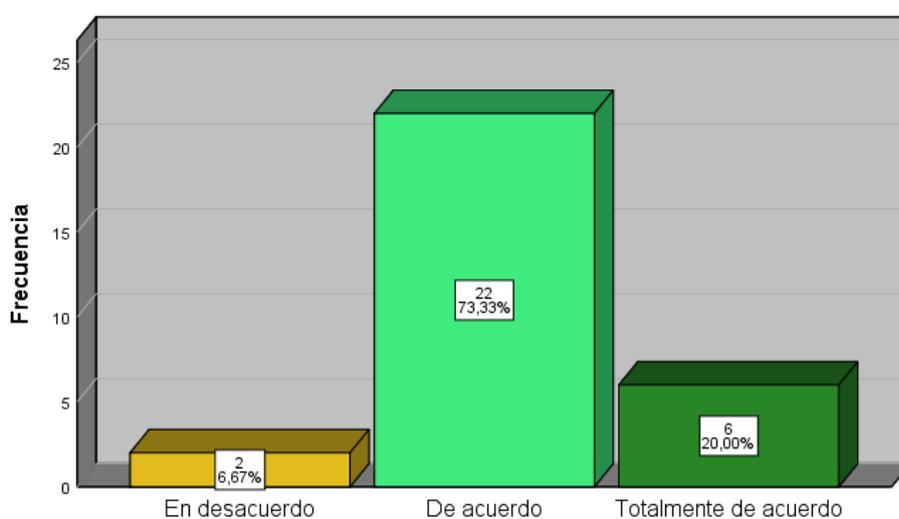
### Interpretación

En la Tabla 17, los resultados indican el 53.3% están de acuerdo que las **tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el gerente y jefes de oficina**, un 30% señalan estar en desacuerdo, mientras un 16,7% consignan estar muy totalmente acuerdo.

**Tabla 18. El gerente conduce al equipo de trabajo al logro de las metas**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	6,7
De acuerdo	22	73,3
Totalmente de acuerdo	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 18: El gerente conduce al equipo de trabajo al logro de las metas**

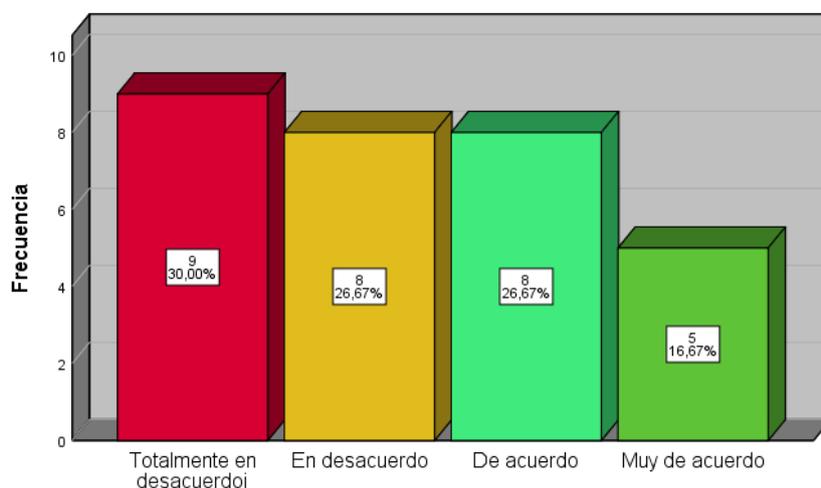
### Interpretación

En la **Tabla 18**, los resultados indican que el 73% de los trabajadores están de acuerdo que **el gerente conduce al equipo de trabajo al logro de las metas**, un 20 % señalan estar totalmente acuerdo, mientras sólo un 6,7% consignan estar en desacuerdo.

**Tabla 19. La oficina desarrolla programas de capacitación**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	30,0
En desacuerdo	8	26,7
De acuerdo	8	26,7
Muy de acuerdo	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 19: La oficina desarrolla programas de capacitación**

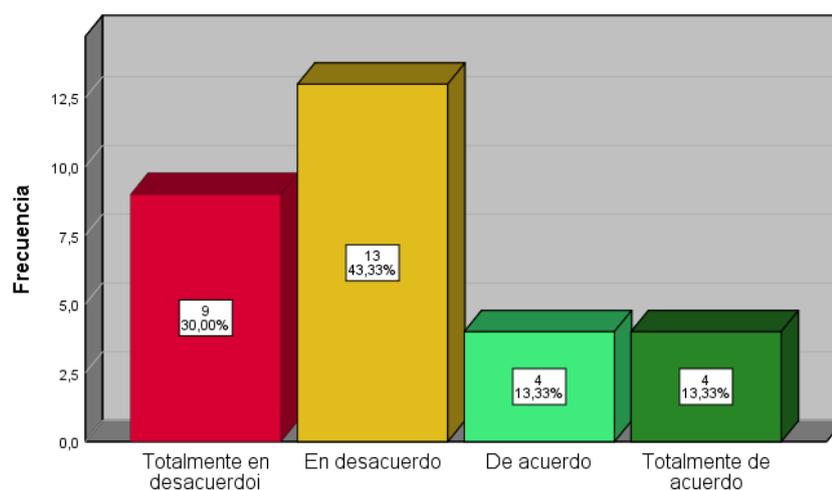
### Interpretación

En la **Tabla 19**, los resultados indican que el 30.00% están en total desacuerdo que **la oficina desarrolla programas de capacitación**, un 26.67% señalan estar en desacuerdo, mientras un 26,467% consignan estar en muy de acuerdo y el 23,3% y el restante 16.67% está totalmente de acuerdo

**Tabla 20. Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	30,0
En desacuerdo	13	43,3
De acuerdo	4	13,3
Totalmente de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 20: Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones**

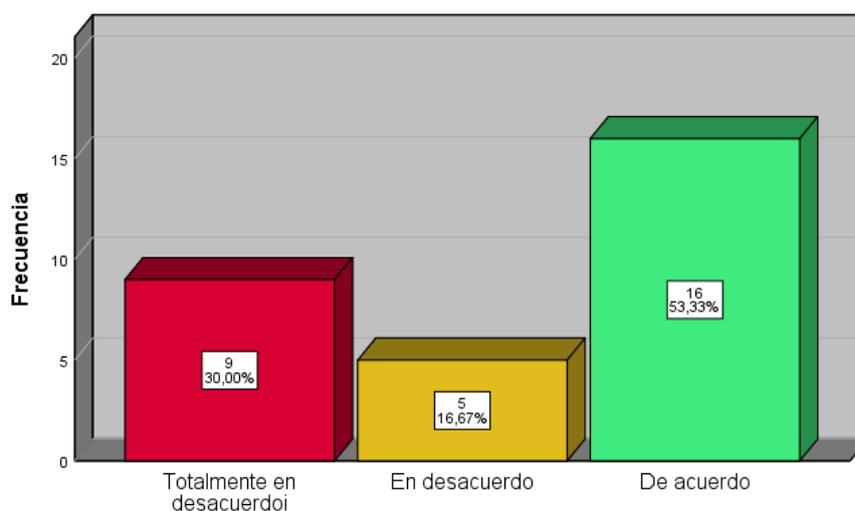
### Interpretación

En la **Tabla 20**, los resultados indican el 43.3% están en desacuerdo que lo **capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones**, un 30% señalan estar en desacuerdo, mientras un 13,3% consignan estar de acuerdo y el resto 13,3% están totalmente de acuerdo

**Tabla 21. Los ascensos se imparten de manera justa y tienen oportunidades de escalar profesionalmente**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	30,0
En desacuerdo	5	16,7
De acuerdo	16	53,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 21: Los ascensos se imparten de manera justa y tienen oportunidades de escalar profesionalmente**

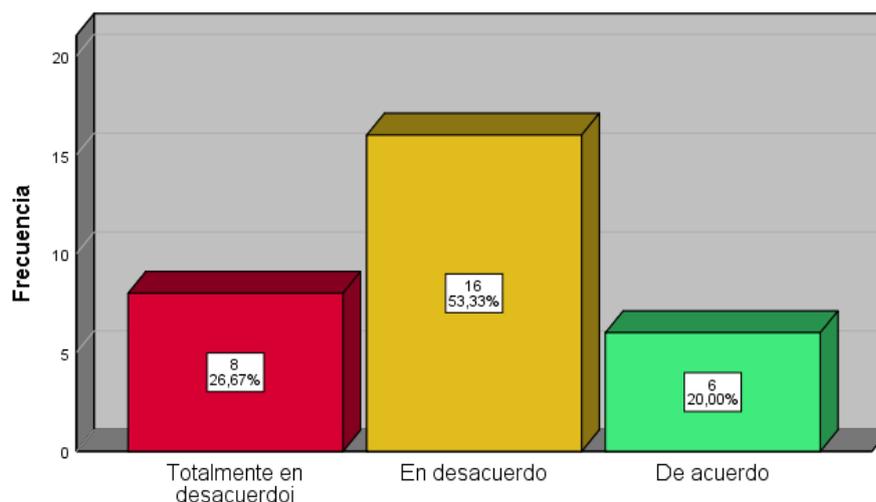
### Interpretación

En la **Tabla 21**, los resultados indican el 40 % están de acuerdo **que los ascensos se imparten de manera justa y tienen oportunidades de escalar profesionalmente**, un 20 % señalan estar totalmente en desacuerdo, mientras un 16,7% consignan estar en desacuerdo.

**Tabla 22: El gerente promueve algún tipo de reconocimiento, compensación o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	26,7
En desacuerdo	16	53,3
De acuerdo	6	20,0
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 22: El gerente promueve algún tipo de reconocimiento, compensación o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución**

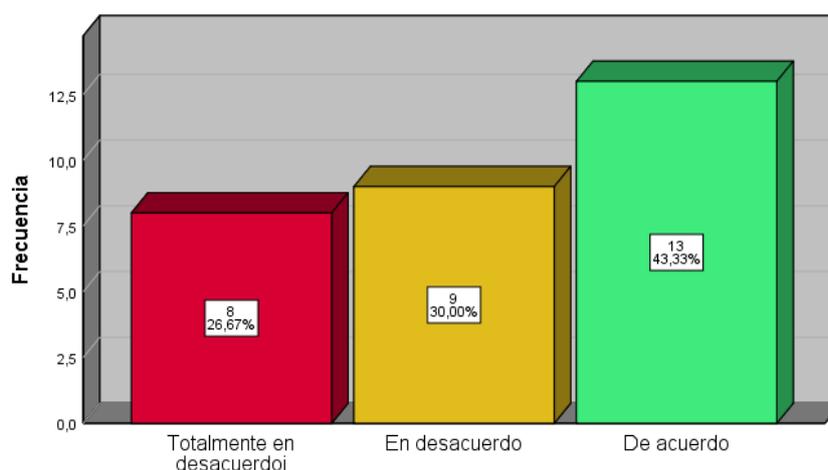
### Interpretación

En la **Tabla 22**, los resultados indican el 53.3% están en desacuerdo que **el gerente promueve algún tipo de reconocimiento, compensación o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución**, un 26.67% señalan estar totalmente en desacuerdo, mientras un 20 % consignan estar de acuerdo.

**Tabla 23: Las condiciones ambientales de su oficina, como iluminación, ventilación, nivel de ruido son adecuados y le permiten trabajar tranquilamente.**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	26,7
En desacuerdo	9	30,0
De acuerdo	13	43,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 23: Las condiciones ambientales de su oficina, como iluminación, ventilación, nivel de ruido son adecuados y le permiten trabajar tranquilamente.**

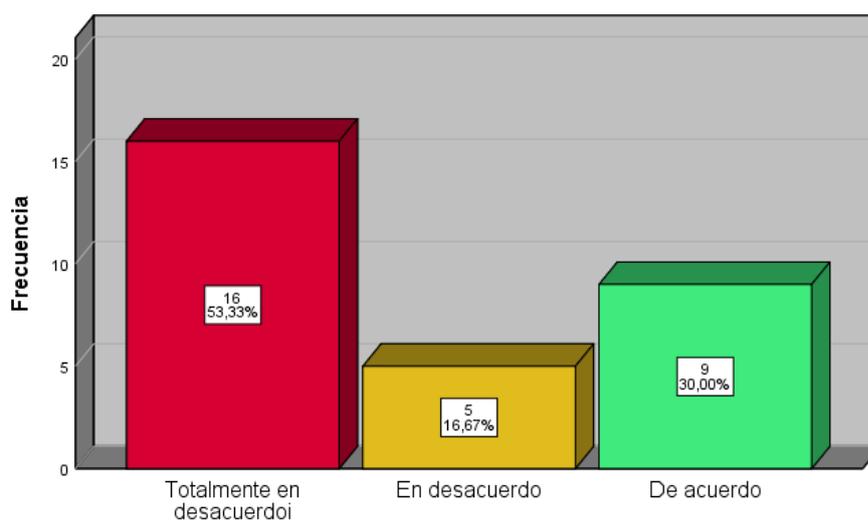
### Interpretación

En la **Tabla 23**, los resultados indican el 43.3% están de acuerdo que las **condiciones ambientales de su oficina como iluminación, ventilación, nivel de ruido son adecuados y le permiten trabajar cómodamente**, un 30 % señalan estar en desacuerdo, mientras un 26,7% consignan estar totalmente en desacuerdo

**Tabla 24: Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	16	53,3
En desacuerdo	5	16,7
De acuerdo	9	30,0
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 24: Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental**

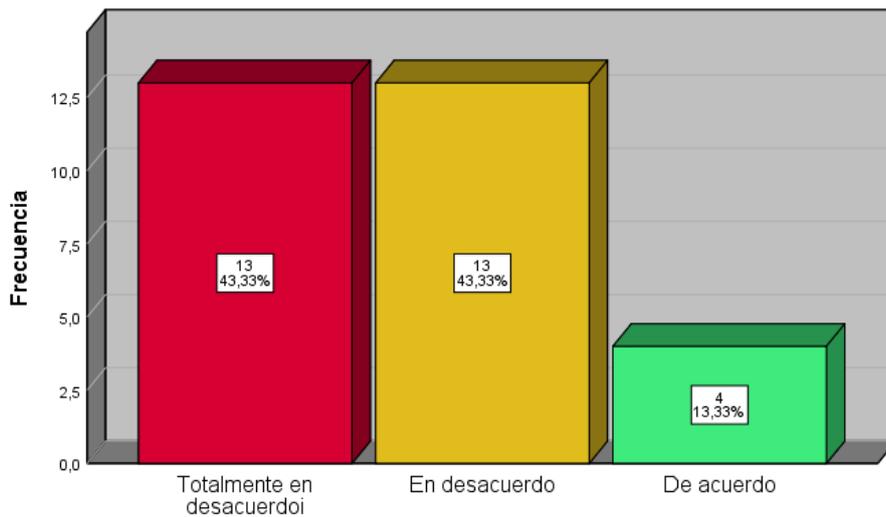
### Interpretación

En la **Tabla 24**, los resultados indican un 53.3% están totalmente en desacuerdo que se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental, un 30 % señalan estar en desacuerdo, mientras un 16,7% consignan estar de acuerdo.

**Figura 25: Las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	43,3
En desacuerdo	13	43,3
De acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio



**Figura 25: Las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura**

### Interpretación

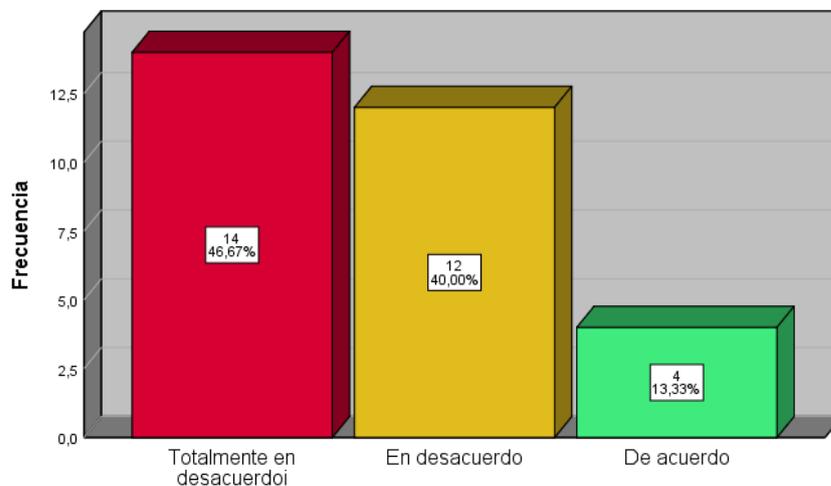
En la **Tabla 25**, los resultados indican el 43.3% están totalmente en desacuerdo que **las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura**, un 40.3% señalan estar en desacuerdo, mientras un 13,3% consignan estar en muy de acuerdo.

**Tabla 26. Los materiales, equipos y herramientas informáticas implementadas para su uso, facilitan el trabajo óptimo y eficiente.**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	14	46,7
En desacuerdo	12	40,0
De acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

**Fuente:** Base de datos de las variables de Estudio.

**Elaboración propia**



**Figura 26: Los materiales, equipos y herramientas informáticas implementadas para su uso, facilitan el trabajo óptimo y eficiente.**

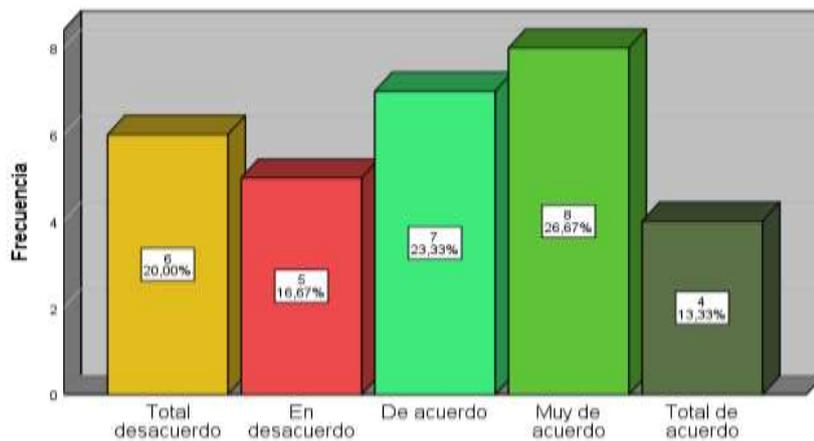
### Interpretación

En la **Tabla 26**, los resultados indican totalmente en desacuerdo 46.67% los **materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso facilitan el trabajo óptimo y eficiente** un 24.00% señalan estar en desacuerdo, mientras un 13,33% consignan estar de acuerdo.

**Tabla 27: Liderazgo Organizacional**

Escala	Cantidad	Porcentaje
Total, desacuerdo	6	20,0
En desacuerdo	5	16,7
De acuerdo	7	23,3
Muy de acuerdo	8	26,7
Total, de acuerdo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**Figura 27: Liderazgo Organizacional**

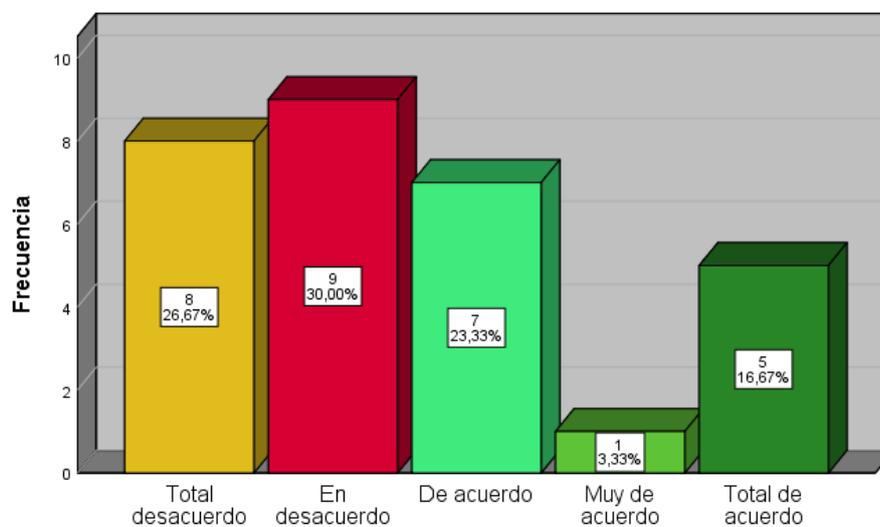
**Interpretación**

**Tabla 27:** los resultados indican que el 26,7 % están muy de acuerdo con el liderazgo organizacional que existe en la Gerencia de Desarrollo de la Municipalidad de Huaura, el 23,3% mencionaron estar de acuerdo, mientras que el 20,00% señalan estar en total desacuerdo, el 16,7 indican en desacuerdo y el restante 13,3% en total de acuerdo.

**Tabla 28: Satisfacción Laboral**

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Total, desacuerdo	8	26,7
En desacuerdo	9	30,0
De acuerdo	7	23,3
Muy de acuerdo	1	3,3
Total, de acuerdo	5	16,7
Total	30	100,0

Fuente: Base de datos de las variables de Estudio.



**En la Tabla 28:** los resultados indican que el 30% se encuentran en desacuerdo con la satisfacción laboral que existe en la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Huaura, el 26,7% se encuentran en total desacuerdo, mientras que el 16,7 señalan estar total de acuerdo y el 3,3% restante indicaron muy de acuerdo.

**Tabla 29: Correlación Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020.**

	V1-LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (Agrupada)		V2-SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	V1-LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,923** ,000 30
	V2-SATISFACCIÓN LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,923** ,000 30

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

En la tabla 29, se evidencia un nivel de significancia bilateral de 0,000 con un coeficiente de correlación entre las variables de nivel moderado Rho Spearman ,923 se afirma que el tipo de liderazgo se relaciona de manera significativa y directa (positiva), con la satisfacción laboral.

## CAPÍTULO IV ANALISIS Y DISCUSIÓN

### 1. Describir si el liderazgo organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Se observa en la **tabla 29** que existe relación directa y significativa con el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral, con un nivel de significancia Rho de Spearman de 0,000 y una correlación de 923; se respalda con los resultados de la **tabla 27**, donde el 27% está muy de acuerdo con el liderazgo organizacional que existe en la oficina (...), en tanto en la **tabla 28** el 30% del personal administrativo que labora en la oficina (...) están en desacuerdo con la satisfacción laboral. En su estudio (**Figueroa M. y Zuñiga A., 2017**), señala que el liderazgo que existe en el Hospital Regional de Huacho, no favorece y afecta la satisfacción del personal, presenta problemas de compromiso con la institución, desempeño eficiente, con la calidad de atención que brindan al usuario, en tanto (**Villanueva & Carrera, 2018**) afirma que un liderazgo eficaz en la organización, promueve el compromiso de los trabajadores con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, disminuye la comunicación deficiente en los distintos niveles jerárquicos, favorece al mejor servicio y cliente satisfecho con una mejor posición en el mercado en torno a la calidad, eficiencia y servicio al cliente.

*Se comprueba que existe una alta significancia directa entre el liderazgo organizacional con la satisfacción laboral (...), los trabajadores al no percibir un buen liderazgo que conduzca a su bienestar económico, personal y social, estarán insatisfechos repercutiendo en el desempeño eficiente de sus funciones.*

## 2. Identificar el tipo de liderazgo organizacional que existe en la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Con respecto al **liderazgo autocrático**, en la **tabla 1** el 40% están totalmente en desacuerdo que el gerente es una persona que impone órdenes, en la **tabla 4** el 37.9% se encuentran muy de acuerdo que el jefe se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales, también en la **tabla 5** el 30% están totalmente de acuerdo que el Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina, en cuanto al **liderazgo democrático**, en la **tabla 7** el 34.5% están de acuerdo que participan activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones, en la **tabla 8** el 56.7% están de acuerdo que es involucrado en las tareas y responsabilidades y en la **tabla 9** el 30 % están muy de acuerdo que el gerente delega autoridad al personal idóneo y competente, y sobre el **liderazgo transformacional**, en la **tabla 11** el 30% están muy de acuerdo que el gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos, en la **tabla 12** el 53.3% están de acuerdo que el gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente y en la **tabla 13** el 30% señalaron estar muy de acuerdo que el gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza, responsabilidad . Lo mencionado se sustenta en **(Mino & Zavaleta, 2015)**, quien en su estudio determinó que los trabajadores de la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas (...), están satisfechos con los estilos transaccional y transformacional y tienen una baja satisfacción con respecto al horario de trabajo y la remuneración. También **(Nuñez, 2019)**, en su estudio demostró que los estilos liderazgo democrático y liberal prevalecen en la gestión administrativa (...). Señala que la satisfacción del trabajador se logra haciendo que el trabajador se sienta identificado con la institución, no basta con ser un buen líder, ni con aumentar los sueldos y siempre debe de existir una buena comunicación dentro de la organización.

*Se afirma lo señalado por los autores, debe de existir un estilo de liderazgo que fomente el trabajo en equipo, el trabajo participativo con una buena comunicación, óptimas condiciones de trabajo; que son características del liderazgo democrático y transformacional*

### **3. Detallar el nivel de satisfacción laboral que existe en la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020**

Para la **dimensión puesto de trabajo**, se halló en la **Tabla 14**, el 66.7 % están de acuerdo que el puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales, en la **tabla 18** un 73 % están de acuerdo que el gerente conduce al equipo de trabajo al logro de las metas, con respecto a la **dimensión desarrollo profesional y personal**, se encontró en la **tabla 20** que el 43.3% están en desacuerdo que lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones, en la **tabla 22** el 53.3% están en desacuerdo que el gerente promueve incentivos, reconocimientos, compensación o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución. Por otro lado para la **dimensión condiciones laborales de trabajo**, en la **tabla 24** respondieron un 53.3% que están totalmente en desacuerdo que se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental y en la **tabla 26** el 46.7% se encuentran en desacuerdo que los materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso facilitan el trabajo óptimo y eficiente. Estos resultados se sustentan en (**Mayhuiri, 2019**), quien investigó las deficiencias que afectan la satisfacción la satisfacción laboral de los administrativos de las redes de salud y en cuanto a desempeño laboral, sueldos, ascensos, etc. y para mejorar recomendó que se realice una reestructuración del cuadro de asignación de personal, revisar que el trabajador administrativo tenga el perfil para ocupar el puesto de trabajo asignado, se desarrollen capacitaciones, seminarios especializados según las funciones del área de trabajo, también (**Jaz, 2016**) analizó como perciben los trabajadores el liderazgo y su relevancia en la satisfacción laboral. Señala que un buen liderazgo influye de manera positiva en la satisfacción de los colaboradores.

*Concuero con los autores puesto que un buen liderazgo genera un clima de satisfacción laboral óptima, favoreciendo una buena relación entre el líder y subordinados, estableciendo metas claras, brindando capacitaciones, promover a mejores puestos de trabajo favoreciendo su desarrollo personal y profesional.*

**4. Demostrar si el liderazgo organizacional mejora la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020**

De acuerdo a lo revisado, en la **tabla 2**, señalan que el 33.3% están en desacuerdo que el gerente coordina y delega funciones con anticipación, en cambio en la **tabla 3**, el 43.3%, están de acuerdo que el gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados y en **la tabla 6** el 40% están totalmente en desacuerdo que dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución, por otro lado los resultados de **tabla 16**, evidencian que el 40% están en desacuerdo que su lugar de trabajo reúne las condiciones necesarias para el desempeño eficiente de las funciones, también en la **tabla 19**, el 30% están en total desacuerdo que la Oficina desarrolla programas de capacitación. **(Tama, 2020)** en su investigación demostró la incidencia del liderazgo en la satisfacción laboral (...), debido al descontento con el liderazgo halló deficiencias, condiciones de trabajo desfavorables, no existe trabajo en equipo, el jefe operativo no tiene conocimiento de sus funciones. Señala el liderazgo debe de estar centrado al bienestar y desarrollo, a las buenas relaciones interpersonales, trabajo coordinado y participativo. De otro lado también **(Añasco, Valdiviezo, & Oscar, 2018)** demostró que el liderazgo influye de forma positiva en la satisfacción laboral, se desarrollaron estudios con respecto a la satisfacción y su relación con los diferentes estilos de liderazgos como el transformacional y la organización, para instituciones sea estatal o privada, pequeñas, medianas o grande empresa. Concluye que el liderazgo es una fuerza que impulsa la satisfacción laboral en diferentes sectores de entidades públicas o privadas.

*De acuerdo a lo revisado, se manifiesta cierta insatisfacción de los trabajadores de la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económica, debiendo mejorar su estilo de liderazgo para incrementar el porcentaje de trabajadores satisfechos y comprometidos con su institución. Se reafirma lo mencionado por los autores que el liderazgo influye en la satisfacción laboral por lo tanto guardan una relación de alta significancia.*

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### CONCLUSIONES

1. En cuanto al primer objetivo, según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, en la **tabla 29**, se establece que se relaciona significativamente el liderazgo organizacional con la satisfacción laboral de los trabajadores (...), se evidencia un nivel de significancia de 0,000 y la correlación entre las variables de 923, se afirma en la **tabla 27** en donde sólo el 26.7% señalan que existe una buena aplicación del liderazgo organizacional, y en la **tabla 28** el 30% están en desacuerdo con la satisfacción laboral que perciben.
2. En los resultados de la **tabla 1** sólo el 40% están totalmente en desacuerdo que el gerente es una persona que impone órdenes, estableciéndose que existe comunicación y el gerente se relaciona con sus trabajadores, de otro lado se aprecia en los resultados de la **tabla 4** el 37.9% se encuentran muy de acuerdo que el jefe se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales, lo que conlleva a que los trabajadores tengan mayor compromiso e interés con su institución, podemos ver en la **tabla 5** el 30% están totalmente de acuerdo que el gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina, estos resultados demuestran que no existe **el liderazgo autocrático** en la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico, se denota que hay comunicación, coordinación en las labores, el jefe tiene buena relación y actitud con los trabajadores y trabaja en equipo, por otro lado se evidencia la existencia del **liderazgo democrático**, de acuerdo con los resultados en la **tabla 8** que el 56.7% está de acuerdo que es involucrado en las tareas y responsabilidades y en la **tabla 9** el 30 % están muy de acuerdo que delega autoridad al trabajador idóneo y competente, también se percibe la aplicación del **liderazgo transformacional**, en los resultados de la **tabla 11** el 30% de los

trabajadores están muy de acuerdo que el gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos, esto permite a los trabajadores sentirse apoyado y tener buenas relaciones con su entorno, tal como se ve en la **tabla 12** el 53.3% están de acuerdo que el gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente, por lo tanto el gerente es una persona proactiva y responsable, de acuerdo a los resultados de la **tabla 13** se confirma que el 30% están muy de acuerdo el gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones y con creatividad, confianza, responsabilidad.

Se confirma que en la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad de Huaura, estilan el liderazgo democrático y transformacional, se evidencia en los resultados en donde los trabajadores indican que existe una gestión eficiente, participativa y con responsabilidad, y se sienten identificados.

3. En cuanto a la satisfacción laboral, se obtuvo que la gran mayoría de los trabajadores están conformes con en su puesto de trabajo , hecho que se ve con los resultados de **la tabla 14**, donde el 66.7 % está de acuerdo con el puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales, esto permite un mejor rendimiento laboral y la consecución de los objetivos en común, se confirma en la **tabla 18** donde el 73 % están de acuerdo que el gerente conduce al equipo de trabajo al logro de las metas, por otro lado existe insatisfacción de un porcentaje de los trabajadores, de acuerdo a la **tabla 20** el 43.3% de los trabajadores están en desacuerdo que lo capacitan para el desempeño eficientemente de sus funciones, también denotan que los trabajadores están falto de consideración y reconocimientos así como se ve en la **tabla 22** donde el 53.3% están en desacuerdo que el gerente promueve incentivos, reconocimientos, compensación o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución, asimismo los trabajadores se encuentran insatisfechos con las condiciones laborales de su trabajo, según lo señalado en la **tabla 24** un 53.3% de los trabajadores están totalmente en

desacuerdo que se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental, también en la **tabla 26** el 46.7% se encuentran en desacuerdo que los materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso, facilitan el trabajo óptimo y eficiente. Con los resultados hallados se puede precisar que existe un porcentaje de trabajadores insatisfechos debido a las deficiencias en cuanto a los programas de capacitación, actividades de bienestar física y mental, reconocimientos, asignación de materiales, equipos, ambiente adecuado de trabajo.

4. La aplicación del estilo de liderazgo democrático y transformacional mejoraría la satisfacción laboral ya que en la **tabla 2**, sólo el 33.3% están en desacuerdo que el gerente coordina y delega funciones con anticipación, en la **tabla 3**, sólo el 43.3%, están de acuerdo que el gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados y en la tabla 6 sólo el 40% están totalmente en desacuerdo que dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución, por otro lado en la **tabla 16**, evidencian que sólo el 40 % están en desacuerdo que su lugar de trabajo reúne las condiciones necesarias para el desempeño eficiente de las funciones, y también en la **tabla 19**, el 30 % están en total desacuerdo que la Oficina desarrolla programas de capacitación.

## **RECOMENDACIONES**

1.- El Gerente tiene la misión de desempeñar un buen liderazgo debe de fomentar la comunicación efectiva y directa con sus trabajadores, realizar reuniones semanales resaltando la importancia de las funciones y aportes para una gestión eficiente, involucrarlos en los planes de mejora y reconocer su eficiencia. Es esencial que el líder genere un buen clima laboral lo que conllevará a disminuir el porcentaje de trabajadores insatisfechos que existe en la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico.

2.- El Gerente de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico debe enfatizar la aplicación del liderazgo democrático y transformacional puesto que es un tipo de liderazgo participativo, fomenta un trabajo consensual en equipo a través del cual se genera un compromiso con la institución y se identifica con la gestión pública. Es importante que los altos directivos conozcan y apliquen los conocimientos teóricos del liderazgo democrático y transformacional para el dominio y mejora de la satisfacción laboral.

3.-Debido a que existen deficiencias en cuanto a programas de capacitación, de bienestar, reconocimientos, asignación de materiales, equipos, ambiente adecuado de trabajo, se recomienda establecer acciones inmediatas y considerar dentro de su presupuesto anual programas de capacitación programando actividades mensuales para la especialización de los puestos de trabajo, también a través de la Oficina de Servicio Social establecer actividades de recreación para los trabajadores, disponer a cada unidad de trabajo los recursos necesarios y óptimos para el desempeño eficiente de los trabajadores para lo cual primero deberán de realizar un diagnóstico de la situación actual de las oficinas, presentar el informe y ser considerado en el presupuesto anual.

4.-Se refleja la real importancia del liderazgo organizacional en la satisfacción laboral, por lo que los jefes y gerentes de oficina deben de tener en cuenta las recomendaciones establecidas para mejorar las deficiencias identificadas que a la larga beneficiaran a la institución.

## CAPÍTULO VI

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Añasco, K., Valdiviezo, R., & Oscar, S. (30 de setiembre de 2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(UIDE - Guayaquil), 142-148. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LosEstilosDeLiderazgoYSuEfectoEnLaSatisfaccionLabo-6777236.pdf>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marco.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (tercera ed.). Mexico: McHrawHill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría General de Administración* (décima ed.). Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [file:///C:/Users/PC/Downloads/dokumen.pub\\_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/dokumen.pub_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822.pdf)
- ConexiónESAN. (19 de setiembre de 2019). Recuperado el 29 de octubre de 2021, de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/como-diferenciar-los-objetivos-de-las-metas/>
- Figuroa M. y Zuñiga A. (2017). *El liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo en el hospital regional de Huacho, 2016. Tesis para optar el título profesional de Administración*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. Obtenido de <https://1library.co/document/download/y65m6ngz?page=1>
- Garcia, S. (26 de noviembre de 2021). *Metacontratas*. Obtenido de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
- Geo Victoria. (s.f.). Recuperado el 10 de octubre de 2021, de <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/>
- Hernandez ,Fernandezy Baptista. (2014). *Metodologia e la Investigacion*. Mexico.:Mc.Graw-Hill.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Marcano, Y. (2010). *Satisfacción Laboral. Comportamientos Satisfechos. Citado en Lino (2017). Tesis para optar el Grado de Magister en Gestión Pública.* Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6434/Lino\\_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6434/Lino_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Marcó, F., Loguzzo, H. A., & Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la gestión y organización de funciones* (2da edición ed.). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Mayhuiri, D. (2019). *Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la red. Tesis para obtener el título profesional de Lic. en Administración.* Juliaca: Universidad Peruana Unión. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2955/Daniabel\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2955/Daniabel_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Mino, M., & Zavaleta, V. (2015). *Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas.* . Chimbote: Universidad Católica Los Angeles. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LiderazgoYSatisfaccionLaboralEnLaFacultadDeCiencia-5127580.pdf>
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Décimo primera edición ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Morone, G. (2012). *Conocimiento científico.* Recuperado el 30 de octubre de 2021, de <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/M%C3%A9todos%20y%20t%C3%A9cnicas%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%A9fica.pdf>
- Negocios Rentables.* (2013). Recuperado el 9 de octubre de 2021, de <https://negociosrentablesfx.com/liderazgo/liderazgo-organizacional>
- Negocios y empresa.* (s.f.). Recuperado el 22 de octubre de 2021, de <https://negociosyempresa.com/delegacion-de-funciones/>
- Nuñez, G. (2019). *Liderazgo y Satisfacción Laboral en la oficina de administración del Mercado Municipal Minorista N° 1 Lima 2018. Tesis para optar el título de Lic. en Administración.* Huancayo: Univeraidad Peruana de los Andes. Obtenido de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1263/T037\\_06753103\\_LIDERAZGO%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20OFICINA%20DE%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DEL%20MERCADO%20MUNICIPAL%20MI](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1263/T037_06753103_LIDERAZGO%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20OFICINA%20DE%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DEL%20MERCADO%20MUNICIPAL%20MI)

NORISTA%20N%C2%B0%201%2C%20LIMA~1.pdf?sequence=1&is

Ortiz, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Enfoques-y-metodos-de-investiga-Alexander-Ortiz.pdf>

Reyes, R. (2018). *Factores que influyen en la permanencia laboral de los colaboradores de una empresa reconocida ubicada en Escuintla. Tesis para optar el título de Psicóloga Industrial*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Reyes-Ruth.pdf>

Rodriguez, R. (7 de junio de 2021). *Psiquion*. Recuperado el 22 de octubre de 2021, de <https://www.psiquion.com/blog/personas-autoritarias>

Tama, A. (2020). *Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa TADESEC CIA. LTDA. En la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil Ecuador: Universidad Católica de Santiago. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15368/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-296.pdf>

UTEL blog. (22 de setiembre de 2020). Recuperado el 25 de octubre de 2020, de <https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/la-importancia-del-trabajo-en-equipo/>

Vallejo, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral Utopia o Realidad*. Barranquilla, Colombia: Educusta. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed>

Villanueva, S., & Carrera, O. (30 de agosto de 2018). El Liderazgo y su relación con la Satisfacción de los Clientes: un enfoque teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 29-34. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3786/3/%E2%80%9CEl%20Liderazgo%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20de%20los%20Clientes%20un%20enfoque%20te%C3%B3rico%E2%80%9D.pdf>

## **CAPITULO VII**

### **ANEXOS**

**ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2021?</b></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p>	<p><b>El liderazgo organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</b></p>	<p><b>Liderazgo Autocrático</b></p> <p><b>Liderazgo Democrático</b></p> <p><b>Liderazgo Transformacional</b></p>	<p><b>Personalidad autoritaria</b>  <b>Delegación de labores</b>  <b>Comunicación asertiva</b>  <b>Empatía con el trabajador</b></p> <p><b>Trabajo en equipo</b>  <b>Metas y objetivos</b>  <b>Toma de decisiones</b>  <b>Autoridad y responsabilidad</b></p> <p><b>Capacitación y desarrollo</b>  <b>Asesoría y orientación</b>  <b>Relaciones interpersonales</b>  <b>Iniciativa</b></p>	<p>Tipo:  <b>Descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo.</b></p> <p>Diseño:  <b>No experimental, de corte transversal</b></p> <p>Población muestra            30 trabajadores            Gerencia Desarrollo Económico</p> <p>Técnica:  <b>Encuesta</b></p> <p>Instrumento:  <b>Cuestionario</b></p>
	<p><b>Describir si el liderazgo organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</b></p>				
	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>				
	<p><b>1. Identificar el tipo de liderazgo organizacional que existe en la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</b></p>				

	<p><b>2. Detallar el nivel de satisfacción laboral que existe en la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</b></p> <p><b>3. Demostrar si el liderazgo organizacional mejora la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020</b></p>		<p><b>Puesto de trabajo</b></p> <p><b>Desarrollo profesional y personal</b></p> <p><b>Condiciones laborales de trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrollo de labores</b></li> <li>• <b>Ambiente de trabajo</b></li> <li>• <b>Comunicación efectiva</b></li> <li>• <b>Trabajo en equipo</b></li>   <li>• <b>Capacitación y desarrollo</b></li> <li>• <b>Promoción y ascensos</b></li> <li>• <b>Incentivos y recompensas</b></li> <li>• <b>Permanencia laboral</b></li>   <li>• <b>Bienestar y ambientales</b></li> <li>• <b>Infraestructura</b></li> <li>• <b>Equipamiento tecnológico y materiales</b></li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

## ANEXO 2 : CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>Liderazgo Organizacional</b>	Es el desempeño de actitudes y habilidades para dirigir y liderar en una organización, características que va a definir el estilo de liderazgo que se aplica en una organización, ya sea autocrático, democrático o transformacional	<b>Liderazgo Autocrático</b>	<b>Personalidad autoritaria</b>	1. El Gerente es una persona que impone órdenes sin entender la razón
			<b>Delegación de labores</b>	2. El Gerente coordina y delega funciones con anticipación
			<b>Comunicación asertiva</b>	3. El Gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados
			<b>Empatía con el trabajador</b>	4. El Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales
		<b>Liderazgo Democrático</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	5. El Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina
			<b>Metas y objetivos</b>	6. Dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución
			<b>Toma de decisiones</b>	7. Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones
			<b>Autoridad y responsabilidad</b>	8. Es involucrado en las tareas y responsabilidades 9. El Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente
		<b>Liderazgo Transformacional</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	10. El Gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional.
			<b>Asesoría y orientación</b>	11. El Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos.
			<b>Relaciones interpersonales</b>	12. El Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente.
			<b>Iniciativa</b>	13. El Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza y responsabilidad.

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
<b>Satisfacción laboral</b>	Es el estado de bienestar y grado de conformidad con respecto al puesto que desempeña, las oportunidades de desarrollo profesional y personal y las condiciones de trabajo que existe dentro de una organización	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Desarrollo de funciones</b>	14. El puesto que ocupa cubre las expectativas salariales y profesionales 15. Se encuentra a gusto con su puesto de trabajo.
			<b>Ambiente de trabajo</b>	16. Su lugar de trabajo reúne las condiciones necesarias para el desempeño eficiente de las funciones.
			<b>Comunicación efectiva</b>	17. Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el Gerente y jefes de oficinas.
			<b>Trabajo en equipo</b>	18. El Gerente conduce el equipo de trabajo al logro de las metas.
		<b>Capacitación y desarrollo</b>	<b>Programas de capacitación</b>	19. La oficina desarrolla programas de capacitación 20. Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones.
			<b>Promoción y ascensos</b>	21. Los ascensos se imparten de manera justa y tienen oportunidades de escalar profesionalmente.
			<b>Incentivos y recompensas</b>	22. El Gerente promueve algún tipo de reconocimiento, incentivos o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución
		<b>Condiciones laborales de trabajo</b>	<b>Bienestar y ambientales</b>	23. Las condiciones ambientales de su oficina como iluminación, ventilación, nivel de ruido, son adecuados y le permiten trabajar cómodamente. 24. Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental.
			<b>Infraestructura</b>	25. Las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura.
			<b>Equipamiento tecnológicos y materiales</b>	26. Los materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso facilitan el trabajo óptimo y eficiente.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**  
**LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

**INSTRUCCIÓN:** Estimado Sr. (a) trabajador de la Oficina de Gerencia de Desarrollo Económico – Municipalidad Provincial Huaura, la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención identificar los niveles de satisfacción laboral en función a ciertos indicadores.

**Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima y no serán utilizadas para ningún propósito distinto. Sírvase marcar con toda sinceridad los ítems del cuestionario con una (x)**

**ESCALA DE VALORACION**

**1= Total desacuerdo    2=En desacuerdo    3= De acuerdo    4= Muy de acuerdo  
5= Total de acuerdo**

ITEMS	PREGUNTA	RESPUESTA				
	Dimensión Liderazgo autocrático	Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	total acuerdo
<b>1</b>	El Gerente es una persona que impone órdenes sin entender la razón.					
<b>2</b>	El Gerente coordina y delega funciones con anticipación.					
<b>3</b>	El Gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados.					
<b>4</b>	El Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales.					
	Dimensión Liderazgo democrático	Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	total acuerdo
<b>5</b>	El Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina					
<b>6</b>	Dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución					
<b>7</b>	Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones					
<b>8</b>	Es involucrado en las tareas y responsabilidades					
<b>9</b>	El Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente.					
	Dimensión Liderazgo transformacional	Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	total acuerdo

10	El Gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional.					
11	El Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos					
12	El Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente.					
13	El Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza y responsabilidad.					

### VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

ITEMS	PREGUNTA	RESPUESTA				
		Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	total acuerdo
	<b>Dimensión Puesto que desempeña</b>					
14	El puesto que ocupa cubre sus expectativas salariales y profesionales					
15	Se encuentra a gusto en su puesto de trabajo.					
16	Su lugar de trabajo reúne las condiciones necesarias para el desempeño eficiente de las funciones.					
17	Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el Gerente y jefes de unidades.					
18	El Gerente conduce el equipo de trabajo al logro de las metas.					
	<b>Dimensión Desarrollo personal y profesional</b>					
19	La oficina desarrolla programas de capacitación					
20	Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones.					
21	Cree usted que los ascensos se dan de manera justa y tiene oportunidades de escalar profesionalmente.					
22	El Gerente promueve algún tipo de reconocimiento, incentivos o elogios por el trabajo eficiente.					

	<b>Dimensión Condiciones laborales de Trabajo</b>	Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	total acuerdo
--	---	------------------	---------------	------------	----------------	---------------

<b>23</b>	Las condiciones ambientales de su oficina iluminación, ventilación, nivel de ruido son los adecuados y le permiten trabajar cómodamente.					
<b>24</b>	Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental					
<b>25</b>	Las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura.					
<b>26</b>	Los materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso facilitan el trabajo óptimo y eficiente.					



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : JAVIER LEOPOLDO ULLOA SICCHA

FORMACIÓN ACADÉMICA : DR. EN CONTABILIDAD

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : ASESORÍA Y FINANZAS.

TIEMPO 28 años CARGO ACTUAL : DECANO FCEYA

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD SAN PEDRO

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

Objetivo de la investigación: **Describir si el liderazgo organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.

<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El ítem no es claro</li> <li>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ul>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> <li>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</li> <li>-El ítem es relativamente importante.</li> <li>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</li> </ul>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	CATEGORÍAS				OBSERVACIONES  (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
<b>Liderazgo autocrático</b>	<b>Personalidad autoritaria</b>	1. El Gerente es una persona que impone órdenes sin entender la razón	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Delegación de labores</b>	2. El Gerente coordina y delega funciones con anticipación	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Comunicación asertiva</b>	3. El Gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Empatía con el trabajador</b>	4. El Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Liderazgo democrático</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	5. El Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Metas y objetivos</b>	6. Dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Toma de decisiones</b>	7. Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Autoridad y responsabilidad</b>	8. Es involucrado en las tareas y responsabilidades 9. El Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente en el cumplimiento de la función.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	10. El Gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Asesoría y orientación</b>	11. El Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Relaciones interpersonales</b>	12. El Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Iniciativa</b>	13. El Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza, responsabilidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Desarrollo de funciones</b>	14. El puesto que ocupa cubre las expectativas salariales y profesionales 15. Se encuentra a gusto con su puesto de trabajo.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Ambiente de trabajo</b>	16. Su lugar de trabajo reúne las condiciones necesarias para el desempeño eficiente de las funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Comunicación efectiva</b>	17. Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el Gerente y jefes de unidades.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Trabajo en equipo</b>	18. El Gerente conduce el equipo de trabajo al logro de las metas en común.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Capacitación y desarrollo</b>	<b>Programa de Capacitación</b>	19. La Oficina desarrolla programas de capacitación 20. Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Promoción y ascensos</b>	21. Los ascensos se imparten de manera justa y tienen oportunidades de escalar profesionalmente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Incentivos y recompensas</b>	22. El Gerente promueve algún tipo de reconocimiento, incentivos o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Condiciones laborales de trabajo</b>	<b>Bienestar y ambientales</b>	23. Las condiciones ambientales de su oficina como iluminación, ventilación, nivel de ruido, son los adecuados y le permiten trabajar cómodamente. 24. Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Infraestructura</b>	25. Las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Equipamiento tecnológicos y materiales</b>	26. Los materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso facilitan el trabajo óptimo y eficiente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

## ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Leopoldo Ulloa Siccha		Fecha: 14/12/2021	
Firma: 	Teléfono: 943686707	Email: julloa59@yahoo.es	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Pablo Santos Díaz  
FORMACIÓN ACADÉMICA : Mg. en Administración  
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría de Marketing Empresarial  
TIEMPO 33 años CARGO ACTUAL : Docente  
INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD SAN PEDRO

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

Objetivo de la investigación: Identificar si la relación que existe entre el **“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.</li> <li>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.</li> <li>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>-Los ítems son suficientes.</li> </ul>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem no es claro</li> <li>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ul>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> <li>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</li> <li>-El ítem es relativamente importante.</li> <li>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</li> </ul>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	CATEGORÍAS				OBSERVACIONES  (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
<b>Liderazgo autocrático</b>	<b>Personalidad autoritaria</b>	8. El Gerente es una persona que impone órdenes sin entender la razón	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Delegación de labores</b>	9. El Gerente coordina y delega funciones con anticipación	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Comunicación asertiva</b>	10. El Gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Empatía con el trabajador</b>	11. El Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Liderazgo democrático</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	12. El Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Metas y objetivos</b>	13. Dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Toma de decisiones</b>	14. Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Autoridad y responsabilidad</b>	8. Es involucrado en las tareas y responsabilidades 9. El Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente en el cumplimiento de la función.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	10. El Gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Asesoría y orientación</b>	11. El Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Relaciones interpersonales</b>	12. El Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Iniciativa</b>	27. El Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza, responsabilidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Desarrollo de funciones</b>	28. El puesto que ocupa cubre las expectativas salariales y profesionales 29. Se encuentra a gusto con su puesto de trabajo.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Ambiente de trabajo</b>	30. Su lugar de trabajo reúne las condiciones necesarias para el desempeño eficiente de las funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Comunicación efectiva</b>	31. Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el Gerente y jefes de unidades.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Trabajo en equipo</b>	32. El Gerente conduce el equipo de trabajo al logro de las metas en común.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Capacitación y desarrollo</b>	<b>Programa de Capacitación</b>	33. La Oficina desarrolla programas de capacitación 34. Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Promoción y ascensos</b>	35. Los ascensos se imparten de manera justa y tienen oportunidades de escalar profesionalmente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Incentivos y recompensas</b>	36. El Gerente promueve algún tipo de reconocimiento, incentivos o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Condiciones laborales de trabajo</b>	<b>Bienestar y ambientales</b>	37. Las condiciones ambientales de su oficina como iluminación, ventilación, nivel de ruido, son los adecuados y le permiten trabajar cómodamente. 38. Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Infraestructura</b>	39. Las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Equipamiento tecnológicos y materiales</b>	40. Los materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso facilitan el trabajo óptimo y eficiente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

## ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
<b>VALIDEZ</b>			
APLICABLE			<del>SI</del> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Pablo Santos Diaz		Fecha: 14/12/2021	
Firma: 	Teléfono: 943643426		Email: pablo.santos@usanpedro.edu.pe



UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION  
PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario que hace parte de la investigación titulada: **“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Carlos Manuel Gonzales Chávez

FORMACIÓN ACADÉMICA : Dr. en Administración

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gerente de Marketing y Recursos Humanos

TIEMPO 35 años CARGO ACTUAL : DOCENTE

INSTITUCIÓN : UNIVERSIDAD SAN PEDRO

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

Objetivo de la investigación: Identificar si la relación que existe entre el **“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

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

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.</li> <li>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.</li> <li>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.</li> <li>-Los ítems son suficientes.</li> </ul>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El ítem no es claro</li> <li>-El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.</li> <li>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</li> <li>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.</li> </ul>
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</li> <li>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</li> </ul>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. No cumple con el criterio</li> <li>2. Bajo nivel</li> <li>3. Moderado nivel</li> <li>4. Alto nivel</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</li> <li>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</li> <li>-El ítem es relativamente importante.</li> <li>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</li> </ul>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**“Liderazgo Organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Gerencia de Desarrollo Económico, Municipalidad Provincial de Huaura, 2020”**

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	CATEGORÍAS				OBSERVACIONES  (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
			SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
<b>Liderazgo autocrático</b>	<b>Personalidad autoritaria</b>	15. El Gerente es una persona que impone órdenes sin entender la razón	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Delegación de labores</b>	16. El Gerente coordina y delega funciones con anticipación	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Comunicación asertiva</b>	17. El Gerente siempre se comunica, informa las tareas y resultados	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Empatía con el trabajador</b>	18. El Gerente se relaciona cordialmente y es asequible a las necesidades personales	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Liderazgo democrático</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	19. El Gerente fomenta el trabajo en equipo con la participación de todos los trabajadores de la oficina	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Metas y objetivos</b>	20. Dispone de los recursos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos de la institución	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Toma de decisiones</b>	21. Participa activamente en la solución de conflictos y sus aportes son tomados en cuenta en la toma de decisiones	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Autoridad y responsabilidad</b>	8. Es involucrado en las tareas y responsabilidades 9. El Gerente delega autoridad al personal idóneo y competente en el cumplimiento de la función.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	10. El Gerente promueve las habilidades y capacidades para su crecimiento personal y profesional.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Asesoría y orientación</b>	11. El Gerente se involucra en el trabajo constante para lograr las metas y objetivos propuestos.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Relaciones interpersonales</b>	12. El Gerente promueve un clima agradable motivando las relaciones interpersonales y el trabajo eficiente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Iniciativa</b>	41. El Gerente adopta una actitud proactiva, desarrollando acciones con creatividad, confianza, responsabilidad.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Desarrollo de funciones</b>	42. El puesto que ocupa cubre las expectativas salariales y profesionales 43. Se encuentra a gusto con su puesto de trabajo.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Ambiente de trabajo</b>	44. Su lugar de trabajo reúne las condiciones necesarias para el desempeño eficiente de las funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Comunicación efectiva</b>	45. Las tareas, acuerdos y otras actividades se transmiten oportunamente por el Gerente y jefes de unidades.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Trabajo en equipo</b>	46. El Gerente conduce el equipo de trabajo al logro de las metas en común.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Capacitación y desarrollo</b>	<b>Programa de Capacitación</b>	47. La Oficina desarrolla programas de capacitación 48. Lo capacitan para el desempeño óptimo de sus funciones.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Promoción y ascensos</b>	49. Los ascensos se imparten de manera justa y tienen oportunidades de escalar profesionalmente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Incentivos y recompensas</b>	50. El Gerente promueve algún tipo de reconocimiento, incentivos o elogios por el trabajo eficiente en beneficio de la institución	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
<b>Condiciones laborales de trabajo</b>	<b>Bienestar y ambientales</b>	51. Las condiciones ambientales de su oficina como iluminación, ventilación, nivel de ruido, son los adecuados y le permiten trabajar cómodamente. 52. Se desarrollan programas de bienestar que favorecen la salud física y mental.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Infraestructura</b>	53. Las instalaciones del lugar de trabajo es cómoda y segura.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
	<b>Equipamiento tecnológicos y materiales</b>	54. Los materiales, equipos y herramientas informáticas implementados para su uso facilitan el trabajo óptimo y eficiente.	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

**Calificar de 1 a 4 puntos.**

**ASPECTOS GENERALES**

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE			<del>SI</del>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Dr. Carlos González Chavez			Fecha: 14/12/2021	
Firma: 	Teléfono: 943656464		Email: <a href="mailto:c.gonzalez@usapedpe">c.gonzalez@usapedpe</a>	

