



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERIA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“COMPARATIVO DE SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA
MECAPISCO S.A.C ANTES Y DESPUÉS DE LA DELEGACION DE FUNCIONES
2021-2022”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:

**JAIR JESUS DE LA CRUZ HUALLANCA
SHEYLA YANELA SOLANYE GODOY LEON**

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DOCENTE ASESOR:

MG. CESAR AUGUSTO CABRERA GARCIA
CÓDIGO ORCID N° 0000-0002-1946-8717

CHINCHA, 2022.

Asesor

MG. CESAR AUGUSTO CABRERA GARCIA

Miembros del jurado

- Dr. Eladio Angulo Altamirano
- MG. Susana Atúncar Deza
- Dr. José Campos Martínez

DEDICATORIA

A Dios por mantenernos con salud y vida, a nuestros padres por los consejos, orientación e impulso para salir adelante y cumplir nuestras metas y objetivos, a nuestras familias por el apoyo incondicional y a nosotros por ser perseverantes y seguir luchando para cumplir cada meta que nos hemos trazado.

Así mismo a nuestro asesor que fue nuestra guía para culminar nuestra tesis y para lograr obtener el grado de licenciados.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios por la dicha que nos da en estos momentos tan difíciles que pasa nuestro País.

Al asesor de tesis, MG. César Augusto Cabrera García, por sus aportes, conocimientos y motivación brindada para el desarrollo y culminación del curso de titulación.

A la empresa MECAPISCO SAC, por brindarnos las facilidades para el proceso de aplicación de los instrumentos de recolección de datos, y hacer posible la culminación del estudio.

RESUMEN

La presente tesis se realizó con el objetivo de determinar el comparativo de satisfacción laboral en la empresa MECAPISCO S.A.C antes y después de la delegación de funciones 2021-2022. Por la cual se propuso como hipótesis general que La satisfacción laboral es mejor cuando hay Delegación de funciones que cuando no la hay, esa afirmación tiene una relación con los resultados del trabajo de campo y con la prueba de hipótesis.

La muestra y la población son de 30 colaboradores de los cuales 29 son de sexo masculino y 1 de sexo femenino, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico; para la recopilación de datos se utilizó la encuesta aplicada directamente a los colaboradores de la empresa Mecapisco S.A.C con un cuestionario que tomo como referencia la escala de Likert.

Con los resultados obtenidos en dicho trabajo se concluye que la satisfacción laboral en general y sus dimensiones mejora cuando existe delegación de funciones.

Esta mejora es altamente significativa en satisfacción general.

Palabras claves: Delegación de funciones y satisfacción laboral

ABSTRACT

This thesis was carried out with the objective of determining the comparison of job satisfaction in the company MECAPISCO S.A.C before and after the delegation of functions 2021-2022. For which it was proposed as a general hypothesis that job satisfaction is better when there is delegation of functions than when there is not, this statement has a relationship with the results of the field work and with the hypothesis test.

The sample and the population are 30 collaborators, of which 29 are male and 1 female, selected through non-probabilistic sampling; For data collection, the survey applied directly to the employees of the company Mecapisco SAC was used with a questionnaire that took the Likert scale as a reference.

With the results obtained in this work, it is concluded that job satisfaction in general and its dimensions improve when there is delegation of functions.

This improvement is highly significant in general satisfaction.

Keywords: Delegation of duties and job satisfaction

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INDICE GENERAL.....	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE GRÁFICOS	x
I. INTRODUCCION.....	11
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
2.1. Descripción Del Problema.....	12
2.2. Preguntas de investigación General.....	13
2.3. Preguntas de investigación específicos	13
2.4. Objetivo General	13
2.5. Objetivos Específicos	14
2.6. Justificación e importancia	14
2.7. Alcances y limitaciones	15
III. MARCO TEORICO.....	16
3.1. Antecedentes	16
3.2. Bases Teóricas	19
4.1. Identificación de variables	31
IV. METODOLOGIA.....	32
4.1 Tipo De Investigación.....	32
4.2 Diseño de Investigación	32
4.3 Operacionalización de Variable.....	33
4.4 Hipótesis General Y Especificas	34
4.5 Población y Muestra.....	34
4.6. Recolección de datos.....	35
V. RESULTADOS	36
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	42
6.1 Comparación resultados con antecedentes	47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variable	53
ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos	55
ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	58
ANEXO 4: Base de datos	60
ANEXO 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 –PERCEPCIÓN DE DELEGACIÓN DE FUNCIONES ANTES Y DESPUÉS DEL EJERCICIO.	36
Tabla 2 – VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES.....	37
Tabla 3 –SATISFACCION LABORAL, dimensión Naturaleza de Trabajo, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES	38
Tabla 4 –SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión salario, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES.....	39
Tabla 5 –SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Oportunidad de Desarrollo, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES	40
Tabla 6 – SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Interrelación, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES	41
Tabla 7 – SATISFACCION LABORAL OBSERVADA ANTES DE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES -2021	43
Tabla 8 – SATISFACCIÓN LABORAL OBSERVADA DESPUÉS DE LA DELEGACION DE FUNCIONES -2022	44
Tabla 9 –DIFERENCIAS PAREADAS DE SATISFACCION LABORAL	45
Tabla 10 –CONTRASTACION DE HIPOTESIS DE MEJORA DE LA SATISFACCION LABORAL Y DECISIÓN	46

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 –PERCEPCIÓN DE DELEGACIÓN DE FUNCIONES ANTES Y DESPUÉS DEL EJERCICIO.	36
Gráfico 2 – VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES.....	37
Gráfico 3 –SATISFACCION LABORAL, dimensión Naturaleza de Trabajo, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES	38
Gráfico 4 –SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión salario, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES	39
Gráfico 5 –SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Oportunidad de Desarrollo, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES	40
Gráfico 6 – SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Interrelación, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES	41

I. INTRODUCCION

Hoy en día, las empresas suelen contar con equipos de alto nivel para lograr sus metas y objetivos, tanto públicos como privados. Por eso es necesario desarrollar varias funciones en beneficio del negocio. De tal modo que ha de ser primordial por lo tanto los líderes sepan encomendar responsabilidades a sus colaboradores para realizar las actividades de forma eficaz y obtener resultados cercanos con los objetivos planteados. Asimismo, lograr frutos planteados, también conduce a la satisfacción laboral de su equipo de trabajo y la ganancia de agradecerles por su trabajo y apoyo, que serán recompensados por el jefe con el tiempo. La satisfacción laboral es en la actualidad el principal soporte de las organizaciones modernas, ya que afecta directamente la capacidad de todos los colaboradores de la empresa para desempeñar sus funciones. Por lo tanto, la satisfacción laboral es la actitud que un colaborador desarrolla hacia su trabajo. Es urgente recalcar que la empresa va en conjunto con la satisfacción laboral de los colaboradores.

Por lo tanto, se busca analizar el comparativo de satisfacción laboral en la empresa MECAPISCO S.A.C s antes y después de la delegación de funciones 2021-2022.

El actual estudio es de carácter experimental - comparativo, ya que evalúa la variable satisfacción laboral en dos estados de la variable delegación de funciones. El diseño de la investigación es experimental y de corte cuantitativo. El estudio de diseño experimental es una investigación que se lleva a cabo con la manipulación intencional de una o más variables independientes.

Empleamos el método de recolección de datos, cuyo instrumento es el cuestionario y encuesta facilitando evaluar la delegación de funciones y la satisfacción laboral, cuyo método fue empleado a los colaboradores de la empresa MECAPISCO S.A.C.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción Del Problema

La satisfacción laboral “representa una interacción entre los colaboradores y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los colaboradores quieren de su trabajo y lo que los colaboradores sienten que reciben”. (Wright y Davis 2003).

A diferencia de Mason y Griffin señalan que, en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructor de “satisfacción laboral” no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen ‘satisfacción de la tarea del grupo’ como “la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado”.

Cuando hablamos de la delegación de funciones es el acto o proceso por el cual una persona asigna una tarea o proyecto específico a otra, que se compromete a realizarla. Implica no sólo la transmisión de responsabilidad sino también la de la obligación de la ejecución de este, manteniendo unos estándares previamente establecidos. Sin olvidar que delegar no significa abdicar, el directivo sigue teniendo la responsabilidad última y debe mantener el control y la autoridad.

Delegar permite al directivo utilizar mejor sus habilidades y su tiempo y permite que el equipo crezca y desarrolle todas sus capacidades al servicio de la organización. Incrementa, al mismo tiempo, el nivel de comunicación entre el directivo y sus colaboradores permite alcanzar metas que requieren el esfuerzo colaborativo del grupo, supone una mayor eficiencia al asegurar que las tareas son asignadas al profesional adecuado en el nivel correcto y por tanto aumenta la productividad y eficiencia de la organización al utilizar más racionalmente los recursos que ésta posee. (Thomas L. Brown).

MECAPISCO S.A.C es una empresa dedicada al rubro de Ingeniería y Construcción de Cercos Perimétricos, cuya misión es Ser una empresa Líder y Competitiva en el rubro de Ingeniería, Construcción y Venta de Materiales brindando servicio de calidad que nos hace marcar la diferencia.

La satisfacción laboral es en la actualidad un pilar fundamental para la organización ya que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de todos los colaboradores de la empresa, tanto privados como públicos. Cabe destacar que la satisfacción laboral depende de la propia organización y, en particular, de las personas que trabajan en ella.

Percibimos algunas irregularidades de la empresa Mecapisco S.A.C en el área administrativa con relación en la delegación de funciones, debido a que un solo colaborador realiza varias funciones a la vez, dejando sin participación a las demás áreas la cual estaría afectando a la satisfacción laboral de manera directa.

El delegar funciones es importante ya que permite desarrollarse en la empresa apropiadamente asignando obligaciones que deben desenvolverse en sus labores de acuerdo a su perspectiva para tomar decisiones, sin dejar de informar de sus tareas que le fueron asignadas por el gerente general.

En cambio, se ha observado que la empresa Mecapisco SAC no maneja este proceso de manera eficaz porque los grados jerárquicos más bajos no tienen libertad de elección en sus diversos escenarios, aunque estas decisiones son las más comunes en su trabajo.

Teniendo como consecuencia la insatisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mecapisco S.A.C y que distinguen una falta de confianza por parte del gerente general que a la vez es dueño de dicha empresa, es por ello que perciben que desacredita la labor que desempeñan y no tiene la confianza de delegarle autoridad.

Con el planteamiento antes mencionado, esta investigación pretende analizar de qué manera la delegación de funciones afecta en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mecapisco S.A.C.

2.2. Preguntas de investigación General

- ❖ ¿Mejora la Satisfacción Laboral entre la ausencia y presencia del ejercicio de delegar funciones?

2.3. Preguntas de investigación específicos

- ❖ ¿Mejora la dimensión Naturaleza de trabajo perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia de delegar funciones?
- ❖ ¿Mejora la dimensión Salario perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia de delegar funciones?
- ❖ ¿Mejora la dimensión Oportunidad de Desarrollo perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia de delegar funciones?
- ❖ ¿Mejora la dimensión Interrelación perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia de delegar funciones?

2.4. Objetivo General

- Determinar si la satisfacción laboral es mejor cuando existe delegación de funciones que cuando no existe.

2.5. Objetivos Específicos

- Determinar si la dimensión Naturaleza de trabajo de la satisfacción laboral es mejor con la delegación de funciones que sin ella.
- Determinar si la dimensión Salario de la satisfacción laboral es mejor con la delegación de funciones que sin ella.
- Determinar si la dimensión Oportunidad de Desarrollo de la satisfacción laboral es mejor con la delegación de funciones que sin ella.
- Determinar si la dimensión Interrelación de la satisfacción laboral es mejor con la delegación de funciones que sin ella.

2.6. Justificación e importancia

El presente estudio ayudara a comprender como la delegación de funciones contribuye a la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Mecapisco S.A.C.

• JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La delegación según definición de Fernando Musso nos indica que es una transferencia de asignaciones, obligaciones, potestad y autoridad, que se realiza entre una persona que ocupa un cargo superior a un colaborador de puesto inferior jerárquicamente para que se desempeñe en un escenario limitado y acotado normalmente con un objetivo específico. (Musso 2005).

Se entenderá por empoderamiento, al derecho de asignar a otro u otros que pertenezca a la organización y que dependan de quien posee tal poder o autoridad para que procedan o no procedan, accediendo por ese medio a lograr los propósitos u objetivos dispuestos por la empresa. (Musso 2005)

El desempeño laboral según definición de Chiavenato “es la conducta del colaborador en el alcance de los objetivos propuestos por la empresa, este constituye el planeamiento particular se debe alcanzar las metas” sin embargo establece técnicas, destrezas, insuficiencias y habilidad que se relacionan con la naturaleza del trabajo y de la organización para ejercer conductas improcedentes que infieren al cumplimiento de los objetivos en la organización.

- **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Como sabemos hoy, contamos con una gran cantidad de empresas públicas o privadas donde equipos de trabajo de alto nivel pueden lograr sus metas y objetivos, por lo que cada colaborador necesita tiempo. Necesita desarrollar su carrera, sus esfuerzos y su función. El desarrollo de equipos funcionales de manera rápida y eficiente producirá los plazos y resultados más cortos posibles que se acerquen para establecer objetivos previamente y lograr obtener resultados, puede brindar satisfacción al trabajo en grupo agradeciendo a las personas mayores por apreciar y apoyar las actividades que los recompensan por delegar.

- **JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

En este estudio, al incrementar la importancia frente al aspecto general y optimizar la distribución de funciones, no solo se incrementó el tiempo de formación de los superiores, sino que también se incrementó la satisfacción laboral de los colaboradores. El cual se manifiesta con su rendimiento en sus labores y en el entorno de la empresa Mecapisco SAC

2.7. Alcances y limitaciones

- Limitaciones, la distancia de las oficinas del investigador y los colaboradores, la capacidad para entender las preguntas por parte de los entrevistados.

III. MARCO TEORICO

3.1. Antecedentes

Internacionales

Vásquez (2015) Llevo A Cabo el estudio denominado “Relación Entre La Comunicación Y Satisfacción Laboral De Trabajadores Área De Bodega Bofasa” Aprobada por la universidad Rafael Landívar.

El estudio es cuantitativo, encaminada a establecer la existencia entre comunicación y satisfacción laboral en un sector de colaboradores en el área del almacén de BOFASA. Las herramientas utilizadas fueron la evaluación de la comunicación y la satisfacción laboral, la primera parte de la encuesta consta de 20 preguntas cerradas con respuestas de opción múltiple y la segunda parte se utiliza de forma auto aplicable y tiene 16 series divididas en tres segmentos. El cual se ha aplicado a 50 colaboradores en el área de almacén, en un rango de 20 a 60 años. El método estadístico aplicado fue la correlación de Pearson, medidas de tendencia central y con ayuda del programa Excel. En los resultados obtenidos se determinó la existencia entre comunicación y satisfacción laboral, sin embargo, estos resultados indican que existen algunos factores que influyen más en la satisfacción que otros. Finalmente, se concluyó que los factores más relacionados con la satisfacción laboral de los empleados son la comunicación, la identificación y el desarrollo laboral. Se instó a que es importante realizar una revisión de desempeño trimestral o semestral para que los empleados tengan retroalimentación y la oportunidad de analizar cómo se sienten dentro de la empresa.

Castro (2016) redactó la tesis “el rol de los valores hacia el trabajo en la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de las Pymes potosinas” fue admitida por la Universidad Autónoma De San Luis Potosí”.

El objetivo de este estudio fue verificar la influencia que los valores laborales tienen en la motivación para trabajar y en el desempeño de los empleados de tres empresas del sector metalmeccánico, ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, en particular en la Zona Industrial. Personal sindicalizado, colaboradores de confianza y personal subcontratado en estas empresas. Para la realización de la encuesta se recogieron datos de una muestra de 100 empleados (hombres y mujeres) de diferentes áreas administrativas, con una edad promedio de 33 años. El estudio y prototipo de diseño realizado en esta investigación fue correlacional y transversal, ya que los fundamentos se recogieron en un solo momento. Las deducciones indican que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación para trabajar, así como una relación objetiva entre los valores hacia el trabajo y el desempeño y, finalmente, una relación significativa entre el desempeño y la motivación para el trabajo.

Estos resultados indican la jerarquía que tienen los valores en la orientación de los empleados porque intervienen en sus percepciones, actitudes y motivaciones, así como la importancia que deben colocar las empresas en la captación del talento humano con valores concretos que tendrán un resultado positivo en desempeño laboral.

Ríos (2014) elaboro el estudio nombrado “Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del área administrativa de la empresa Eléctrica Municipal, ubicada en Huehuetenango”, aprobada por la Universidad Rafael Landívar.

El propósito principal de este estudio es determinar si la satisfacción laboral contribuye al clima organizacional en el departamento administrativo de la empresa Municipal de electricidad, que está ubicada en el departamento de Huehuetenango .la siguiente investigación es descriptivamente correlativa. La investigación y el diseño transversal es observacional.

Este estudio consiste de una muestra de 28 colaboradores del área administrativa de la empresa Municipal de electricidad, quienes se dedican a brindar servicios de energía eléctrica a las familias que cumplan con los requisitos establecidos por dicha empresa. La edad de estos colaboradores oscila entre 22 y 52 años tanto mujeres como hombres; independientemente del grado socioeconómico, religión y estado civil. El tipo de muestra corresponde a lo no probabilístico, ya que se confirma que la persona que solicito el estudio puede intervenir en la muestra únicamente por motivos de bienestar. La investigación utilizo el instrumento de encuesta para obtener datos. Las herramientas utilizadas fueron el cuestionario de selección de información en función a la satisfacción laboral; y la escala del clima organizacional.

Se concluyo que la evaluación de la satisfacción laboral permite un análisis general de los recursos humanos y, si están satisfechos con los aspectos de su trabajo, especialmente la familiaridad con la empresa, lo que evidencia el compromiso de los colaboradores para obtener un beneficio igualitario. Según la investigación se ha determinado una correlación entre el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral entre los colaboradores del departamento administrativo de la empresa Eléctrica Municipal de Huehuetenango, ya que la expansión de una de las variables inevitablemente aumenta la otra, mostrando una existencia de correlación positiva.

Nacionales

Escobedo y Quiñonez (2020). – realizo la tesis “Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019” la cual fue admitida por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño Laboral

de los colaboradores de las mypes operadores logísticos-agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. El interés surge a partir de la exposición y relevancia que se le ha otorgado a la satisfacción del colaborador, dado que este representa un factor que influye en su desempeño. Para dicho análisis se toma en cuenta las dimensiones que explican el constructo de la Satisfacción Laboral, las cuales condicionan las actitudes y conductas de este cuando labora en su puesto. Respecto a la variable Satisfacción Laboral, se consideran las siguientes teorías: teoría de la higiene-motivacional, teoría de la discrepancia, teoría de eventos situacionales y planteamiento dinámico. Además, se tiene en cuenta las dimensiones propuestas por Sonia Palma que explican el constructo Satisfacción Laboral. Estas son: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. En cuanto a la variable Desempeño Laboral, se subrayan las teorías que la vinculan con la satisfacción en el trabajo, tales como teoría de la equidad, teoría de las expectativas y la teoría de la finalidad o de las metas. Asimismo, se examinan las dimensiones propuestas por Koopmans, debido a que estas consolidan las variables más influyentes según diversos autores, las cuales son: Desempeño en la Tarea, Desempeño en el Contexto y Comportamientos Contraproducentes.

Es decir, las dimensiones de la Satisfacción Laboral tales como Significación de la Tarea, Condiciones Laborales, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos presentan una relación positiva con el Desempeño Laboral de dichos colaboradores, en tanto que, si la Satisfacción Laboral aumenta debido a alguna de las dimensiones mencionadas, el Desempeño Laboral también mejora. En cuanto al primer objetivo que buscó identificar las principales teorías de la Satisfacción Laboral y del Desempeño Laboral, por un lado, se deduce que las teorías de higiene motivacional, teoría de la discrepancia, teoría de eventos situacionales y planteamiento dinámica, son aquellas principales posturas que explican a la variable Satisfacción Laboral. Por otro lado, el Desempeño Laboral está justificado según la teoría de la equidad, teoría de las expectativas, teoría de la finalidad o de las metas.

Álvarez y Cuevas (2019). - Realizo la tesis “la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, 2019. Este estudio trata acerca de la comunicación interna y su incidencia en la satisfacción laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana. Dentro de los objetivos se planteó determinar la relación entre la comunicación interna y la satisfacción laboral en los colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana. Para ello, se diseñó una investigación de tipo descriptiva correlacional, en donde se aplicó una encuesta por cuestionario de 54 ítems a 143 colaboradores de una Unidad de Gestión Educativa Local de Lima Metropolitana para medir las variables de investigación. El instrumento se elaboró con la escala de Likert, con puntajes del 1 al 5, se ha determinado según el Coeficiente de Pearson ($R=0,675$) y T student, que existe una

relación entre las variables de estudio; el nivel de percepción de la comunicación interna se encontró predominantemente un nivel alto en 62%, para la variable Satisfacción laboral se encontró predominantemente un nivel alto en 54%. Como cuarto objetivo específico en la presente investigación se dispuso conocer la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de las microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, al 2019 De acuerdo a los resultados de las pruebas no paramétricas basados en el estudio cuantitativo aplicado a colaboradores del sector calzado, los valores obtenidos mostraron la existencia de una correlación (positiva y débil) entre la dimensión y variable en estudio. Es así que, se concluye que el liderazgo mostrado en las microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, influyen en la satisfacción de los colaboradores de las mismas; es decir, una buena aplicación del liderazgo conllevará a mayores índices de satisfacción laboral.

3.2. Bases Teóricas

- **Delegación De Funciones**

Para Snell & Bohlander (2013) define la delegación de funciones como conceder autonomía a los colaboradores para un mejor desempeño de su trabajo responsablemente según su criterio personal, sin la necesidad de requerir constantemente a sus superiores para una aprobación; es decir, delegar autoridad y poder a un colaborador y el compromiso para desarrollar diversas actividades.

Louffat (2012) señala que la delegación de funciones es el medio para delegar las libertades y poderes necesarios para la toma de decisiones en las distintas actividades, manteniendo siempre la responsabilidad en la consecución de resultados, teniendo en cuenta que la delegación de poderes al mismo tiempo la obligación informar al superior sobre las tareas que le sean asignadas.

Griffin (2011) específico que la delegación de funciones, al igual que su procedimiento mediante el cual los gerentes otorgan poder a los colaboradores. sin embargo si el gerente no delega autoridad tendría la responsabilidad de encargarse de todo. Cada organización solicitada ha establecido claramente las circunstancias de delegación necesarias para poder alcanzar los objetivos propuestos. El responsable de la organización debe concretar perfectamente las tareas que se acordarán con sus responsables, quienes a su vez las trasladarán a sus subordinados con el fin de alcanzar los objetivos marcados.

El gerente delega funciones únicamente al colaborador de su confianza. Las responsabilidades y poderes concedidos son obligaciones para los colaboradores, y ellos deben cumplir sus actividades de la manera más

cómoda posible. Ya que tiene la confianza del gerente, el colaborador tiene que lograr los objetivos propuestos, independientemente de las circunstancias que se presenten.

Cuesta (2010) define la delegación de funciones como delegar autoridad y poder a los colaboradores para realizar actividades establecidas por la organización. Las empresas que delegan poder y autoridad a sus colaboradores tiene perfectamente establecidas las condiciones exactas de la delegación para poder lograr los objetivos propuestos.

Schermerhorn (2010) Concreta la división de mando como la etapa de asignación de trabajo a otros colaboradores, otorgándoles poder de decisión; estableciendo así una descentralización de autoridad entre todos los niveles de la jerarquía de una organización. "Delegar funciones significa transferir el poder y la autoridad para tomar decisiones y utilizar los recursos de la organización a otros empleados.

Delegar y empoderar a los gerentes de nivel inferior para tomar decisiones es común en las organizaciones modernas. Es importante otorgar a los gerentes subordinados la autoridad y la autoridad para usar las decisiones que toman. A los gerentes les resulta constantemente difícil delegar el éxito. (Griffin & Moorhead, 2010, p. 422).

❖ Dimensiones De La Delegación De Funciones

Chiavenato (2015) prueba el instituir una asociación de enseñanza camina simultáneamente de una transparente particularidad de encomendar poder y autoridad a colaboradores pertenecientes a diversas áreas. Además de acudir a los equipos de auto dirigidos, acceder a sistemas estructurados de administración en efectuar una cultura libre e interactiva, las organizaciones actualmente intentan contribuir la potestad con cada uno de los miembros de una organización.

El encomendar responsabilidad se fundamenta en una ideología de proporcionar a los colaboradores el informe, la autoridad y la autonomía necesaria para la toma de iniciativa y contribuir activamente dentro de una organización. Las capacidades para la toma de decisiones se fundamentan en cuatro dimensiones:

1. Poder. – conceder compromiso y potestad a todos los rangos jerárquicos pertenecientes a la organización para otorgar empoderamiento a los colaboradores. Esto manifiesta la relevancia y brindarle la facultad de gestión e independencia.

- Delegar el poder al colaborador
- Asignar compromisos
- Retribuir la seguridad en los colaboradores
- Independencia a los colaboradores
- Mostrar interés en nuestros colaboradores

2. Motivación. - Es relevante para el colaborador al momento de desenvolverse en cualquier actividad, y por tanto también para incrementar el rendimiento de los colaboradores.

❖ Motivación Laboral. - Es el método esencial para las organizaciones, el cual se orienta en mantener a los colaboradores con un estímulo positivo que les permitan desarrollar comportamientos positivos, las cuales mejorarían en el desempeño laboral, se cita que es un sistema primordial para las organizaciones, ya que la presencia de colaboradores motivados ayudara a un mejor rendimiento de sus funciones y un logro de mejores resultados propios y organizacionales.

3. Desarrollo. - suministrar medios que faciliten la mejora individual y en el ámbito académico, la formación significa guiar constantemente a los colaboradores, transmitir conocimientos, confianza, promover el talento, organizar y enseñar procedimientos recientes.

- suministrar medios a los colaboradores
- formar y guiar a los colaboradores
- transmitir conocimientos
- enseñar procedimientos recientes

4. Liderazgo. - Fomentar la gestión organizacional significa orientar a los colaboradores a las metas, establecer propósitos, expandir la visión, proporcionar retroalimentación y definir resultados.

- Gestión organizacional
- Dirigir a los colaboradores
- Puntualizar objetivos y metas
- Medición del desempeño

❖ **Modelo de delegación de funciones.**

Lussier & Achua (2011) refieren la existencia de cuatro indicadores para emplear el modelo de delegación de funciones, seguir estos indicadores aumentan la oportunidad de obtener logros.

Son cuatro los indicadores:

1. La delegación, detalla la necesidad de la delegación y los motivos para la elección de uno de los colaboradores, debe resaltar que no solamente la delegación es un agregado al trabajo del colaborador, sino que el delegar le brinda al colaborador la potestad de la toma de decisiones pertinentes. La facultad de representación propia en la realización de una labor, las responsabilidades y consecuencias, la autonomía para la realización de las labores a su manera.
2. Establecer metas que puntualicen el compromiso, el grado de potestad y el tiempo que deben cumplirse los objetivos, la cual radica en la responsabilidad del colaborador en desempeñar su labor en el periodo señalado. Asimismo, se debe precisar el grado de poder que cuenta el colaborador. Tener claro los objetivos a lograr tanto profesionales como de la organización.
Los objetivos se pueden considerar como una imagen mental que la organización espera lograr. cuando se cumplen estos objetivos deja de ser mentalizado y se convierte en existente, por ello el propósito deja de ser un anhelo y se averigua para ser intuitivo. Plantear un objetivo o meta a conseguir que vaya acorde al ambiente donde sea formulado, con cierto grado de complejidad.
3. Planificar el inicio del plan de investigación, es importante tener una planificación y compromiso para que nos oriente a determinar logros a ejecutarse en corto-largo plazo

Es una herramienta primordial en un proyecto de trabajo para identificar las tareas de un proyecto, reconocer a los colaboradores que ayudarán a realizar las tareas y establecer plazos. Un plan de trabajo es eficaz cuando sabe a dónde quiere ir y se necesita planificar las gestiones. Una vez que se ha establecido una meta, debe haber un método para lograrla. Muy adecuado para describir el objetivo con la habilidad y técnica necesarias. Al crearlo, asegúrese de identificar los recursos necesarios que estarán de acuerdo para lograr los objetivos y asignar la autoridad necesaria al colaborador.

4. Establezca controles y haga que los colaboradores rindan cuentas. El control es el cargo de gestión que determina el rendimiento. Parte del proceso de gestión es el seguimiento, que incluye todas las actividades realizadas para garantizar que las actividades reales coincidan con las actividades planificadas. Es importante que tengamos el control cuando hablamos de trabajo administrativo. Sin embargo, para tareas breves y sencillas, es útil una fecha límite sin controles.

Cuando se trata de actividades que deben realizarse en diferentes fases y que, al mismo tiempo, suelen consumir demasiada duración, con

frecuencia es recomendable comprobar el progreso en dichos momentos.

Como resultado, el flujo de información se integra desde el principio en el sistema de autorización apropiado. Los subordinados y los gerentes deben acordar un programa y un canal de informes basados en tareas. Una vez establecido el control, es necesario estimar el nivel de competencia del contribuyente. Cuanto menor sea, más frecuentemente se deben realizar las pruebas, y cuanto mayor sea la capacidad, con menor frecuencia se realizarán las pruebas.

❖ **DELEGACION DE FUNCIONES ADMINISTRATIVAS**

Campoverde (2011) señala, el conseguir una ventaja en la delegación de funciones debe realizar la delegación correctamente. El gerente acordará convenientemente asignar responsabilidad de acuerdo con el nivel apropiado de compromiso. Esto beneficiará tanto a los miembros del equipo como a los administradores, puede asumir una nueva tarea que aumentará el conocimiento de quien la reciba. Además, se asegura de que el trabajo se realice a tiempo y por parte del colaborador que tenga más interés y experiencia con el tema.

Cuando un gerente delega funciones, no solo cede la tarea a otro miembro de su equipo, sino también la autoridad para llevarla a cabo. Así, se puede mencionar que la delegación de funciones está ligada a la organización y planificación, de una forma u otra con el liderazgo. (resultados de motivación, seguimiento y desempeño para la mejora continua). Por lo tanto, debe detallar lo siguiente:

- Encomendar de forma consecuente los objetivos que se desea lograr.
- Identificar y señalar los compromisos a delegar.
- Tener presente el riesgo que conlleva una delegación de funciones.
- Establecer previamente el grado de delegación.
- Estipular la potestad conveniente al compromiso.

La representación efectiva significa que el administrador tiene bastante familiaridad en los miembros de su conjunto para certificar que las tareas se completen con superioridad y premura. Cabe señalar que la obligación genera acuerdos de competitividad, decencia y acato.

❖ **Dirección Para La Delegación De Funciones**

Llanes (2014) Señala a la delegación como el poder de otorgar, transferir y ceder fracción del mando que tiene el gerente de modo que se especifiquen explícitamente algunos deberes o funciones. Al delegar funciones, el jefe debe representar al mismo tiempo a un colaborador la obligación de cumplir con las

tareas que le sean encomendadas, que éste adquiere para la función establecida, lo que implica el subsiguiente requisito de compromiso. Unas pautas que ayudan a la excelente delegación de funciones son:

- ✓ Incrementar las habilidades de los colaboradores.
- ✓ Proyección a futuras soluciones.
- ✓ Acredita la meta, sin visualizar la técnica.
- ✓ No delegar siempre en los más calificados, para que los otros muestren iniciativas.
- ✓ Sugerir que cada actividad requiere de un tiempo.
- ✓ Encomiende tareas gratificantes.
- ✓ Aprenda la actividad que va hacer delegada.
- ✓ Conocer a los colaboradores
- ✓ Brindar un tiempo para comunicarse con los colaboradores.
- ✓ Asuma las recriminaciones y acceda a los decoros.

❖ **Delegación De Funciones Efectiva**

Hellriegel, jacson & slocum (2009) Recuerdan que la descentralización de funciones debe ir de la mano de la distribución de tareas. Las siguientes prácticas son útiles para delegar de manera efectiva.

- A. Instaurar términos y reglas. – fijar los términos que quiere alcanzar la organización. Esto se muestra fácil de concretar, pero en la práctica muestra dificultad. Sí examinamos en las metas comunes en una organización, percibimos metas confusas como muy específicas y algunas disconformes.

Asimismo, hay grupos de individuos afuera o adentro del organismo cuyos otros objetivos pueden ser consistentes o contrarios a los objetivos del organismo. Los equipos y las personas que deben participar representan los objetivos a lograr. Debe estar dentro del rango normal de un plan perfecto que se utilizará para valorar el desempeño.

- B. Asegurar la claridad. – un conjunto de colaboradores debe entender en su totalidad las tareas asignadas y respetar los límites de sus obligaciones y conseguir los resultados. Es por ello que su aceptación de la responsabilidad de sus hechos.

- C. Participación. - el gerente debe motivar a grupos e individuos participando en los procesos de toma de decisiones, manteniéndolos actualizados y ayudándolos en mejorar sus artes y prácticas. Ante el reto del trabajo, no siempre se conseguirá que las personas o los grupos cumplan con las tareas que se les asignen y las moldeen de forma positiva.

- D. Esperar un trabajo terminado. - Brindar asesoramiento, información y apoyo en las tareas del gerente, sin completar la tarea. Establecer que el equipo y el individuo formalicen una tarea hasta el final.

- E. Proporcionar capacitación. – los gerentes deben realizar evaluaciones constantes de las responsabilidades encomendadas y aportar formación para mejorar y corregir sus debilidades. Una delegación es verídica, dependiendo la capacidad del colaborador para desenvolverse en el trabajo y la toma de decisiones pertinentes para una implementación posterior. Los gerentes deben evaluar constantemente las responsabilidades distribuidas y proponer circunstancias para una mejora de las carencias.
- F. Retroalimentación. – facilitar una retroalimentación concisa y adecuada a grupos e individuos que afronten la posibilidad operante e increpar insuficiencias.

❖ **Formas De Delegar Funciones**

Campoverde (2011) Denota algunos tipos de delegación con los resultados correspondientes que producen al delegar autoridad, detallados a continuación:

- a) Encargar tareas simples: Esto se da por el recelo a encomendar la cual disminuye que los colaboradores no muestren iniciativa ni motivación alguna.
- b) Descargar el compromiso: habitualmente es una manera de conducción del gerente sobre su colaborador con el fin de evitar inconvenientes.

Consecuencia Posible: el colaborador se disgustará, con todos los problemas inherentes a ellos.

- c) Delegar responsabilidad: sin embargo, una negativa al poder, el cual está relacionado con el compromiso.

Posible consecuencia: desaliento y frustración en el colaborador, que traerá como consecuencia dificultades internas.

- d) Delegación opuesta al colaborador: A veces sucede cuando el colaborador no tiene deseo de aceptar nuevos retos de responsabilidad o cuando el gerente se apresura a descartar la responsabilidad.

Posible consecuencia: resentimiento en el colaborador, distanciamiento entre el gerente - colaborador.

- e) Delegar demasiado poder: es habitual en el gerente paternal, que se enfocan en el efecto de su equipo, pero no en la eficacia.

f) Posible consecuencia: desconcentración e ineficiencia y escasas de potestad y en el accionar.

g) Mala comunicación del gerente con sus colaboradores.

Posible consecuencia: carencia en las técnicas y perdidas en los recursos.

h) Manipulación ascendente: cuando el colaborador retoma el compromiso delegado, con el pretexto que solicita ayuda.

Posible consecuencia: tensión de parte del gerente, inseguridad de potestad.

Por los fundamentos mencionadas anteriormente, no es fácil delegar roles y responsabilidades de manera adecuada. Por lo tanto, se requiere conocer nuestro proceso empresarial y a nuestros colaboradores con los que contamos ya que tenemos la motivación y organización para obtener y proponer metas. El objetivo se debe coordinar y entenderse correctamente.

❖ **Satisfacción laboral**

Robbins & Judge (2013) en su página N°74 hace mención a la satisfacción laboral, el cual detalla como un afecto positivo por su puesto de labores, que resulta de la evaluación de sus características. Una persona con una gran satisfacción laboral tiene sentimientos verdaderos sobre su trabajo, mientras que alguien que está disconforme tiene sentimientos adversos.

Griffin (2011) Precisa la satisfacción laboral como la actitud que certifica el grado de satisfacción que muestra el colaborador al realizar su trabajo.

Robbins & Judge (2009) es una impresión positiva en la complacencia en el trabajo, como consecuencia de la evaluación de sus características.

Un colaborador satisfecho al desarrollar su labor, emite sentimientos positivos en relación a este, por otro lado, un colaborador insatisfecho irradia sentimientos negativos.

❖ **Dimensiones De La Satisfacción Laboral**

Robbins & Judge (2013) Muestra que la satisfacción laboral no solo se toma en cuenta las emociones positivas, relacionado con un puesto de trabajo, que es consecuencia de la evaluación de estas basándose en sus características.

Requiere interacción entre gerente y colaboradores en el centro de labores para obtener políticas y reglas organizacionales, ejecutar estándares de desempeño, vivir en calidad laboral. Determinar qué tan descontento y complacido está un colaborador con su trabajo es una suma complicada de una serie de componentes inconsistentes. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se pueden referirse como dimensiones de la satisfacción laboral las siguientes:

- a). Naturaleza del trabajo
 - Labor a desempeñar
 - Instrucciones

- b). salario
 - Reconocimiento
 - Remuneración actual

- c). Oportunidades de desarrollo
 - Mejora profesional
 - Formación

- d.) Interrelación
 - ❖ Ambiente del área de trabajo
 - ❖ Comunicación entre colegas

❖ Satisfacción Laboral En La Organización

Robbins & Judge (2009) comprende la relación que sujeta la satisfacción laboral en la organización y de qué manera influye en esta:

- a. Satisfacción laboral y desempeño: Es factible que los colaboradores felices sean mucho más que los eficaces, es difícil ver exactamente qué está causando esto, sin embargo, existen más de 300 estudios sobre estos temas y se ha encontrado que la correlación es muy fuerte entre desempeño y satisfacción.

Al analizar la investigación sobre productividad y satisfacción en toda la organización, descubrimos que las empresas con colaboradores más complacidos tienden a ser más competentes que las empresas con colaboradores menos competentes.

- b. Satisfacción laboral y COSR: Es un factor importante dentro de la satisfacción laboral para el comportamiento organizacional socialmente responsable de los colaboradores que están satisfechos, apoyan a otros y mejoran sus perspectivas laborales parecen hablar bien de la organización. Se aseguran de que el comportamiento de satisfacción de las personas esté mejor correlacionado en función de las experiencias positivas, haciéndolas más equitativas y mostrando lo mejor de sí mismas.

Existen certezas recientes que muestran que la satisfacción interfiere con el COSR al hacer que las personas dentro de la organización perciban un ambiente de justicia. La satisfacción laboral surge de la

presentación de resultados, procesos justos y trato, si las personas observan que las formas de supervisión y la política de remuneración de la organización no son justas, la satisfacción de los colaboradores puede bajar significativamente o lo contrario genera mucha desconfianza y máximo desarrollo del colaborador.

- c. Satisfacción laboral y satisfacción del cliente. Debe preocuparse por la satisfacción de sus clientes en la administración de las organizaciones de servicios; tiene sentido preguntarse si la satisfacción de los colaboradores está vinculada de manera óptima a la satisfacción del cliente, por supuesto para algunos colaboradores que están en contacto directo con el cliente. Indican que los colaboradores satisfechos aumentan la satisfacción del cliente en estas evidencias, lo que se refleja y garantiza y mantiene su fidelidad. Dichos comportamientos se representan de la siguiente manera: Los colaboradores satisfechos son muy atentos, responsables y optimistas, lo que es muy apreciado por los clientes.
- d. Satisfacción laboral y absentismo. La relación entre estas variables es negativa, pero su relación varía de moderada a débil. Si bien los colaboradores insatisfechos dejan sus puestos de trabajo, existen otras circunstancias que a su vez afectan la relación y disminuyen el coeficiente de correlación, como es el caso de organizaciones que brindan beneficios al presentar documentos falsificados relacionados con discapacidades relacionadas con enfermedades, lo que provoca que los colaboradores se sientan motivados. desaparecer debido a circunstancias equivocadas.
- e. Satisfacción laboral y rotación laboral. En varias profesiones, la satisfacción de los colaboradores también está relacionada negativamente con la fluctuación. Cuanto mayor sea la fluctuación, mayor será el nivel de insatisfacción entre los colaboradores de la empresa. Muestran evidencia de que un moderador principal de la relación entre rotación y satisfacción es el nivel del colaborador en función de su desempeño. Obtiene aumentos de salario, reconocimiento, mejores oportunidades de avance, etc. Por el contrario, tiende a hacerse para algunos colaboradores con bajo desempeño.
- f. Satisfacción laboral y desviación del lugar de trabajo. Implica muchos de los comportamientos determinados en el contexto de la satisfacción laboral, incluidos los intentos de organización, el uso excesivo de sustancias, el robo en el lugar de trabajo, las demoras y la socialización inadecuada. Dicen que dichos comportamientos son indicadores de los investigadores como un síndrome más amplio al que llaman comportamiento desviado en el lugar de trabajo (o negligencia de los colaboradores).

- g. Muestran que los colaboradores y / o colaboradores a los que no les gusta su labor "pasan" de diferentes maneras, controlando ciertos comportamientos. Si los colaboradores quieren inspeccionar estos resultados indeseables de insatisfacción en el lugar de trabajo, producirán mejores resultados al refutar el problema en lugar de dominar las diversas respuestas que surgen.

❖ **Modelo De Mediación De La Satisfacción Laboral**

Schermerhorn (2010) señala que las singularidades personales son las que eventualmente definirán los signos personales de insatisfacción y satisfacción de los colaboradores. Aspectos como el historial profesional y personal, la educación, la edad o género, la autoestima, los antecedentes y las actitudes culturales y socioeconómicas, que a su vez limitarán los ítems anteriores.

La satisfacción laboral ha sido analizada basándose en varias variables con la intención de hallar la relación entre estas y aquellas. Diferentes investigaciones han encontrado relación específicas y efectivas entre la satisfacción laboral:

- Condiciones óptimas en el aspecto laboral y personal del colaborador además de su estado de ánimo en general.
- El estado psíquico y físico del colaborador. la satisfacción laboral armoniza positivamente con alteraciones psicósomáticas diferentes, estrés, entre otros.
- Comportamientos laborales. Se encontró relación positiva entre el ausentismo y la insatisfacción, retrasos, rotación, etc.

Un punto de vista sobre el que no se pudieron extraer conclusiones claras y generalmente aceptadas es la relación entre productividad o desempeño laboral y satisfacción laboral. Una de las teorías formuladas por Herzberg en el ámbito de la satisfacción laboral, la llamada teoría de los dos factores o teoría de la satisfacción bifactorial, ha tenido más influencia. Herzberg afirmó la existencia de dos tipos de aspectos o dos sectores laborales: factores intrínsecos y un grupo de factores extrínsecos.

Los primeros mencionados son las condiciones laborales de manera más amplia, como las políticas de la empresa, seguridad laboral, remuneración, entorno natural, etc. En el modelo bifactorial, estos factores extrínsecos solo pueden prevenir la insatisfacción laboral o enmendarla cuando existe, pero no pueden definir la satisfacción porque esta estaría relacionada por los factores intrínsecos, que serían los inherentes al trabajo, responsabilidad, desempeño, etc.

Herzberg propuso un modelo que mostraba que la satisfacción laboral solo puede ser causada por factores intrínsecos (que Herzberg llamó "factores

motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería producida por factores extrínsecos (que Herzberg estableció con el nombre de "factores higiénicos"). La diferencia entre factores extrínsecos e intrínsecos es útil e importante y encuentra diferencias individuales primarias en términos de significado relativo concebido y otros factores.

❖ **Causas De La Insatisfacción Laboral**

Beatriz (2000) afirma que hay una serie de circunstancias que perjudican negativamente a los colaboradores y que pueden llevar a una insatisfacción generalizada y al deseo de dejar o cambiar de trabajo. En la insatisfacción, algunas de las principales causas que se desarrollan son:

A. Salario Bajo:

Es fundamental percibir una remuneración acorde, para que los colaboradores se sientan satisfechos al realizar su labor.

B. Deficiente relación y comunicación con los compañeros y jefes:

La mala relación generalmente puede ser causada por celos, preocupaciones laborales o un comportamiento demasiado competitivo y pasivo por parte de algunos compañeros de trabajo. Incluso por celos y envidias profesionales que los lleva a ver a ciertos colaboradores como una advertencia para reemplazar en su liderazgo. En el lugar de trabajo, las relaciones negativas hacen que las personas quieran renunciar a sus trabajos.

C. Escasa o nulas posibilidades de promoción:

Si una persona ambiciosa con ambiciones profesionales se estanca en su trabajo, se notará con el tiempo, no ascenderá ni prosperará en la categoría, se sentirá insatisfecho y apático con su trabajo por no lograr lo esperado. Existe una inestabilidad entre lo logrado y lo que se espera de él.

C. Personas inseguras. - Las personas tienen poca confianza en sí mismas, en sus talentos y habilidades para hacer un trabajo. Sienten que no les alcanza para desarrollarlo adecuadamente o para condicionarse en el ambiente laboral, esto alimenta el miedo y el descontento e inseguridad generalizados.

D. Dificultad para adaptarse al ambiente laboral:

Hay colaboradores consolidados y pocos pacientes que cambian constantemente de trabajo porque se aburren con facilidad o porque quieren alcanzar metas profesionales en poco tiempo. Está constantemente insatisfecho y necesita cambios de trabajo para que esto suceda.

E. Malas condiciones laborales:

Es resultado de una insatisfacción laboral de políticas de la organización, el ambiente o de un trabajo rutinario o inseguro

F. Situaciones personales y laborales:

Aspectos como el nivel de estudios, la experiencia laboral, la cultura o preparación, la edad, el sexo, son situaciones que definen el modelo de empleo que se puede desarrollar, por lo que un puesto por debajo de la organización o una experiencia que contiene un colaborador les provocará algún puesto de trabajo. Lo mismo ocurrirá en aquellas personas que opten por no ofrecer el tiempo suficiente a su familia y sus contingencias familiares así lo requieran, como es el caso de los colaboradores con hijos pequeños u otras responsabilidades familiares.

4.1. Identificación de variables

Variable Independiente

Delegación de funciones.

- Poder Y Autoridad
- Motivación
- Liderazgo
- Desarrollo

Variable Dependiente

Satisfacción Laboral

- Naturaleza de trabajo
- salario
- Oportunidad de desarrollo profesional
- Interrelación

IV. METODOLOGIA

4.1 Tipo De Investigación

El presente análisis es de tipo descriptivo-correlacional, porque nos permite medir la conducta de las variables y busca expresar de qué manera influye una variable sobre la otra, mediante la técnica estadística.

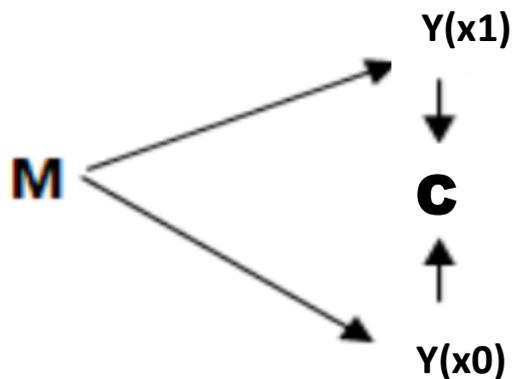
De acuerdo con el sustento teórico la investigación es transversal ya que la información se reúne en un tiempo determinado.

4.2 Diseño de Investigación

El siguiente trabajo es de diseño correlacional y descriptivo, debido a que la utilidad va en relación entre las variables de forma única. (Hernández (2011).

El proyecto de Investigación es experimental y de corte cuantitativo

La investigación de diseño experimental se lleva a cabo manipulando intencionalmente la variable independiente. Hernández Hernández Fernández Baptista (2014).



M: muestra

O1: Satisfacción Laboral (Y)

O2: Delegación de Funciones (X)

X0: Sin delegación de funciones

X1: Con delegación de funciones

C: Comparativa entre las dos variables.

4.3 Operacionalización de Variable

- VARIABLE INDEPENDIENTE

- Delegación De Funciones

Definición conceptual

La delegación de funciones es una transferencia de tareas, funciones, atribuciones y autoridad, que se realiza entre una persona que ocupa un cargo superior, a un inferior jerárquico para que opere en un campo limitado y acotado, normalmente con un objetivo específico.

Definición operacional.

Se medirá mediante las dimensiones de Empoderamiento, Motivación, Liderazgo Y Desarrollo, con 19 Ítems.

❖ Empoderamiento:

- Conceder potestad al colaborador
- Designar compromisos
- Confianza en el colaborador

❖ Motivación

- Premiar el cumplimiento de los resultados
- Incentivar a los colaboradores
- Intervención en los resultados

❖ Liderazgo

- Ceder dominio
- Guiar a los colaboradores
- Puntualizar objetivos y metas a cumplir

❖ Desarrollo

- Capacitar y desarrollar
- Entregar información
- Enseñar nuevas técnicas

- VARIABLE DEPENDIENTE

- Satisfacción Laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Definición operacional

Se medirá mediante las dimensiones de Gestión, procesos y estrategia de recursos humanos, con 21 ítems.

- ❖ Naturaleza de Trabajo:
 - Actividades a desarrollar.
 - Procedimientos.

- ❖ Salario:
 - Salario Actual.
 - Incentivos.

- ❖ Oportunidades de Desarrollo:
 - Ascensos.
 - Capacitaciones.

- ❖ Interrelación:
 - Clima Laboral.
 - Interacción con los colegas.

4.4 Hipótesis General Y Especificas

Hipótesis General

La satisfacción laboral es mejor cuando hay Delegación de funciones que cuando no la hay.

Hipótesis Especificas

- La dimensión naturaleza de trabajo es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.
- La dimensión Salario es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.
- La dimensión Oportunidad de desarrollo es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.
- La dimensión Interrelación es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.

4.5 Población y Muestra

La población: es el objeto de estudio el cual está formada por los colaboradores de la empresa Mecapisco S.A.C en la provincia de Pisco.

Población

FUNCIÓN O CARGO	SEXO		CANTIDAD DE TRABAJADORES
	Femenino	Masculino	
Gerente general	0	1	1
Administrador (a)	1	0	1
Asistente contable	0	1	1
Coordinador de proyectos	0	1	1
Asistente de proyectos	0	1	1
Jefe de logística	0	1	1
Jefe de RR.HH.	0	1	1
Encargado de fabricación	0	1	1
Personal de Fabricación	0	8	8
Encargado de Instalación	0	2	2
Personal de Instalación	0	12	12
Total	1	29	30

Fuente: Área administrativa de la empresa Mecapisco S.A.C

Muestra

El muestreo empleado fue de tipo no probabilístico. La muestra seleccionada es de colaboradores como se observó en la gráfica anterior. $N = n$; $n = 30$

4.6. RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó para la investigación es la encuesta.

El instrumento utilizado en esta investigación ha sido estandarizado como el cuestionario.

Fue utilizado con el fin de recolectar y trabajar con las variables dependientes e independientes, en el cual se utilizó cuarenta preguntas, que tenían una escala entre ellas son DE ACUERDO (4), NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO (3), EN DESACUERDO (2), TOTALMENTE EN DESACUERDO (1).

V. RESULTADOS

PERCEPCION DE DELEGACION DE FUNCIONES ANTES Y DESPUÉS DEL EJERCICIO

TABLA N° 1 A
Antes – 2021

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[63-76]	1	3.33%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[49-62]	2	6.67%
En Desacuerdo	[34-48]	4	13.33%
Totalmente en Desacuerdo	[19-33]	23	76.67%
Total		30	100.00%
X²:		29.60	

TABLA N° 1 B
Después - 2022

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[63-76]	10	33.33%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[49-62]	16	53.33%
En Desacuerdo	[34-48]	3	10.00%
Totalmente en Desacuerdo	[19-33]	1	3.33%
Total		30	100.00%
X²:	57.47		

GRÁFICO N° 1 A

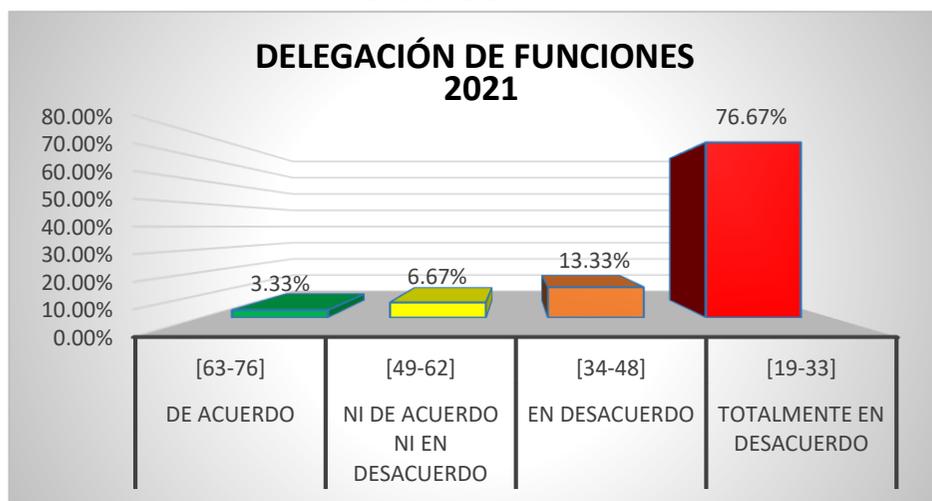
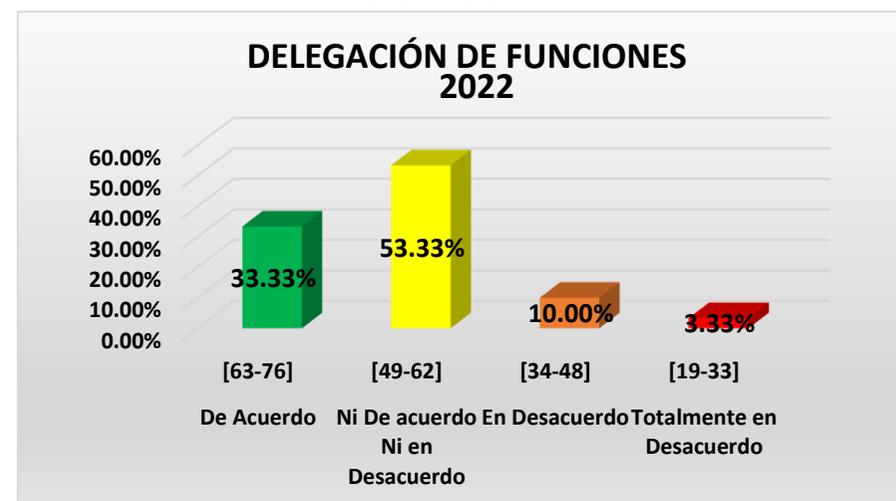


GRÁFICO N° 1 B



SATISFACCIÓN LABORAL ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES

TABLA N° 2 A

Antes – 2021

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[69-84]	0	0.00%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[53-68]	2	6.67%
En Desacuerdo	[37-52]	2	6.67%
Totalmente en Desacuerdo	[21-36]	26	86.67%
Total		30	100.00%

X²: 30.80

TABLA N° 2 B

Después - 2022

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[69-84]	23	76.67%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[43-68]	5	16.67%
En Desacuerdo	[37-52]	2	6.67%
Totalmente en Desacuerdo	[21-36]	0	0.00%
Total		30	100.00%

X²: 72.63

GRÁFICO N° 2 A



GRÁFICO N° 2 B



SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Naturaleza del Trabajo, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES

TABLA N° 3 A

Antes – 2021

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[17-20]	1	3.33%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[13-16]	5	16.67%
En Desacuerdo	[9-12]	6	20.00%
Totalmente en Desacuerdo	[5-8]	18	60.00%
Total		30	100.00%

X²: 8.17

GRAFICO N° 3 A

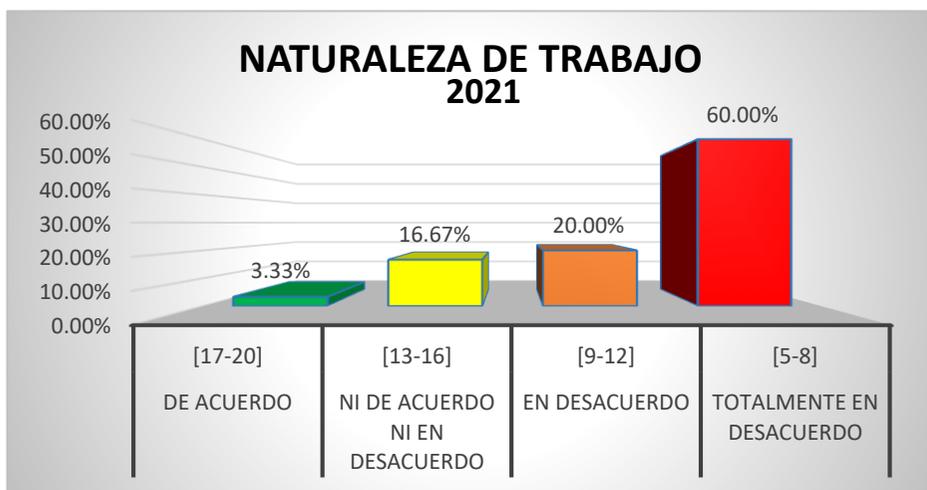


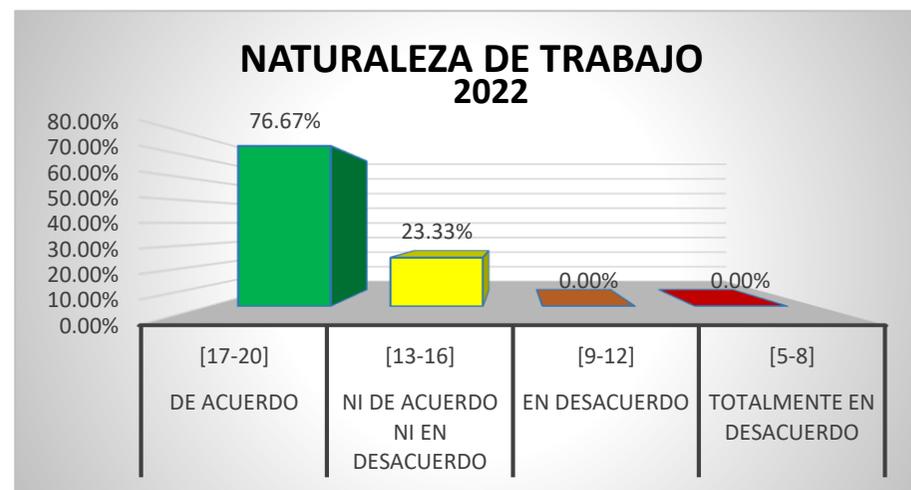
TABLA N° 3 B

Después - 2022

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[17-20]	23	76.67%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[13-16]	7	23.33%
En Desacuerdo	[9-12]	0	0.00%
Totalmente en Desacuerdo	[5-8]	0	0.00%
Total		30	100.00%

X²: 18.23

GRAFICO N° 3 B



SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Salario, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR

FUNCIONES

TABLA N° 4 A

Antes – 2021

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[17-20]	0	0.00%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[13-16]	2	6.67%
En Desacuerdo	[9-12]	4	13.33%
Totalmente en Desacuerdo	[5-8]	24	80.00%
Total		30	100.00%

X²: 6.37

TABLA N° 4 B

Después - 2022

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[17-20]	18	60.00%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[13-16]	7	23.33%
En Desacuerdo	[9-12]	4	13.33%
Totalmente en Desacuerdo	[5-8]	1	3.33%
Total		30	100.00%

X²: 15.97

GRAFICO N° 4 A

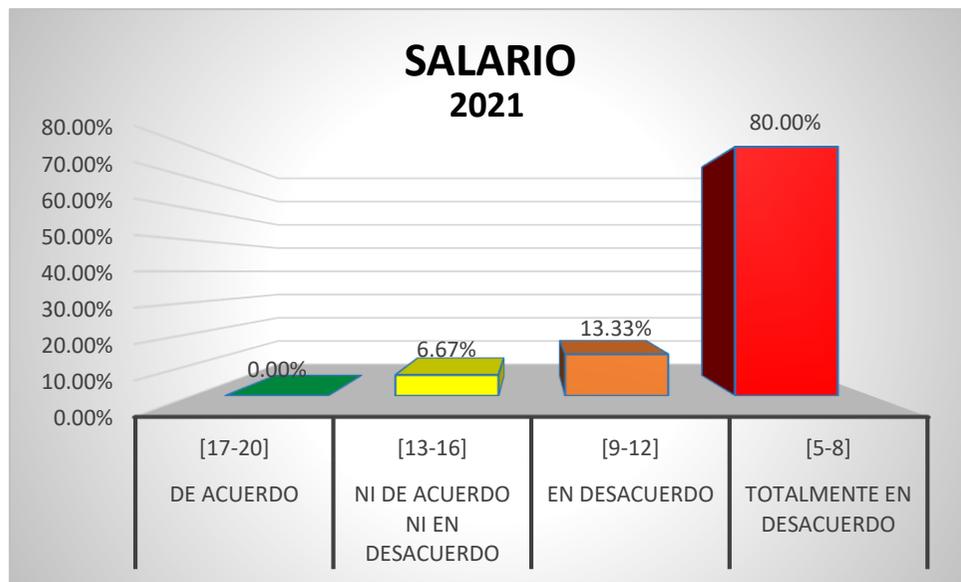
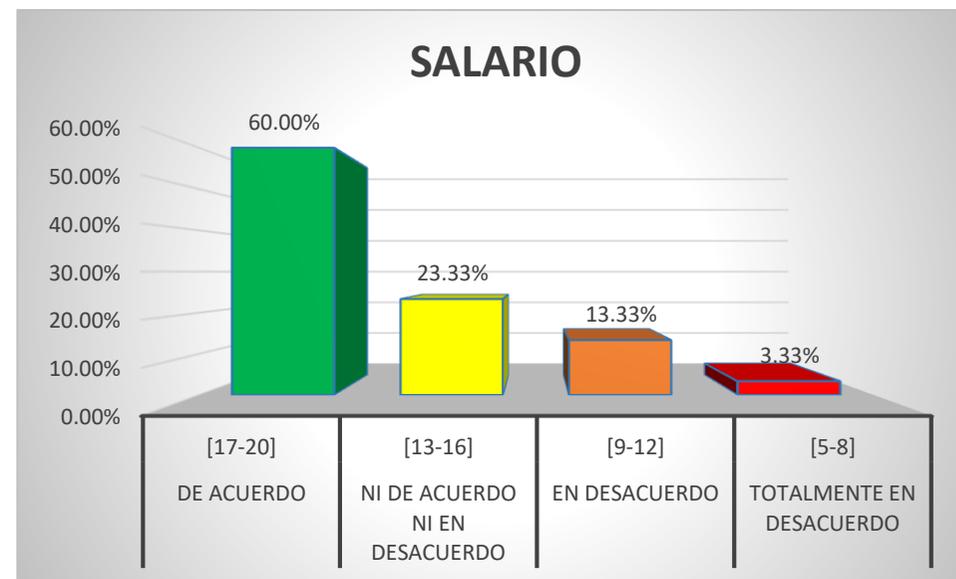


GRAFICO N° 4 B



SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Oportunidad de Desarrollo, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES

TABLA N° 5 A

Antes – 2021

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[17-20]	3	10.00%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[13-16]	1	3.33%
En Desacuerdo	[9-12]	8	26.67%
Totalmente en Desacuerdo	[5-8]	18	60.00%
Total		30	100.00%

X²: 8.30

TABLA N° 5 B

Después - 2022

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[17-20]	22	73.33%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[13-16]	5	16.67%
En Desacuerdo	[9-12]	3	10.00%
Totalmente en Desacuerdo	[5-8]	0	0.00%
Total		30	100.00%

X²: 17.97

GRÁFICO N° 5 A

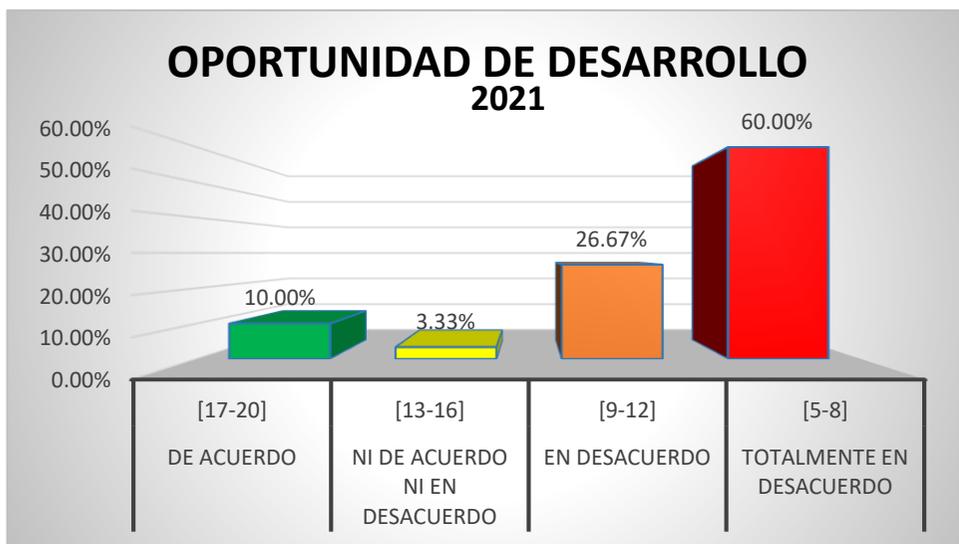
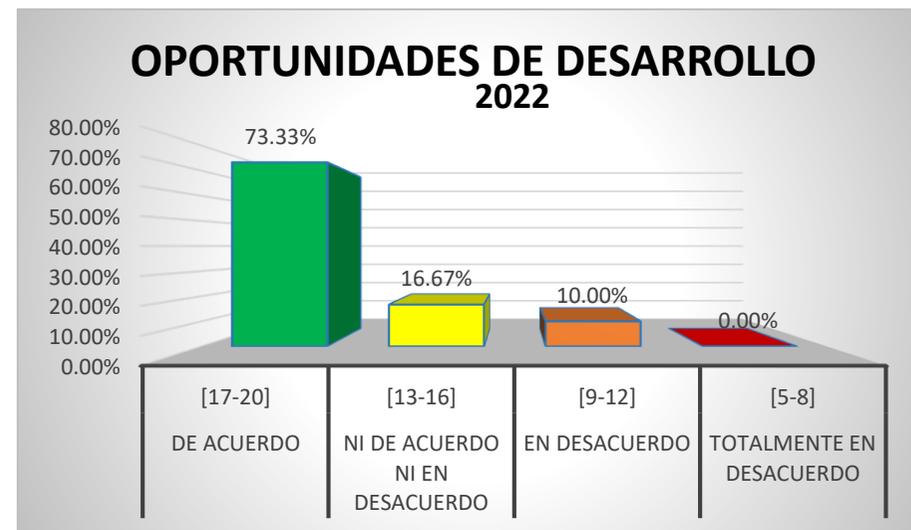


GRÁFICO N° 5 B



SATISFACCIÓN LABORAL, dimensión Interrelación, ANTES Y DESPUÉS DE DELEGAR FUNCIONES

TABLA N° 6 A

Antes – 2021

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[20-24]	2	6.67%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[15-19]	1	3.33%
En Desacuerdo	[11-14]	2	6.67%
Totalmente en Desacuerdo	[6-10]	25	83.33%
Total		30	100.00%

X²: 7.97

TABLA N° 6 B

Después - 2022

Categorías	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
De Acuerdo	[20-24]	19	63.33%
Ni De acuerdo Ni en Desacuerdo	[15-19]	10	33.33%
En Desacuerdo	[11-14]	1	3.33%
Totalmente en Desacuerdo	[6-10]	0	0.00%
Total		30	100.00%

X²: 20.47

GRÁFICO N° 6 A

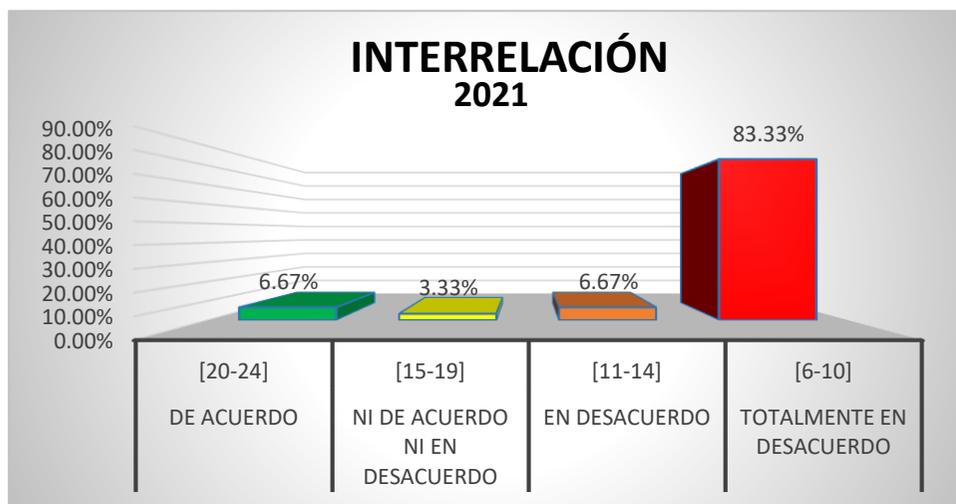
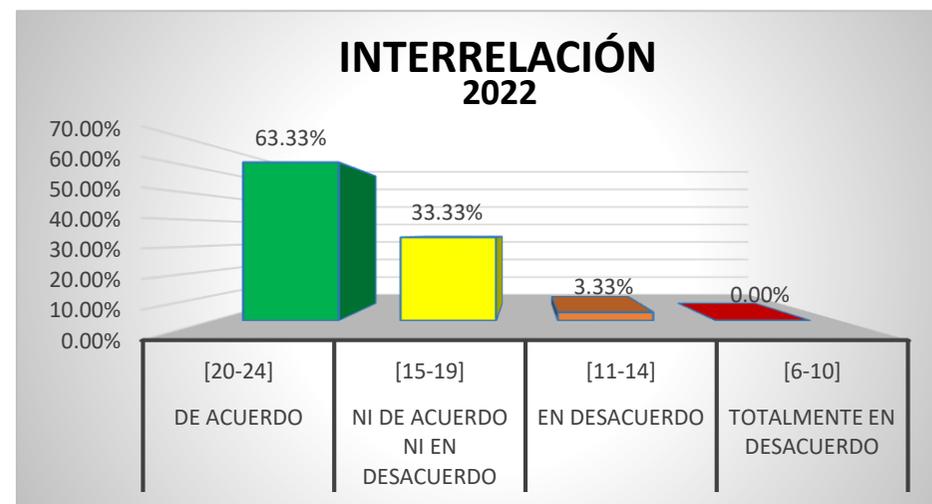


GRÁFICO N° 6 B



VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En la tabla 1A y el grafico 1A , frente a la tabla 1B y grafico 1B, se aprecia que la percepción de acuerdo a la delegación de funciones mejora del año 2021 (3.33) al año 2022 (33.33) en un 30% de trabajadores . Por otro lado, la percepción totalmente en desacuerdo bajó de 76.67% a 3.33% de trabajadores.

En la tabla 2A y el grafico 2A frente a la tabla 2B y grafico 2B , se aprecia que la percepción de acuerdo con la satisfacción laboral mejora del año 2021 (3.33%) al año 2022 (76.67%).

En la tabla 3A y el grafico 3A frente a la tabla 3B y grafico 3B , se aprecia que la percepción de la dimensión naturaleza de trabajo mejora del año 2021 (3.33%) al año 2022 (76.67%).

En la tabla 4A y el grafico 4A frente a la tabla 4B y grafico 4B , se aprecia que la percepción dimensión salario mejora del año 2021 (0%) al año 2022 (60%).

En la tabla 5A y el grafico 5A frente a la tabla 5B y grafico 5B , se aprecia que la percepción de acuerdo con la satisfacción laboral mejora del año 2021 (10%) al año 2022 (73.33%).

En la tabla 6A y el grafico 6A frente a la tabla 6B y grafico 6B , se aprecia que la percepción de acuerdo con la satisfacción laboral mejora del año 2021 (6.67%) al año 2022 (63.33 %).

Tabla 7. SATISFACCIÓN LABORAL OBSERVADA ANTES DE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES - 2021

RESULTADOS OBSERVADOS					
TRABAJADOR	NATURALEZA DE TRABAJO	SALARIO	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	INTERRELACIÓN	TOTAL
1	1.00	2.60	4.00	1.00	2.10
2	1.80	1.00	3.00	1.00	1.67
3	1.00	1.60	1.00	1.00	1.14
4	1.60	3.00	1.00	1.00	1.62
5	4.00	2.00	2.00	1.33	2.29
6	3.00	1.00	1.00	1.00	1.48
7	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
8	2.00	1.00	1.00	1.00	1.24
9	2.60	1.00	1.00	1.00	1.38
10	1.80	1.00	2.20	1.00	1.48
11	1.00	1.00	1.80	1.00	1.19
12	1.00	1.00	1.80	1.00	1.19
13	1.00	2.00	2.00	1.00	1.48
14	1.00	1.00	1.80	1.00	1.19
15	1.00	2.00	1.60	2.00	1.67
16	3.00	1.00	1.40	1.00	1.57
17	1.00	2.00	3.80	4.00	2.76
18	1.20	1.00	1.00	1.00	1.05
19	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
20	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
21	2.00	1.00	2.00	1.00	1.48
22	3.00	1.00	1.00	1.00	1.48
23	1.00	1.00	1.60	1.00	1.14
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
25	2.00	1.00	3.40	3.83	2.62
26	1.00	1.00	1.00	2.50	1.43
27	3.00	1.00	1.00	1.00	1.48
28	2.00	1.00	1.00	2.17	1.57
29	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
30	1.00	1.00	2.40	1.00	1.33
PROMEDIO	1.63	1.27	1.66	1.33	1.47
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0.84	0.54	0.87	0.79	0.45

Tabla 8. SATISFACCIÓN LABORAL OBSERVADA DESPUÉS DE LA DELEGACIÓN DE FUNCIONES EN EL AÑO 2022

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL: SEGUNDA ENCUESTA					
TRABAJADOR	NATURALEZA DE TRABAJO	SALARIO	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	INTERRELACIÓN	TOTAL
1	3.20	2.20	2.60	2.00	2.48
2	3.40	1.40	3.00	2.83	2.67
3	3.20	2.00	2.60	2.50	2.57
4	3.00	2.00	2.40	3.00	2.62
5	3.20	2.60	2.40	2.83	2.76
6	2.20	2.40	2.40	2.67	2.43
7	4.00	3.20	3.40	3.17	3.43
8	3.60	3.40	3.80	3.17	3.48
9	3.40	2.60	2.80	3.00	2.95
10	4.00	3.40	4.00	3.67	3.76
11	4.00	3.40	4.00	4.00	3.86
12	4.00	3.40	4.00	3.17	3.62
13	4.00	3.60	4.00	3.67	3.81
14	4.00	3.60	4.00	4.00	3.90
15	4.00	3.60	4.00	4.00	3.90
16	2.80	3.60	3.80	3.50	3.43
17	3.60	3.20	4.00	4.00	3.71
18	3.60	3.20	4.00	3.33	3.52
19	4.00	3.20	4.00	3.33	3.62
20	3.20	3.20	3.60	3.67	3.43
21	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
22	4.00	3.80	4.00	4.00	3.95
23	3.80	3.40	4.00	3.33	3.62
24	3.80	3.60	4.00	4.00	3.86
25	4.00	3.60	4.00	3.83	3.86
26	4.00	3.60	4.00	4.00	3.90
27	4.00	3.60	4.00	3.00	3.62
28	3.40	3.80	3.20	3.50	3.48
29	4.00	3.60	4.00	3.67	3.81
30	4.00	3.60	3.80	3.50	3.71
PROMEDIO	3.65	3.19	3.59	3.41	3.46
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	0.45	0.62	0.59	0.52	0.49

Tabla 9. DIFERENCIAS PAREADAS DE SATISFACCIÓN LABORAL

DESPUÉS MENOS ANTES DE DELEGAR FUNCIONES					
N° DE TRABAJADORES	NATURALEZA DE TRABAJO	SALARIO	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	INTERRELACIÓN	TOTAL
1	2.20	-0.40	-1.40	1.00	0.38
2	1.60	0.40	0.00	1.83	1.00
3	2.20	0.40	1.60	1.50	1.43
4	1.40	-1.00	1.40	2.00	1.00
5	-0.80	0.60	0.40	1.50	0.48
6	-0.80	1.40	1.40	1.67	0.95
7	3.00	2.20	2.40	2.17	2.43
8	1.60	2.40	2.80	2.17	2.24
9	0.80	1.60	1.80	2.00	1.57
10	2.20	2.40	1.80	2.67	2.29
11	3.00	2.40	2.20	3.00	2.67
12	3.00	2.40	2.20	2.17	2.43
13	3.00	1.60	2.00	2.67	2.33
14	3.00	2.60	2.20	3.00	2.71
15	3.00	1.60	2.40	2.00	2.24
16	-0.20	2.60	2.40	2.50	1.86
17	2.60	1.20	0.20	0.00	0.95
18	2.40	2.20	3.00	2.33	2.48
19	3.00	2.20	3.00	2.33	2.62
20	2.20	2.20	2.60	2.67	2.43
21	2.00	3.00	2.00	3.00	2.52
22	1.00	2.80	3.00	3.00	2.48
23	2.80	2.40	2.40	2.33	2.48
24	2.80	2.60	3.00	3.00	2.86
25	2.00	2.60	0.60	0.00	1.24
26	3.00	2.60	3.00	1.50	2.48
27	1.00	2.60	3.00	2.00	2.14
28	1.40	2.80	2.20	1.33	1.90
29	3.00	2.60	3.00	2.67	2.81
30	3.00	2.60	1.40	2.50	2.38
PROMEDIO	2.01	1.92	1.93	2.08	1.99
DESVIACIÓN ESTÁNDAR	1.11	0.99	1.05	0.77	0.71

TABLA 10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DE MEJORA DE LA SATISFACCION LABORAL Y DECISIÓN

	SATISFACCION LABORAL	NATURALEZA DE TRABAJO	SALARIO	OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	INTERRELACION
COLUMNA	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
HIPÓTESIS	HG	H1	H2	H3	H4
VALOR DE PRUEBA	2.800	1.814	1.945	1.835	2.703
P VALOR	0.0026	0.0351	0.0409	0.0366	0.0035
SIGNIFICACIÓN	** , < 0.01	* , < 0.05	* , < 0.05	* , < 0.05	** , < 0.01
DECISIÓN	ACEPTAR	ACEPTAR	ACEPTAR	ACEPTAR	ACEPTAR

Al realizar la prueba de hipótesis de los resultados mostrados en la tabla 10, se encuentra que:

- a) Si mejora la satisfacción laboral como respuesta a la delegación de funciones (ver columna 1), de manera altamente significativa.
- b) Si mejora la satisfacción laboral, en su dimensión naturaleza de trabajo como respuesta a la delegación de funciones (ver columna 2) de manera significativa.
- c) Si mejor la satisfacción laboral, en su dimensión salario (ver columna 4) de manera significativa.
- d) Si mejora la satisfacción laboral, en su dimensión oportunidad de desarrollo (ver columna 5) de manera significativa.
- e) Si mejora la satisfacción laboral, en su dimensión interrelación (ver columna 6) de manera altamente significativa.

6.1 Comparación resultados con antecedentes

Ríos (2014) en la tesis titulada "Satisfacción laboral y su influencia en el ambiente empresarial de los colaboradores del departamento administrativo de la empresa eléctrica municipal, Ubicada en el departamento de Huehuetenango". se concluyó representar de manera habitual el recurso humano, se encuentra conforme con su labor, principalmente con el compromiso que tienen los colaboradores con la organización y así alcanzar un óptimo beneficio.

Lo mencionado por el investigador se aprueba con los cuadros comparativos estadísticos de la dimensión Motivación donde refiere que está de acuerdo a que el gerente reconoce el buen trabajo que realizan sus colaboradores, es por ello que si se encuentra una existencia entre la motivación y la satisfacción laboral.

Vásquez (2015) realizó un estudio titulado "Relación entre comunicación y satisfacción laboral en un grupo de trabajadores". Observamos la existencia correlacional entre satisfacción laboral y la comunicación, además sintetiza la existencia de componentes que tienen una mayor vinculación en la satisfacción laboral que en otros tales como el dialogo, individualización y mejora profesional serian componentes favorables a la satisfacción laboral

Lo mencionado por el investigador se aprueba con los cuadros comparativos estadísticos de la dimensión Desarrollo donde refiere que está de acuerdo a que el gerente general proporciona los datos necesarios a sus colaboradores para lograr un mejor desempeño de sus ocupaciones, es por ello que si se encuentra una existencia entre el desarrollo y la satisfacción laboral.

Castro (2016) redactó la tesis "El rol de los valores laborales en la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de las pymes potosinas" generó una relación positiva entre los valores laborales y el desempeño y en última instancia, también existe una estrecha relación entre desempeño y motivación en el trabajo.

Lo mencionado por el investigador se aprueba con los cuadros comparativos estadísticos de la dimensión Naturaleza de trabajo refiere que está de acuerdo con el trabajo que desempeña y se siente motivado, es por ello que si se encuentra una relación entre la naturaleza de trabajo y la motivación.

Escobedo y Quiñonez (2020). – realizo la tesis "Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019". Satisfacción Laboral y del Desempeño Laboral, por un lado, se deduce que las teorías de higiene motivacional, teoría de la discrepancia, teoría de eventos situacionales y planteamiento dinámica, son aquellas principales posturas que explican a la variable Satisfacción Laboral. Por otro lado, el Desempeño Laboral está justificado según la teoría de la equidad, teoría de las expectativas, teoría de la finalidad o de las metas.

Lo mencionado por el investigador se aprueba con los cuadros comparativos estadísticos de la dimensión Liderazgo donde refiere que están de acuerdo en la manera que el gerente general establece y detalla los resultados que los

colaboradores deben lograr, es por ello que si se encuentra una relación entre liderazgo y satisfacción laboral.

Álvarez y Cuevas (2019). - Realizo la tesis “la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, 2019”, la cual fue admitida por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Como cuarto objetivo específico en la presente investigación se dispuso conocer la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral de los colaboradores de las microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, al 2019 De acuerdo a los resultados de las pruebas no paramétricas basados en el estudio cuantitativo aplicado a colaboradores del sector calzado, los valores obtenidos mostraron la existencia de una correlación (positiva y débil) entre la dimensión y variable en estudio. Es así que, se concluye que el liderazgo mostrado en las microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, influyen en la satisfacción de los colaboradores de las mismas; es decir, una buena aplicación del liderazgo conllevará a mayores índices de satisfacción laboral.

Lo mencionado por el investigador se aprueba con la idea del ítem número 19 donde el 70% refiere estar de acuerdo que el jefe de área lidera, apoya y orienta a sus colaboradores para lograr el cumplimiento de los objetivos es por ello que existe una existencia entre liderazgo y satisfacción laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral mejora cuando existe delegación de funciones. Esta mejora es altamente significativa.
2. La dimensión naturaleza de trabajo de la satisfacción Laboral mejora cuando existe delegación de funciones. Esta mejora es de manera significativa.
3. La dimensión Salario de la satisfacción Laboral mejora cuando existe delegación de funciones. Esta mejora es de manera significativa.
4. La dimensión Oportunidad de Desarrollo de la satisfacción Laboral mejora cuando existe delegación de funciones. Esta mejora es de manera significativa.
5. La dimensión Interrelación de la satisfacción Laboral mejora cuando existe delegación de funciones. Esta mejora es altamente significativa.

B. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente general mantener mejoramiento constante la delegación de funciones en la empresa Mecapisco S.A.C, ya que esta medida se verá reflejada en la satisfacción laboral de los trabajadores.
2. Continuar con la mejora de las políticas internas a fin de lograr un máximo desarrollo de la satisfacción laboral en la cultura organizacional.
3. Promover reuniones de coordinación respecto a los grupos de trabajo para así informar los logros alcanzados y generar motivación.
4. Se recomienda que para futuras investigaciones se haga la comparación del estudio con el análisis de cada una de las dimensiones de Satisfacción laboral frente a las dimensiones de Delegación de funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez y Cuevas (2019). - Realizo la tesis “la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de microempresas fabricantes de la industria del calzado en Lima Metropolitana, 2019”.
- Castro (2016) realizo la tesis “El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas” la cual fue admitida por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Escobedo y Quiñonez (2020). – realizo la tesis “Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019.
- Ríos (2014) desarrollo la investigación titulada “Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango”. Universidad Rafael Landívar.
- Vásquez (2015) realizó una investigación denominada "Relación Entre La Comunicación Y La Satisfacción Laboral De Un Grupo De Trabajadores Del Área De Bodega De Bofasa". Universidad Rafael Landívar

LINKOGRAFIA

1. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/655061/AlvarezC_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y
2. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%C3%8DA_QUI%C3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de variable

Tema:	“COMPARATIVO DE SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA MECAPISCO S.A.C ANTES Y DESPUES DE LA DELEGACION DE FUNCIONES 2021-2022”			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p style="text-align: center;">General</p> <p>PG: ¿Mejora la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia del ejercicio de delegar funciones?</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>PE 1: ¿Mejora la dimensión naturaleza de trabajo perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia del ejercicio de delegar funciones?</p> <p>PE 2 : ¿Mejora la dimensión salario perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia del ejercicio de delegar funciones?</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>OG: Determinar si la satisfacción laboral es mejor cuando existe delegación de funciones que cuando no existe</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>OE 1: Determinar si la dimensión Naturaleza de trabajo perteneciente a la satisfacción laboral es mejor con la delegación de funciones que sin ella.</p> <p>OE 2: Determinar si la dimensión salario perteneciente a la satisfacción laboral</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>HG: La Satisfaccion laboral es mejor cuando hay delegación de funciones que cuando no la hay.</p> <p style="text-align: center;">Especifico</p> <p>HE 1: La dimensión Naturaleza de trabajo es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.</p> <p>H 2: La dimensión Salario es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Delegación de funciones</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Empoderamiento -motivación -Liderazgo -Desarrollo <p>Variable Dependiente</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> -Naturaleza de trabajo -salario - Oportunidad de desarrollo profesional -Interrelación 	<p style="text-align: center;">Tipo</p> <p>Cuantitativo</p> <p style="text-align: center;">Nivel</p> <p>Descriptivo</p> <p style="text-align: center;">Diseño</p> <p>experimental comparativo</p> <p style="text-align: center;">Área de estudio</p> <p>Mecapisco S.A.C</p> <p style="text-align: center;">Población</p> <p>30 colaboradores</p> <p style="text-align: center;">Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;">Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

<p>PE 3: ¿Mejora la dimensión oportunidad de desarrollo perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia del ejercicio de delegar funciones?</p> <p>PE 4: ¿Mejora la dimensión interrelación perteneciente a la satisfacción laboral entre la ausencia y presencia del ejercicio de delegar funciones?</p>	<p>OE 3: Determinar si la dimensión oportunidad de Desarrollo perteneciente a la Satisfacción laboral es mejor con la delegación de funciones que sin ella.</p> <p>OE 4: Determinar si la dimensión interrelación de la satisfacción laboral es mejor con la delegación de funciones que sin ella.</p>	<p>H 3: La dimensión Oportunidad de Desarrollo es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.</p> <p>H 4: La dimensión Interrelación es mejor si existe delegación que con la inexistencia de esta.</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA DELEGACION DE FUNCIONES Y LA SATISFACCION LABORAL

A. INSTRUCCIONES

A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que, frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquellas que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla.

PUNTAJE			
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO
1	2	3	4

VARIABLE INDEPENDIENTE: DELEGACION DE FUNCIONES					
ITEMS	DIMENSIÓN: EMPODERAMIENTO	1	2	3	4
1	¿El gerente general otorga la confianza y poder para la toma de decisiones al jefe de área?				
2	¿Otorga el jefe de área responsabilidades a sus colaboradores?				
3	¿Brinda la confianza a sus colaboradores el gerente general?				
4	¿Les brinda el jefe de área la libertad para la toma de decisiones propias?				
5	¿ El gerente general demuestra que sus colaboradores son relevantes para el desarrollo de los objetivos?				
ITEMS	DIMENSIÓN: MOTIVACION	1	2	3	4
6	¿El encargado de área les brinda alguna motivación para cumplir con el objetivo establecido por la empresa?				
7	¿La motivación que brinda la empresa tanto el gerente general como el jefe de área son las correctas?				
8	¿El jefe reconoce el buen trabajo que realizan sus colaboradores?				
9	¿Para obtener resultados positivos con respecto a los objetivos de la empresa el jefe brinda alguna recompensa a sus colaboradores?				
10	¿Trabajan conjuntamente con el jefe de área para el eficiente logro de los objetivos?				
ITEMS	DIMENSIÓN: DESARROLLO	1	2	3	4
11	¿Provee el gerente general a sus colaboradores los medios necesarios para el mejor desarrollo de los objetivos?				
12	¿Recibe capacitación del gerente general con el propósito de ayudar en su desarrollo?				

13	¿Recibe usted la información necesaria de parte del jefe de área para la realización eficiente de sus funciones ?				
14	¿El jefe de área se empeña por ampliar los talentos que tienen sus colaboradores?				
ITEMS	DIMENSIÓN: LIDERAZGO	1	2	3	4
15	¿Considera usted que el jefe de área es un líder a seguir?				
16	¿Tiene usted una adecuada orientación por parte del jefe de área?				
17	¿Los objetivos y metas que deben lograr están definidas correctamente por el gerente general?				
18	¿El desempeño de que los colaboradores es evaluado constantemente por el jefe de área?				
19	¿El jefe área lidera , apoya y orienta a sus colaboradores para lograr el cumplimientos de los objetivos?				

PUNTAJE			
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO
1	2	3	4

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCION LABORAL					
ITEMS	DIMENSIÓN: NATURALEZA DEL TRABAJO	1	2	3	4
20	La denominación y el posicionamiento de la empresa, ¿es satisfactorio para el colaborador?				
21	¿Sus ocupaciones y compromisos están bien precisas?				
22	¿le brindan información de cómo realizar su trabajo?				
23	¿se siente motivado y goza con el trabajo que desarrolla?				
24	¿Las obligaciones laborales están distribuidas correctamente?				
ITEMS	DIMENSIÓN: SALARIO	1	2	3	4
25	¿El jefe ofrece incentivos por las horas extras realizadas?				
26	¿Los pagos en la empresa son puntuales?				
27	¿Está usted conforme con el sueldo que la empresa Mecapisco S.A.C le ofrece?				
28	En caso de enfermedad. ¿Considera usted que la empresa debería pagar los días no laborados justificadamente?				
29	¿Debería la empresa brindar bonos por el cumplimiento de los objetivos establecidos por el gerente general?				
ITEMS	DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	1	2	3	4
30	¿percibe la instrucción necesaria para un correcto rendimiento de su trabajo?				
31	¿Facilita La empresa oportunidades para su progreso profesional?				

32	¿Las oportunidades de crecimiento que les ofrece la empresa favorece a su línea de carrera?				
33	¿Cuándo se instauran mecanismos actuales y es indispensable instrucción particular, la empresa me lo concede?				
34	¿Se siente cómplice de los logros y derrotas de su área de trabajo?				
ITEMS	DIMENSIÓN: INTERRELACION	1	2	3	4
35	¿cree usted que son un equipo de trabajo?				
36	¿Mantiene usted una buena relación con sus compañeros?				
37	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?				
38	¿El gerente general mantiene una buena comunicación y relación con sus colaboradores?				
39	¿El clima laboral es bueno en el área en que se desempeña?				
40	¿En su área de trabajo existe una buena comunicación interna favorable?				

ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

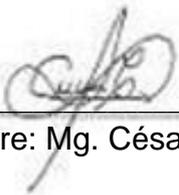
Título de la Investigación: **“COMPARATIVO DE SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA MECAPISCO S.A.C ANTES Y DESPUES DE LA DELEGACION DE FUNCIONES 2021-2022”**

Nombre del Experto: Mg. César Augusto Cabrera García

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES


Nombre: Mg. César Augusto Cabrera García



No. DNI: 41347783

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: “**COMPARATIVO DE SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA MECAPISCO S.A.C ANTES Y DESPUES DE LA DELEGACION DE FUNCIONES 2021-2022**”

Nombre del Experto: Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Nombre: Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta
No. DNI: 06408486

ANEXO 4: Base de datos
PRIMERA ENCUESTA

VARIABLE: DELEGACIÓN DE FUNCIONES																		
EMPODERAMIENTO					MOTIVACIÓN					DESARROLLO				LIDERAZGO				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	1	2	1	1	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4
1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1
1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	3	1	2	3	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
1	1	2	2	1	3	3	4	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1
1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4
1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1

Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Total de la Variable
6	13	4	5	28
10	5	10	6	31
7	5	12	20	44
6	9	8	10	33
6	10	10	5	31
9	5	16	20	50
9	14	9	20	52
15	11	4	5	35
20	16	16	15	67
7	15	4	8	34
5	6	6	20	37
6	6	5	5	22
6	5	4	7	22
5	5	10	7	27
5	7	4	5	21
7	7	5	5	24
5	5	6	5	21
5	5	11	5	26
5	8	4	8	25
5	5	4	11	25
7	5	4	5	21
7	6	4	5	22
10	5	4	5	24
5	7	5	6	23
5	5	4	5	19
5	7	4	6	22
5	5	4	14	28
9	10	4	5	28
5	8	4	5	22
5	6	7	6	24
7.07	7.53	6.53	8.47	29.60

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL																				
NATURALEZA DEL TRABAJO					SALARIO					OPORTUNIDADES DE DESARROLLO					INTERRELACIÓN					
P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	1	1	1	1	1	4	2	2	4	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	2	3	4	1
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	1	1	1	1	1

Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Total de la Variable
5	13	20	6	44
9	5	15	6	35
5	8	5	6	24
8	15	5	6	34
20	10	10	8	48
15	5	5	6	31
5	5	5	6	21
10	5	5	6	26
13	5	5	6	29
9	5	11	6	31
5	5	9	6	25
5	5	9	6	25
5	10	10	6	31
5	5	9	6	25
5	10	8	12	35
15	5	7	6	33
5	10	19	24	58
6	5	5	6	22
5	5	5	6	21
5	5	5	6	21
10	5	10	6	31
15	5	5	6	31
5	5	8	6	24
5	5	5	6	21
10	5	17	23	55
5	5	5	15	30
15	5	5	6	31
10	5	5	13	33
5	5	5	6	21
5	5	12	6	28
8.17	6.37	8.30	7.97	30.80

SEGUNDA ENCUESTA

VARIABLE: DELEGACIÓN DE FUNCIONES																		
EMPODERAMIENTO				MOTIVACIÓN					DESARROLLO				LIDERAZGO					
P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	3	1	1	1	4	1	1	
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	
1	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	
3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	2	1	
2	2	1	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	
4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	
4	2	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	
1	2	2	3	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
1	1	1	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	2	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	
3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
2	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	
1	1	1	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
2	1	1	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
1	1	1	1	2	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	

Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Total de la Variable
9	8	7	8	32
12	14	11	13	50
12	14	10	10	46
8	13	10	9	40
12	15	12	10	49
9	13	12	14	48
15	16	12	20	63
15	17	15	19	66
13	15	12	17	57
9	15	15	19	58
7	17	14	20	58
7	17	15	20	59
11	18	15	20	64
20	20	16	20	76
20	20	16	20	76
6	13	15	19	53
17	18	16	20	71
6	15	15	20	56
10	14	15	20	59
5	15	12	17	49
12	20	16	20	68
12	20	15	20	67
10	14	14	16	54
15	16	15	19	65
15	16	13	20	64
5	17	16	18	56
12	16	16	18	62
5	14	12	18	49
9	16	16	18	59
5	13	15	17	50
10.77	15.63	13.77	17.3	57.47

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL																				
NATURALEZA DEL TRABAJO					SALARIO					OPORTUNIDADES DE DESARROLLO					INTERRELACIÓN					
P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
4	3	3	4	2	1	1	1	4	4	4	1	1	3	4	1	2	4	3	1	1
4	3	3	4	3	1	2	1	2	1	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3
3	3	4	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3
2	3	3	1	2	1	1	2	4	4	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	3
4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2
4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

Subtotal de la D1	Subtotal de la D2	Subtotal de la D3	Subtotal de la D4	Total de la Variable
16	11	13	12	52
17	7	15	17	56
16	10	13	15	54
15	10	12	18	55
16	13	12	17	58
11	12	12	16	51
20	16	17	19	72
18	17	19	19	73
17	13	14	18	62
20	17	20	22	79
20	17	20	24	81
20	17	20	19	76
20	18	20	22	80
20	18	20	24	82
20	18	20	24	82
14	18	19	21	72
18	16	20	24	78
18	16	20	20	74
20	16	20	20	76
16	16	18	22	72
20	20	20	24	84
20	19	20	24	83
19	17	20	20	76
19	18	20	24	81
20	18	20	23	81
20	18	20	24	82
20	18	20	18	76
17	19	16	21	73
20	18	20	22	80
20	18	19	21	78
18.23	15.97	17.97	20.47	72.63

ANEXO 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

COMPARATIVO DE SATISFACCION LABORAL EN LA EMPRESA MECAPISCO S.A.C ANTES Y DESPUÉS DE LA DELEGACION DE FUNCIONES 2021-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

core.ac.uk

Fuente de Internet

12%

2

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.autonmadeica.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

2%

5

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

2%

6

repositorio.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

8

clavesliderazgoresponsable.blogspot.com

Fuente de Internet

1%

9

repositorio.usanpedro.pe
Fuente de Internet

1%

10

Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la
Vega
Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo