

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y SU RELACIÓN CON LA  
PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2017 -  
2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Administración de Empresas

**Presentado por:**

**JIMENA GONZALES PERALTA**

**Andahuaylas, Perú**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**

**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y SU RELACIÓN CON LA  
PRODUCTIVIDAD EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN JERÓNIMO, ANDAHUAYLAS, APURÍMAC, 2017 -  
2018**

**JIMENA GONZALES PERALTA**

**Asesor:**

**Mg. Julio César Machaca Mamani**

**Andahuaylas, Perú**

**2018**



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de *Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Empresa* de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de *San Jerónimo, Andahuaylas* las *9:00* horas del día *doce* de *Diciembre* del año *2018*, se reunieron el *Mg. Juan Cielo Ramírez Cajamarca*, *Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque* — y el *Mg. Doris Bustinza Saldivar*, integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: *Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018* cuyo autor es el Bachiller en *Administración de Empresas* *Gonzales Peralta Jimena*, y su Asesor *Mg. Julio César Machaca Mamani* — con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: *Aprobar* por *Unanimidad* al Bachiller en *Administración de Empresas* *Gonzales Peralta Jimena*, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<i>13</i>	<i>Trece</i>	<i>Regular</i>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

  
 Mg. Lic. Adm. Juan Cielo Ramírez Cajamarca  
 DOCENTE

  
 Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque  
 DOCENTE ORDINARIO  
 CLAP 1996

  
 Mg. Doris Bustinza Saldivar  
 DOCENTE

## **DEDICATORIA**

### **A MI PADRE;**

Porque es mi ángel, que desde el cielo que acompaña, y a quien extraño mucho.

### **A MI MADRE;**

Por darme la vida y por su incondicional apoyo, ternura y cariño que siempre me ha ofrecido.

### **A MIS HERMANOS;**

Por lo que representan para mí, y por ser parte importante de una hermosa familia unida.

### **A TODA MI FAMILIA Y AMIGOS EN GENERAL;**

Que de una u otra manera han hecho posible terminar este trabajo que investigación y así cumplir mi objetivo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por bendecirme y por protegerme en todo el camino que he recorrido, superando los obstáculos y las dificultades que me ha dado la vida, y por haberme dado una hermosa y gran familia, quienes han creído siempre en mí, brindándome mucha fuerza y buen ejemplo de sacrificio y sobre todo humildad, enseñándome a valorar todo lo que tengo, porque han fomentado en mí el deseo de superación y logro en esta vida.

A mi madre, que como padre y madre para mí, me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y a ser perseverante para lograr mis objetivos, y que el mayor logro de una persona es ser feliz.

De la misma manera agradezco a todos mis formadores, personas con gran conocimiento, quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro, por transmitirme su conocimiento y dedicación para lograr mis objetivos.

A los miembros del jurado y demás docentes que con sus observaciones y sugerencias durante el proceso de revisión de mi trabajo, hicieron que este se realice de mejor manera.

Gracias de corazón a cada una de las personas que me apoyaron y motivaron en todo momento para lograr realizar este trabajo. ¡Muchísimas gracias!

## **PRESENTACIÓN**

Conforme a lo establecido por la Universidad Nacional José María Arguedas y cumpliendo del reglamento de grados y títulos de la facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Profesional de Administración de Empresas, se presenta la investigación: Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, por ello pongo a consideración vuestra, señores miembros del jurado, el presente trabajo de investigación para su consentimiento.

El presente trabajo investigación tiene por objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo participativo con la productividad, temas de relevante importancia en el mundo de la administración de empresas, en relación al problema principal que se ha tomado en consideración para la realización de la investigación en mención, debido a que el objeto de estudio estaría teniendo deficiencias en relación a la productividad.

Para elaborar este trabajo se ha tomado en cuenta el proceso metodológico de la investigación científica.

Los resultados derivados al termino del presente trabajo de investigación, intenta contribuir en el conocimiento teórico científico de los interesados en su lectura, así también servirá como antecedente para las siguientes investigaciones de temas relacionados a éste.

Señores miembros del jurado, el presente trabajo se realizó con mucho esfuerzo, entusiasmo y dedicación, recoge las experiencias de los colaboradores de la entidad objeto de estudio, su desarrollo cumple con los principios que la investigación responsable exige. Con la expectativa de que esta coincida con las exigencias determinadas por la Universidad Nacional José María Arguedas y merezca su aprobación.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA .....	iiiiv
AGRADECIMIENTO .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT .....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xviii
CAPÍTULO I.....	20
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.1. Planteamiento del problema.....	20
1.2. Formulación del problema .....	23
1.2.1.Problema general.....	23
1.2.2.Problemas específicos .....	23
1.3. Delimitación de la investigación.....	24
1.4. Justificación.....	25
1.5. Objetivo.....	27
1.5.1.Objetivo general .....	27
1.5.2.Objetivos específicos.....	27
CAPÍTULO II .....	29
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	29
2.1. Antecedentes .....	29
2.1.1.Antecedentes internacionales .....	29
2.1.2.Antecedentes nacionales.....	30
2.1.3.Antecedente local.....	31
2.2. Marco teórico .....	32
2.2.1.Liderazgo .....	32
2.2.2.Líder .....	33
2.2.3.Importancia del liderazgo.....	34
2.2.4.Administración y liderazgo .....	35
2.2.5.Estilos de liderazgo.....	35

2.2.6. Liderazgo participativo.....	37
2.2.7. Ventajas del liderazgo participativo.....	38
2.2.8. Productividad .....	38
2.3. Marco conceptual.....	47
CAPÍTULO III .....	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.1. Hipótesis.....	51
3.1.1. Hipótesis general.....	51
3.1.2. Hipótesis específicas.....	51
3.2. Variables.....	52
3.3. Operacionalización de Variables .....	53
3.4. Metodología .....	54
3.4.1. Enfoque.....	54
3.4.2. Tipo de estudio .....	54
3.4.3. Diseño de investigación .....	55
3.5. Población y muestra de estudio.....	56
3.5.1. Población .....	56
3.5.2. Muestra.....	56
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	57
3.6. Métodos de análisis de datos.....	58
CAPÍTULO IV.....	61
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	61
4.1. Resultados de investigación.....	61
4.1.2. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach.....	63
4.2. Contrastación estadística de la hipótesis .....	98
CAPÍTULO V .....	108
DISCUSIÓN.....	108
CONCLUSIONES.....	114
RECOMENDACIONES.....	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	121



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Características del gerente y del líder .....	35
Figura 2: Género del encuestado.....	61
Figura 3: Edad del encuestado .....	62
Figura 4: Liderazgo participativo en la MDSJ .....	65
Figura 5: Motivación en la MDSJ .....	66
Figura 6: Integración en la MDSJ.....	67
Figura 7: Consideración individual en la MDSJ .....	68
Figura 8: Productividad en la MDSJ.....	69
Figura 9: Desempeño laboral en la MDSJ.....	70
Figura 10: Eficiencia en la MDSJ .....	71
Figura 11: Compromiso organizacional en la MDSJ.....	72
Figura 12: Resultado del ítem1 de la V1D1.....	73
Figura 13: Resultado del ítem2 de la V1D1.....	74
Figura 14: Resultado del ítem3 de la V1D1.....	75
Figura 15: Resultado del ítem4 de la V1D1.....	76
Figura 16: Resultado del ítem5 de la V1D1.....	77
Figura 17: Resultado del ítem6 de la V1D2.....	78
Figura 18: Resultado del ítem7 de la V1D2.....	79
Figura 19: Resultado del ítem8 de la V1D2.....	80
Figura 20: Resultado del ítem9 de la V1D3.....	81
Figura 21: Resultado del ítem10 de la V1D3.....	82
Figura 22: Resultado del ítem11 de la V1D3.....	83
Figura 23: Resultado del ítem12 de la V1D3.....	84
Figura 24: Resultado del ítem13 de la V2D1 .....	85
Figura 25: Resultado del ítem14 de la V2D1.....	86
Figura 26: Resultado del ítem15 de la V2D1.....	87
Figura 27: Resultado del ítem16 de la V2D1.....	88
Figura 28: Resultado del ítem17 de la V2D2.....	89
Figura 29: Resultado del ítem18 de la V2D2.....	90
Figura 30: Resultado del ítem19 de la V2D2.....	91
Figura 31: Resultado del ítem20 de la V2D2.....	92
Figura 32: Resultado del ítem21 de la V2D2.....	93
Figura 33: Resultado del ítem22 de la V2D3.....	94

Figura 34: Resultado del ítem23 de la V2D3.....	95
Figura 35: Resultado del ítem24 de la V2D3.....	96
Figura 36: Resultado del ítem25 de la V2D3.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Población de estudio.....	56
Tabla 2: Coeficiente de correlación Rho Spearman.....	60
Tabla 3: Fiabilidad según kuder Richardson.....	63
Tabla 4: Estadística de fiabilidad (V1 - V2: Liderazgo participativo y productividad).....	63
Tabla 5: Estadística de fiabilidad (V1: Liderazgo participativo).....	64
Tabla 6: Estadística de fiabilidad (V2: Productividad).....	64
Tabla 7: Frecuencia de la V1: Liderazgo participativo.....	65
Tabla 8: Frecuencia de la V1 – D1: Motivación.....	66
Tabla 9: Frecuencia de la V1 – D2: Integración.....	67
Tabla 10: Frecuencia de la V1 – D3: Consideración individual.....	68
Tabla 11: Frecuencia de la V2: Productividad.....	69
Tabla 12: Frecuencia de la V2 – D1: Desempeño laboral.....	70
Tabla 13: Frecuencia de la V2 – D2: Eficiencia.....	71
Tabla 14: Frecuencia de la V2 – D3: Compromiso organizacional.....	72
Tabla 15: Resultado del ítem 1 de la V1D1.....	73
Tabla 16: Resultado del ítem 2 de la V1D1.....	74
Tabla 17: Resultado del ítem 3 de la V1D1.....	75
Tabla 18: Resultado del ítem 4 de la V1D1.....	76
Tabla 19: Resultado del ítem 5 de la V1D1.....	77
Tabla 20: Resultado del ítem 6 de la V1D2.....	78
Tabla 21: Resultado del ítem 7 de la V1D2.....	79
Tabla 22: Resultado del ítem 8 de la V1D2.....	80
Tabla 23: Resultado del ítem 9 de la V1D3.....	81
Tabla 24: Resultado del ítem 10 de la V1D3.....	82
Tabla 25: Resultado del ítem 11 de la V1D3.....	83
Tabla 26: Resultado del ítem 12 de la V1D3.....	84
Tabla 27: Resultado del ítem 13 de la V2D1.....	85
Tabla 28: Resultado del ítem 14 de la V2D1.....	86
Tabla 29: Resultado del ítem 15 de la V2D1.....	87
Tabla 30: Resultado del ítem 16 de la V2D1.....	88
Tabla 31: Resultado del ítem 17 de la V2D2.....	89
Tabla 32: Resultado del ítem 18 de la V2D2.....	90
Tabla 33: Resultado del ítem 19 de la V2D2.....	91

Tabla 34: Resultado del ítem 20 de la V2D2.....	92
Tabla 35: Resultado del ítem 21 de la V2D2.....	93
Tabla 36: Resultado del ítem 22 de la V2D3.....	94
Tabla 37: Resultado del ítem 23 de la V2D3.....	95
Tabla 38: Resultado del ítem 24 de la V2D3.....	96
Tabla 39: Resultado del ítem 25 de la V2D3.....	97
Tabla 40: Correlación entre Liderazgo participativo y productividad.....	98
Tabla 41: Correlación entre la motivación y el desempeño laboral.....	99
Tabla 42: Correlación entre la motivación y la eficiencia.....	100
Tabla 43: Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional.....	101
Tabla 44: Correlación entre la integración y el desempeño laboral.....	102
Tabla 45: Correlación entre la integración y la eficiencia.....	103
Tabla 46: Correlación entre la integración y el compromiso organizacional.....	104
Tabla 47: Correlación entre la consideración individual y el desempeño laboral.....	105
Tabla 48: Correlación entre la consideración individual y la eficiencia.....	106
Tabla 49: Correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional	
107	

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación .....	125
Anexo 2: Operacionalización de variables .....	128
Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos .....	130
Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	133
Anexo 5: Autorización para aplicar la encuesta.....	136
Anexo 6: Fotografías de la investigación.....	137
Anexo 7: Instrumento de recolección de datos.....	140
Anexo 8: Análisis general del territorio de San Jerónimo .....	143
Anexo 9: Personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2018.....	145
Anexo 10: Entrevista.....	149
Anexo 11: Otros.....	155

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, sobre: Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. De acuerdo al objetivo planteado, se llegó a determinar la relación del liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, de la provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2017 - 2018.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, debido a ser fundamentada secuencialmente y probada a partir de la utilización de recolección de datos para poder comprobar la hipótesis a través de una medición numérica y un análisis estadístico. Cabe mencionar que la investigación es de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental.

La población está determinada por los colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Jerónimo, donde se tomó en cuenta como muestra a los 122 trabajadores, que a su vez forman el total de trabajadores en dicha entidad, sobre hechos ocurridos en el año 2017 y 2018 (entre Agosto del 2017 a Julio del 2018 aproximadamente), es decir, se usó el muestreo intencional u opinático, que da al investigador la potestad de elegir su muestra que más le convenga de acuerdo al trabajo de investigación.

Para recolectar los datos necesarios para la investigación se ha empleado la técnica de la encuesta, entrevista y observación directa, utilizando el instrumento del cuestionario, la validación de juicio de experto, estuvo conformado por 12 ítems para la variable liderazgo participativo y 13 ítems para la variable productividad, ambas con escalas de cuatro alternativas (siempre, muy pocas veces, casi nunca, nunca) escala de Likert, que hacen un total de 25 ítems.

El análisis de fiabilidad de los datos arrojó un valor del alfa de Cronbach de ,802 que constituye una excelente confiabilidad.

Para calcular la correlación existente entre las dos variables, se manejó el coeficiente de relación Rho de Spearman, el cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de ,632\*\*, el cual significa que hay una correlación positiva moderada entre ambas variables. Es decir, las dos variables, tanto el liderazgo participativo y la productividad sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si el liderazgo participativo se aplica e incrementa, también aumentará la productividad; por el contrario, si el liderazgo participativo es deficiente o disminuye, también disminuirá a

productividad. Los dos asteriscos que se observan, nos dan a conocer que la correlación es relevante, que precisa que el resultado obtenido es confiable, y con relación al valor de “sig.” se logró un resultado de ,000, que es menor a 0,05 (nivel de significancia), por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), por tanto, se puede decir, con un nivel de confianza del 99%, que existe relación relevante entre el liderazgo participativo y la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

En relación a los resultados alcanzados del presente trabajo, se recomienda aplicar e incrementar el liderazgo participativo en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, para mejorar la productividad. De esta manera los resultados nos permite responder a los objetivos planteados, ya que se percibe que la relación expresa es positiva moderada entre la variable liderazgo participativo y la variable productividad.

**Palabras claves:** Productividad, liderazgo, liderazgo participativo, compromiso, motivación, desarrollo, capacidad.

## ABSTRACT

The present research work, on: Participative leadership and its relationship with productivity in the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018. According to the objective, the relationship between participative leadership and productivity was determined in the District Municipality of San Jerónimo, of the province of Andahuaylas, Apurímac región, 2017 - 2018.

The research presents a quantitative approach, due to being sequentially based and proven from the use of data collection to be able to verify the hypothesis through a numerical measurement and a statistical analysis. It is worth mentioning that the research is descriptive correlational type, with a non-experimental design.

The population is determined by the employees of the Municipality of the district of San Jerónimo, where it was taken into account as a sample to 122 workers, who in turn make up the total number of workers in that entity, on events that occurred in the year 2017 and 2018 (from August 2017 to July 2018 approximately), that is, intentional or opinionated sampling was used, which gives the researcher the power to choose the sample that best suits him or her according to the research work.

To collect the necessary data for the research, the technique of the survey, interview and direct observation was used, using the instrument of the questionnaire, the validation of expert judgment, was made up of 12 items for the variable participative leadership and 13 items for the variable productivity, both with scales of four alternatives (always, very rarely, almost never, never) Likert scale, which make a total of 25 items.

The reliability analysis of the data gave a value of Cronbach's alpha of, 802, which constitutes an excellent reliability.

To calculate the existing correlation between the two variables, Spearman's Rho coefficient of relation was used, the correlation table shows a correlation coefficient of 632 \*\*, which means that there is a moderate positive correlation between both variables. That is, the two variables, both participative leadership and productivity undergo changes one in relation to the other; this means that if participatory leadership is applied and increased, productivity will also increase; on the contrary, if participatory leadership is deficient or decreases, it will also decrease productivity. The two asterisks that are observed, let us



know that the correlation is relevant, that it requires that the result obtained is reliable, and in relation to the value of "sig." A result of 000 was obtained, which is less than 0,05 (level of significance), so the null hypothesis (Ho) is rejected, therefore, it can be said, with a level of confidence of 99%, that there is a relevant relationship between participatory leadership and productivity in the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

In relation to the results achieved of this work, it is recommended to apply and increase the participatory leadership in the employees of the District Municipality of San Jerónimo, to improve productivity. In this way, the results allow us to respond to the stated objectives, since it is perceived that the express relationship is positive moderate between the participative leadership variable and the productivity variable.

**Keywords:** Productivity, leadership, participative leadership, commitment, motivation, development, capacity.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación trata el tema del liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

Se establece como objetivo principal determinar la relación del liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. Seguidamente, se desarrolla el concepto de liderazgo participativo y sus respectivas dimensiones a través de distintas fuentes. De la misma manera se desarrolla el concepto de productividad.

El liderazgo participativo es un tipo de liderazgo, donde el líder influye, motiva y promueve la aportación de los demás en la toma de decisiones sustanciales, así como en el logro de los objetivos.

La productividad, mientras tanto manifiesta que tan bien se están utilizando los recursos de una determinada economía en la elaboración de bienes o en la prestación de servicios. Es decir, relaciona los recursos utilizados y el producto obtenido (bienes o servicios), destacando además como el talento humano, capital, energía, entre otros. Son utilizados para lograr producir bienes o servicios en el mercado de manera eficiente.

Un liderazgo participativo bien implantado, puede aportar grandes ventajas y ser muy positivo para una organización, ya que implica motivar más y mejor a los colaboradores, por tanto, incrementa la productividad a través del cual los gestores y directores de las diferentes empresas, economistas y hasta políticos pueden comparar el nivel en el que se encuentran respecto a otras organizaciones, sectores y hasta países. Y todo ello se verá plasmado en la satisfacción de los trabajadores, la organización y en los beneficiarios.

Los temas desarrollados en el presente trabajo son de gran importancia para un éxito de una organización cualquiera que fuere su naturaleza.

La organización objeto de investigación es la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, para la que se busca relacionar de mejor manera el estilo de liderazgo participativo, para mejorar la productividad.

Para que el trabajo de investigación adquiera mejor comprensión, se agrupo en (5) cinco capítulos en el siguiente orden:

Capítulo I: En este capítulo se consideró el problema de la investigación, en el que se desarrolló el planteamiento y la formulación del problema, tanto el problema general como los problemas específicos; asimismo contiene la delimitación de la investigación, la justificación del trabajo realizado y formulación de los objetivos, tanto generales como específicos.

Capítulo II: En este capítulo se realizó la fundamentación teórica de la investigación: los antecedentes que sirvieron de guía para desarrollar la investigación, el marco teórico y el marco conceptual de los diferentes términos selectos de la investigación.

Capítulo III: En este capítulo se desarrolló las hipótesis tanto general y específicas, variables, operacionalización de variables, metodología (enfoque de investigación, tipo de estudio y diseño de investigación), población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

Capítulo IV: En este capítulo se presentan los resultados de la investigación y la contrastación estadística de la hipótesis de la investigación, en base también al recojo de datos mediante el cuestionario y su análisis en el programa SPSS.

Capítulo V: En este capítulo se realizó la discusión de los resultados, en relación a las hipótesis frente a las distintas teorías que los autores sostienen en sus libros y en algunas tesis similares a la investigación.

Al finalizar se presentan las conclusiones y las recomendaciones correspondientes, y se concluye citando las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación y los anexos que demuestren la consistencia del trabajo.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Desde tiempos pasados la mayoría de las empresas le dan poca importancia a las condiciones de los colaboradores dentro de la organización, puesto que la consideraban que esta generaba mayores gastos y perdida para la organización. Pero con el tiempo el factor humano cobro gran importancia dentro de las organizaciones tanto estatales como particulares, ya que este constituye el motor fundamental, de modo que cualquier organización alcance sus metas y objetivos propuestos.

El liderazgo como un factor determinante de la productividad de los trabajadores, ha sido analizado desde distintos puntos y es un tema fundamental visto como solución a los problemas de competitividad.

En la actualidad las organizaciones requieren colaboradores que se puedan adaptar a los diferentes cambios que se van suscitando, de tal forma que puedan responder a las demandas del mercado. De igual forma, los colaboradores esperan que las organizaciones donde se desenvuelven les brinden la atención necesaria, ya que son ellos quienes desempeñan un papel fundamental dentro de la organización, siendo también ellos que en gran medida los determinantes del éxito o ruina de una organización. Por tal motivo se puede mencionar que tanto el talento humano y la organización son interdependientes uno del otro, ya que mientras la organización espera un buen rendimiento y productividad optimas; los colaboradores esperan que la organización se preocupe por el factor humano como personas individuales con intereses y diversidad de necesidades.

Hernández, J. (2013). Realizo un trabajo de investigación acerca de “Liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica”, realizada en Bogotá; quien concluye que el líder de una organización es la persona mejor capacitada en promover los valores y la ética, también utiliza un lenguaje claro, tiene destrezas exclusivos; y tiene una cualidad para escuchar a sus subordinados y reconoce las habilidades y destrezas de cada uno de estos, a fin de contribuir en fortalecerlos, y continuamente trabaja de manera horizontal en el organigrama de la empresa.

A través de la ley 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, el gobierno peruano tiene el objetivo de comenzar el proceso de modernización de gestión del estado, en todos sus organismos e instancias con la finalidad de mejorar la efectividad de sus actividades, así como la eficiencia en el uso de los recursos del estado, mediante la implementación de leyes a fin de mejorar la eficiencia del aparato estatal a favor de cada uno de los ciudadanos y por tanto del desarrollo. (<http://minagri.gob.pe>).

En el Perú si bien es cierto existen organizaciones e instituciones que emplean buena forma de liderazgo hacia sus empleados, pero también existe gran cantidad de estas que no lo ejercen como debe ser, dejando a elección propia las relaciones del jefe con el subordinado. Las organizaciones que emplean una mala forma de liderazgo, forman mayormente colaboradores con actitudes negativas con su trabajo y a la organización, de tal forma que generan despreocupación por lograr alcanzar los objetivos y metas organizacionales.

Uno de los sectores en la que se evidencia mucho más la falta de productividad es en el sector estatal. Y aun así, no se observan políticas específicas que incrementen la productividad de este importante sector dentro de la economía peruana.

Los efectos de la falta de liderazgo político, la caída del apoyo a la democracia y el espacio dejado por líderes desprestigiados traen consigo que en el país las instituciones estén desprestigiadas (el congreso de la república, el poder judicial y los gobiernos locales a través de partidos políticos, etc.) lo que hace que cuenten con menos del 25% de aprobación por parte de la ciudadanía. En la actualidad nos encontramos sumergidos en una clara crisis de liderazgo en las entidades del gobierno nacional, regional y local; por tanto, los que trabajan en estas entidades se sienten insatisfechos. Un aspecto muy importante de un colaborador dentro de cargo que ocupa o de la labor que desarrolla es lograr obtener satisfacción laboral, sentido de logro o realización que le brinda el trabajo, la posibilidad de emplear sus conocimientos, que el empleo le admita desarrollar nuevos conocimientos y asumir desafíos. <http://elcomercio.gob.pe>

Las entidades municipales y su respectiva gestión, están relacionadas al manejo de personas, a través del liderazgo del representante de la institución, los gerentes, los sub gerentes y los jefes de área. Por lo que éste debe integrar el apoyo mutuo,

comprensión, toma de decisiones, guiar y tener una comunicación eficaz, que propicie un clima favorable para mejorar la productividad de los colaboradores.

Los problemas percibidos en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo es que se evidencia la inadecuada calidad de atención y servicio a la población, escaso compromiso con la institución, escaso trabajo colaborativo y en equipo, falta de compromiso con el logro de las metas trazadas; en general se observa un bajo nivel de satisfacción laboral y productividad, en particular en los colaboradores de mayor edad que gozan de estabilidad laboral, en este caso el personal nombrado en la entidad, así como los colaboradores cuyo contrato es por un tiempo reducido, por lo que existe alto índice de rotación de personal. Al respecto, el gobierno local, lamentablemente no realizó por muchos años acciones para cambiar esta situación, como capacitaciones al personal, evaluación del desempeño de los trabajadores o medición del nivel de satisfacción de los mismos dentro de la Municipalidad donde estos se desempeñan. Otra de las causas fundamentales de los problemas que se observa en la entidad, son los partidos políticos que postulan para ejercer el cargo en un periodo determinado, este ha sido mal utilizado desde tiempos anteriores, reúne a un grupo de personas que apoya en las campañas de postulación, todos ellos con el fin de obtener un puesto de trabajo, si se lograra ganar las elecciones; esto se ve tanto a nivel nacional, regional o local; esto conlleva a que muchas veces, las personas laboren en un puesto determinado, sin estar preparado para desenvolverse de manera efectiva en esta.

La baja productividad laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, se genera no solo por el malestar y la frustración por parte del empleado sino también por la falta del compromiso de la institución, los incentivos no recibidos, las recompensas postergadas frente al trabajo realizado, la inadecuada comunicación entre compañeros y jefes inmediatos, la ausencia de políticas de promoción y capacitación del personal, y la carga, intensidad, monotonía del trabajo; en general falta de un líder que pueda manejar y resolver de manera estratégica y adecuada todos los problemas que se vienen observando en esta institución por tal razón el propósito de la investigación es determinar la relación del liderazgo participativo y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación del liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?
- b. ¿Cuál es la relación de la motivación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?
- c. ¿Cuál es la relación de la motivación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?
- d. ¿Cuál es la relación de la integración con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?
- e. ¿Cuál es la relación de la integración con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?
- f. ¿Cuál es la relación de la integración con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?
- g. ¿Cuál es la relación de la consideración individual con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?
- h. ¿Cuál es la relación de la consideración individual con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?

- i. ¿Cuál es la relación de la consideración individual con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 -2018?

### **1.3. Delimitación de la investigación**

#### **1.3.1. Delimitación espacial**

Institución: Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Ubicación: Av. San Martín N°202 – Plaza de Armas del distrito de San Jerónimo

Provincia: Andahuaylas

Departamento: Apurímac

#### **1.3.2. Delimitación temporal**

El proyecto de investigación se desarrolló en relación a los hechos del año 2017 – 2018 (De Agosto del 2017 a Julio del 2018)

#### **1.3.3. Delimitación teórica.**

El estudio planteado considera como temas liderazgo participativo y la productividad; dentro de los cuales se desarrollaron sus definiciones, importancias, características y su aplicación en el ámbito organizacional.

Liderazgo participativo

- Motivación
- Integración
- Consideración individual

Productividad

- Desempeño laboral
- Eficiencia
- Compromiso organizacional



## **1.4. Justificación**

Hernández et al., (2010). Manifiesta que muy aparte de los objetivos de investigación y las preguntas, es muy importante explicar las razones por las que se desarrolla la investigación, es decir, justificar el trabajo. Todo trabajo de investigación, o la mayoría, tienen un propósito bien definido y no se desarrolla por el simple hecho de hacerlo o por capricho de uno.

En general se trata de explicar la razón que conlleva a desarrollar el trabajo de investigación y lo que se espera lograr con este.

### **1.4.1. Justificación práctica**

El ambiente en las organizaciones actualmente, está inmerso e influido a la competencia que existe, este no solo está relacionado con la rentabilidad, la participación en el mercado, estrategias o los procesos productivos, sino también por el estilo de liderazgo que se utiliza y como está favorece a alcanzar los objetivos y genera compromiso laboral en el ambiente interno en el que se desenvuelven; basados en los conocimientos, destrezas, capacidades y la colaboración de sus miembros integrantes.

El presente trabajo de investigación es realizado debido a que se observan bajos niveles de satisfacción laboral y a los diferentes problemas relacionados con la productividad en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo, con el fin de identificar como a través de un liderazgo participativo se puede lograr mejorar la productividad en la mencionada entidad. Lo que se busca es llevar la teoría a la practica con una nueva perspectiva, dando mayor valor a las personas y haciendo que la parte administrativa no solo se concentre en guiar y motivar, sino más bien se busca que todos los colaboradores se desempeñen mucho mejor en su campo de acción diaria, a fin de que estos puedan comprometerse con la organización, mejorar sus aptitudes y habilidades, desarrollarse hasta el punto en el que este se sienta capaz y entregar lo mejor de sí en su puesto de trabajo, sintiéndose satisfecho con que realiza y la forma que como es reconocido su trabajo, es decir, mejorar su productividad.

Asimismo, el presente trabajo de investigación podrá ser aplicable para la siguiente gestión que esté a cargo de la entidad objeto de estudio, por ser

esta una institución del estado, que tiene facultad para ejercer el gobierno tanto de un distrito como de una provincia, buscando satisfacer las necesidades de un pueblo así como su desarrollo.

La Contraloría General de la República menciona: “Las Municipalidades, para que logren efectuar sus Competencias Municipales, que son el conjunto de funciones imputadas por la Constitución Política del Estado y desarrolladas en la Ley Orgánica de Municipalidades debe tener un marco general que toda Administración Pública, tiende a decidir, determinados asuntos como de orden legal y de administración; como son normas legales y las competencias administrativas, a fin de que cada Municipio se establezca como una entidad de garantía, que brinda bienestar a la población, mediante una apropiada prestación de los Servicios Públicos Locales y la ejecución de Obras de Infraestructura Local para satisfacer las crecientes necesidades de la población”. <http://www.contraloria.gob.pe>

Esta investigación que se presenta servirá de gran ayuda a las investigaciones futuras que hablen sobre temas relacionados a este y que contengan contenidos similares o parecidos, ya que permitirá profundizar diferentes conocimientos contribuyendo así en el compromiso organizacional ya que en las entidades públicas los Recursos Humanos son el eje motor para el cambio. Por lo que se puede precisar que el presente trabajo de investigación es aceptable; para esto, los resultados se examinarán en forma profunda y con la veracidad que le concierne.

#### **1.4.2. Justificación teórica**

El liderazgo es de suma importancia en todas las organizaciones existentes, especialmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos, este favorece a fomentar relaciones de confianza y un clima de respeto, un buen trabajo en equipo, la disminución de conflictos, mejorar la productividad y en general generar un compromiso organizacional. Mejorar del estilo de liderazgo es muy importante para la organización, ya que esto podría aportar a evitar situaciones no deseadas u otros problemas de comunicación, insatisfacción laboral, accidentes en el trabajo, etc., lo cual podría generar que una persona no se sienta incluido y comprometido con su labor y por tanto no contribuya a la productividad de la organización.

Para la presente investigación de ha desarrollado, teorías referentes al liderazgo participativo y la productividad; por ello se puede mencionar que el presente trabajo se justifica en relación a diversas teorías plasmadas en este, que sirvieron para comprobar y relacionar las variables consideradas, y de esta forma brindar sugerencias que contribuyan a mejorar la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

#### **1.4.3. Justificación metodológica**

Las metodologías, procesos, técnicas, estrategias y los instrumentos diseñados y utilizados en la realización de este trabajo de investigación, es válido y confiable, y a al ser observados y revisados por expertos en investigación, este puede ser usado en otros trabajos de investigación similares.

### **1.5. Objetivo**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación del liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

#### **1.5.2. Objetivos específicos**

- a. Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral con la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- b. Determinar la relación de la motivación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- c. Determinar la relación de la motivación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

- d. Determinar la relación de la integración con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- e. Determinar la relación de la integración con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- f. Determinar es la relación de la integración con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- g. Determinar la relación de la consideración individual con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 - 2018.
- h. Determinar la relación de la consideración individual con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- i. Determinar relación de la consideración individual con el compromiso organizacional personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

## **CAPÍTULO II**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. Antecedentes**

Los antecedentes teóricos tienen que ver con la relación o el conjunto de las conclusiones obtenidas por otros investigadores, o también por el mismo investigador pero en períodos anteriores a este, de acuerdo al problema de investigación, o en temas de investigaciones muy similares o afines. De acuerdo a este autor se realiza las siguientes antecedentes:

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Villamar & Paredes, (2013). "Modelo de Gestión Liderazgo Participativo en la Corporación Nacional de Electricidad Regional de los ríos y su incidencia en la atención al usuario". Tesis para obtención de título de Ingeniero Comercial, año 2013; Universidad Técnica de Babahoyo.

La investigación llegó a la siguiente conclusión: El modelo de liderazgo participativo es de fácil aplicación y arroja excelentes resultados en un periodo de tiempo determinado facilitando el desarrollo organizacional y manteniendo una visión clara de las actividades realizadas, evitando la duplicación de esfuerzos en procesos realizados por la institución.

El investigador menciona que el modelo de liderazgo participativo es beneficioso en la aplicación a una organización ya que facilita el trabajo y la competitividad ya que existe participación masiva de los colaboradores en la búsqueda y logro de los objetivos.

Según, Francois, (2009). "Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total" tesis para obtener el grado de Maestría en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

La investigación tuvo como conclusión: el modelo sugerido tiene una característica estructural valiosa y contribuye una fuente para desarrollar otros modelos similares. Asimismo se considera un instrumento importante para generar la participación de los colaboradores en las organizaciones que estén interesados en incrementar la efectividad de sus líderes y por tanto su efectividad como organización. Este modelo aporta la innovación, genera una

gran motivación, conexión, trabajo de equipo, permite motivar de una mejor forma a los colaboradores y amplía la confianza y promueve el compromiso de los colaboradores con su organización.

El investigador afirma que el modelo de liderazgo participativo es un modelo que mejor se adapta al entorno cambiante y moderno en el que vivimos, ya que contribuye a mejorar la organización mediante la participación de sus integrantes y el compromiso de los mismos. El líder participativo acepta sugerencias de sus seguidores para decidir y hasta puede delegar la toma de decisión. Los seguidores deben estar bien informados sobre su entorno de trabajo y ser participe en la mejora de este. El aspecto fundamental del liderazgo participativo es la confianza, tanto los seguidores y el líder deben mostrar confianza mutua. Ya que estos trabajan en equipo para lograr la meta de la organización.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Blas, E. (2017). Realizó la tesis titulada; “Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial de Santa, 2017”, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo – Perú.

Se obtuvo que el grado de relación que tienen las variables liderazgo y desempeño laboral es  $r_{xy}=0.631$ , lo que significa que la relación es positiva fuerte, esto nos manifiesta que cuando el liderazgo del jefe aumenta, el desempeño laboral también va a aumentar esto en gran medida y viceversa.

Mendoza, T. (2016), realizó la tesis titulada; “Liderazgo Participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2016”, para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo – Perú.

El trabajo de investigación llegó a la conclusión: Hay una relación alta, directa y significativa ( $r=0,854$ ) entre el liderazgo participativo y el trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz en el 2016, que concluye enfatizando la importancia que tiene la participación de un líder junto a su personal, esto promueve además el trabajo en equipo, de tal forma que mejora los resultados que se buscan en la municipalidad. De igual

manera en cuanto a la hipótesis planteada, se obtuvo la existencia de una relación muy importante y directa del liderazgo participativo con respecto al trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz en el 2016.

Calderón, S. (2015), realizó la tesis titulada; “El liderazgo y su relación con la calidad de servicios en los trabajadores de la municipalidad distrital de Los Olivos, año 2015”, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad César Vallejo – Perú.

La investigación llegó a la siguiente conclusión: Se pudo definir que el liderazgo se relaciona significativa y directamente con la calidad de servicio. Por lo que se puede deducir que la existencia de un buen liderazgo va a generar una buena calidad de servicio en cualquier organización.

El investigador manifiesta que un buen liderazgo es fundamental para lograr la calidad de servicio dentro de una organización tanto pública como privada, en relación al presente trabajo la municipalidad distrital de Los Olivos, debido a que este influye en cada uno de los trabajadores para motivarlos y lograr un trabajo de calidad.

Según, Celis y Sanchez, (2012). En la tesis de maestría sobre el liderazgo distribuido en funcionarios y trabajadores de la Municipalidad de Coracora – Ayacucho; tuvo como objetivo “conocer las particularidades que observan los funcionarios y colaboradores de la municipalidad de Coracora para desarrollar el liderazgo distribuido.

Concluyo: en cuanto se obtuvieron los resultados de investigación, era lógico darse cuenta de que la principal variable que tanto los colaboradores como los representantes de dicha región observaban a menudo, era la confianza.

### **2.1.3. Antecedente local**

Olivares, R. (2015). Realizó el proyecto de investigación: “Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015.

Este trabajo de investigación llegó a la conclusión: se han logrado los objetivos planteados en la presente investigación, los resultados del labor de campo permitieron examinar, descifrar, diferenciar y concluir que el estilo de liderazgo está relacionada de manera directa con la satisfacción laboral, en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015.

Solís, G. (2016), realizó el proyecto de investigación: “El liderazgo y su relación con el Empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2016”.

El trabajo de investigación llegó a la conclusión: La correlación es bastante relevante entre el liderazgo y empowerment de los colaboradores de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – 2016. El resultado logrado del coeficiente de correlación de Spearman ( $r = ,842^{**}$ ,  $p = ,000 < ,05$ ) nos da a conocer la existencia de una correlación positiva alta.

## **2.2. Marco teórico**

El marco teórico describe las características, importancia, aplicación, entre otros de las variables que van a ser utilizadas (Liderazgo participativo y productividad) en el proceso de investigación, el cual se detalla a continuación:

### **2.2.1. Liderazgo**

En lo que se refiere a la definición de liderazgo, se puede mencionar que estos han sido planteados desde varios enfoques, y han evolucionado a lo largo de la historia.

(Louffat, E. 2010, p.197). Puntualiza: El liderazgo es la influencia que tiene lugar entre líderes y sus seguidores, por lo que estos se completan en la búsqueda de conseguir los objetivos propuestos. El líder adopta poder y autoridad para representar a sus seguidores, se debe a ellos, pero no es dueño de ellos.

En general se puede mencionar que el liderazgo como acción, está referido a todas las habilidades que tiene una persona para manejar a un grupo de personas influyendo en su forma de ser, en su forma de actuar y de trabajar, haciendo que este grupo dé lo mejor de sí para lograr las metas y objetivos ya sean personales o del grupo.



La persona o individuo que toma el papel para llevar a cabo el liderazgo, es reconocido como líder. Cabe mencionar que el liderazgo siempre implica a dos personas o más, ya que requiere de la existencia de la persona que dirige (el líder) y las personas que apoyen o sigan a este (los subordinados) para lograr sus objetivos.

El liderazgo es el ejercicio de las habilidades de líder, que se relaciona con una actuación determinada para influir en el comportamiento de otros individuos, o también a cambiarla para conseguir los objetivos de una organización (Human and Partners, 2013). Es decir, liderazgo es la habilidad que posee una persona para hacer que sus seguidores se sientan comprometidos para alcanzar los objetivos compartidos.

Koontz, Weihrich, & Cannice, (2012). Definen el liderazgo como la “influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que estas colaboren con disposición y entusiasmo para lograr alcanzar los objetivos del grupo (p. 413).

Por otro lado, Robbins & Judge, (2013). Considera el liderazgo, “La habilidad para influir en un grupo y guiarlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas” (p. 368).

De todos los enfoques sobre la definición de liderazgo, se puede concluir que el liderazgo es un proceso de influencia. Por lo que se puede afirmar que el liderazgo es la capacidad de influir en un conjunto de personas para el logro de sus metas y objetivos comunes. El origen de esta influencia podría ser formal, esto quiere decir propia de la posición o rango gerencial, es decir que ha sido elegido por una organización, o informal, que surgen de forma natural dentro de un grupo humano.

### **2.2.2. Líder**

Líder es la persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefa u orientadora (Diccionario de la Real Academia Española, 2014). Un líder es visto como un individuo que es capaz de estimular, motivar e influir en los comportamientos o formas de pensar de sus seguidores o de su equipo con la intención de trabajar por lograr un bien común.

“Un líder es aquel que tiene el poder de influir en los demás. Mientras que el liderazgo es la acción, es lo que realizan los líderes como tal. Es el proceso de dirigir a un grupo e influir en él, para que estos logren sus metas” (Robbins & Coulter, 2010, p. 370). Por lo que se puede definir al líder como la persona y el liderazgo como la acción del líder.

### **2.2.3. Importancia del liderazgo**

El trabajo fundamental de los líderes es la de trazar metas y hacer que la mayoría de las personas que integren el grupo de comprometan con ellas y se esfuercen en alcanzarlas; cualquiera que fuere la actividad que deben desempeñar, por ejemplo en los deportes (dirigir al grupo a ganar el partido), en la educación (un docente hace que sus alumnos concuerden y acepten el pensamiento transmitido de este), en una familia ( los padres toman el papel del líder al ser ejemplo de sus hijos en guiarlos en su accionar). Esto quiere decir que el liderazgo ha existido desde siempre y ha ido evolucionando con el tiempo.

La nueva sociedad exige organizaciones e instituciones competitivas; así mismo, demanda trabajadores con capacidades y habilidades diversas para insertarse y desempeñarse eficientemente en el mercado laboral, generando satisfacciones que repercute en la productividad. La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015) manifiesta que el incremento de la productividad contribuye al aumento en la rentabilidad y disminución de la pobreza a largo plazo.

Tanto las organizaciones estatales o particulares, requieren de un buen liderazgo para su supervivencia y crecimiento. Es muy importante para guiar o dirigir a un grupo de personas para alcanzar sus objetivos dentro de la organización.

El liderazgo es un elemento fundamental en todo grupo, ya que se trata del elemento conductor, que hace posible que ese colectivo se oriente de manera adecuada sus esfuerzos hacia un objetivo común.

#### 2.2.4. Administración y liderazgo

Gary A, Yukl (2008). Manifiestas que el liderazgo y la administración son dos conceptos que frecuentemente se confunden. La administración se encuentra guiada por los de la gerencia y consiste en afrontar complejidades de una organización. La administración se enfoca en la búsqueda del orden y la coherencia a través de la realización de planes formales, el desempeño de la organización y realiza la comparación de los resultados respecto de los planes. Mientras tanto, el liderazgo se refiere a afrontar el cambio. El líder desarrolla una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esta idea a los demás, logra que se comprometan y los inspira. En la práctica se dice que todo administrador o gerente debería ser un líder, pero no todo líder es un administrador o un gerente.

CARACTERÍSTICAS DEL GERENTE	CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER
<ul style="list-style-type: none"><li>• Administra</li><li>• Es una copia</li><li>• Mantiene</li><li>• Se enfoca en los sistemas y la estructura</li><li>• Se basa en el control</li><li>• Visión de corto plazo</li><li>• Pregunto cómo y cuándo</li><li>• Vista puesta en la organización</li><li>• Imita</li><li>• Acepta el statu quo</li><li>• Es el clásico buen soldado</li><li>• Se asegura antes de actuar</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Innova</li><li>• Es original</li><li>• Desarrolla</li><li>• Se enfoca en las personas</li><li>• Inspira confianza</li><li>• Perspectiva a largo plazo</li><li>• Pregunto qué y porqué</li><li>• Vista puesta en el horizonte</li><li>• Es original</li><li>• Desafía el statu quo</li><li>• Es él mismo</li><li>• Actúa con seguridad</li></ul>

**Figura 1:** Características del gerente y del líder  
**Fuente:** (Chiavenato, 2009, p.340).

#### 2.2.5. Estilos de liderazgo

Según, Chiavenato, (2009). Menciona que existen tres estilos de liderazgo: autocrático, liberal o laissez faire y democrático o participativo (p.353).

- Liderazgo autocrático

“El líder toma las decisiones sin ninguna participación del grupo e impone órdenes para la realización de las tareas. El líder es dominante y personal en sus críticas y elogios”

Al respecto, Louffat, (2010). Afirma que el “Liderazgo autocrático es caracterizado por tener un estilo impositivo, de mando, que exige y presiona a los funcionarios a cumplir con los trabajos y los objetivos determinados, a como dé lugar” (p. 201).

Un estilo de liderazgo autocrático es utilizado cuando un líder impone las políticas y procedimientos, decide por sí los objetivos que deben ser alcanzados y controla cada una de las actividades, sin dar espacio para la participación significativa de los subordinados.

- Liderazgo liberal o laissez faire

“El líder se retira completamente y da total libertad para las decisiones ya sean particulares o grupales. Aun cuando las actividades de los grupos fuere intensa, la producción resultó mediocre”

El liderazgo liberal está caracterizada por ser un estilo de mucha confianza y delegación, se basa en el empoderamiento (empowerment) gracias a ello todos los miembros son responsables de lo que hacen. El líder intenta aprovechar el talento de cada uno de los integrantes sin presionarlo, pierde protagonismo e influencia.

(Louffat, 2010, p. 201). En este tipo de liderazgo, el líder tiene un papel totalmente pasivo, laissez faire (dejar hacer), por lo que los trabajadores tienen independencia operativa y también en la toma de decisiones.

- Liderazgo democrático o participativo

“El líder apoya a los grupos, los guía y les explica; es objetivo y se limita a los hechos en sus evaluaciones y críticas”.

“El liderazgo democrático tiene que ver con un estilo de coordinación y sinergia, relaciones laborales agradables y coordinadas tanto en el aspecto laboral como en lo personal” (Louffat, 2010, p. 201).

A este estilo de liderazgo también es denominado por distintos autores como liderazgo participativo, en la cual se fomenta la participación de los subordinados en las actividades, dando la libertad a los colaboradores para que estos puedan decidir sobre sus tareas y tengan la capacidad suficiente para tomar decisiones. Los colaboradores pueden participar u opinar, y no se basan solo en recibir órdenes de los superiores, y de hecho, estos alientan su participación.

#### **2.2.6. Liderazgo participativo**

El liderazgo participativo, está caracterizada debido a que promueve la activa participación del grupo, el líder es agradecido y escucha cada una de las opiniones de los integrantes con el objetivo de trabajar en equipo para lograr beneficios importantes. Para un gerente o un director, esta forma de trabajo ayudara a establecer buenas relaciones con el grupo, delegando responsabilidades y confiando en las capacidades de todo el grupo; además de conocer mejor a los integrantes del grupo, ayudara a este a guiarles mejor hacia el logro de los objetivos planteados en la organización. El trabajo fundamental que tiene un líder participativo es la de manejar el dialogo, el intercambio de posiciones e ideas hacia un fin común.

Cabe resaltar que un estilo de liderazgo participativo no siempre es el apropiado, es una muy buena opción para trabajar en muchos casos, pero las personas que ya han estado en la alta dirección de alguna organización, saben perfectamente que existen momentos y situaciones que deben ser resueltas en forma rápida y eficazmente, para lo cual se tiene que optar por otras medidas, es decir, otro estilo de liderazgo.

El liderazgo participativo es un tipo de gestión que favorece la colaboración y la participación de los colaboradores en el buen funcionamiento de la organización. (<https://www.up-spain.com>)

Según, Chiavenato, (2009). El líder apoya a los grupos, los guía y les explica; es objetivo y se limita a los hechos en sus evaluaciones y críticas.

Gary A, Yukl, (2008). "El liderazgo participativo incluye los esfuerzos de un líder para motivar y promueve la participación de los miembros en la toma de decisiones significativas" (p.85).

Cabe mencionar que un estilo de liderazgo participativo, bien implantado en una organización, tiende ser muy positivo y aportar muchas ventajas. También, la acción de motivar más y mejor a los trabajadores, evitan la rotación de personal, contribuye en adquirir y retener talentos, por ende mejora el desarrollo de una organización.

### **2.2.7. Ventajas del liderazgo participativo**

- Promueve la cooperación entre los miembros del equipo.
- Genera un buen clima laboral ya que los colaboradores tienen la facilidad de comunicarse de forma horizontal con los dirigentes.
- Incluye a los trabajadores dentro de la estrategia y del plan de acción de la organización.
- Estimula al equipo de trabajadores a reflexionar sobre las metas de la organización, la estrategia que se va a utilizar y las distintas acciones que se van poner en marcha.
- Permite adquirir las ideas de un grupo más extenso de trabajadores. Ya que las grandes ideas no siempre se reciben de los trabajadores más cercanos, este estilo de liderazgo permitirá conocer ideas de todos los colaboradores que pueden sorprender y ser muy buenas e importantes para el mejor desarrollo de la organización.

**Fuente:** (Gary A, Yukl, 2008, p.88).

### **2.2.8. Productividad**

Galindo, M. & Ríos, V. (2015). Afirma. "La productividad se refiere a la medida de lo eficientes que somos al usar el trabajo y el capital, para producir valor en términos económicos en una organización. Se habla de alta productividad cuando se refiere a generar valor económico, con el menor

esfuerzo y menos capital. Aumento en la productividad se refiere a producir más y mejor con lo mismo” (p.02).

En el Instituto Peruano de Economía, definen a la productividad laboral es el resultado de una producción en un tiempo determinado y este es medido tanto por el volumen físico o en términos de valor según corresponda, ya sea en bienes o en servicios brindados. La teoría económica manifiesta que los salarios o la remuneración deberían basarse siempre en la productividad y reflejar lo mismo. De esta manera lo producido pueda cubrir los costos en los salarios y generar ganancias. También menciona que para mejorar la productividad laboral en una organización, es muy necesario poner énfasis en aspectos como capacitación, tecnología y mejorar la educación. Según el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a la actualidad la productividad en el trabajo en el Perú se ha incrementado en un aproximado del 20%. <http://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Para Martínez (2007), citado por Alva y Juárez, (2014). La productividad es un medida que da a conocer, de que mejor manera están siendo utilizados los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre los recursos usados y los productos conseguidos, indicando también la eficiencia con la cual el talento humano, capital, conocimientos, energía, entre otros. Son utilizados para generar bienes y servicios dentro de un mercado.

El Manual de Sistema de Gestión para la Productividad Laboral (2012), manifiesta que la productividad resulta de un proceso que permite a los colaboradores de una organización, optimizar la utilización de los recursos, ya sean financieros, tecnológico, materiales, entre otros; con la que cuenta la empresa, todo esto para generar bienes o servicios a fin de ser competitivos en la economía nacional, promover la sostenibilidad de la organización y generar empleo. Esta definición nos da a conocer que la productividad mayormente depende del apoyo que reciban los trabajadores de una empresa, así como las facilidades que este brinde.

### **2.2.9. Beneficios de la productividad**

Bain, D. (2003), citado por Callata & Gonzales (2017). Indica que, por medio de la productividad los gerentes y directores de las empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos pueden compararse en relación de la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Es decir, el mismo hecho de saber en qué nivel está la productividad permitirá realizar mejoras en la deficiencias que estas tengan según sea el caso.

Por otra parte, cabe reconocer que las variaciones en la productividad influyen significativamente en diversos fenómenos sociales y económicos, como por ejemplo un gran crecimiento económico, la mejora de los niveles de vida, el control de la inflación, entre otros.

Finalmente, el beneficio más significativo de una excelente productividad laboral se manifiesta en el nivel de satisfacción que así el colaborador como la organización experimenta después de haber brindado un servicio y la respuesta que se obtiene de los clientes o beneficiarios.

### **2.2.10. Factores internos y externos que afectan la productividad**

Bain, D. (2003), citado por Callata & Gonzales (2017). Existen dos factores para mejorar la productividad: Los factores internos y los factores externos. La diferencia entre ambos, está referido a los recursos que la organización tiene y puede decidir su forma de uso, esto para los factores internos; mientras para los factores externos que está referido a los recursos que esta no posee, están en el entorno, son útiles para la organización en un momento dado.

#### **Factores internos**

- Terrenos y edificios
- Materiales
- Energía
- Máquinas y equipos
- Recursos humanos



## **Factores externos**

- Disponibilidad de materiales o materias primas.
- Mano de obra calificada
- Políticas estatales relativas a tributación y aranceles
- Infraestructura existente
- Disponibilidad de capital e intereses

### **2.2.11. Indicadores de la productividad**

Los indicadores de productividad Koontz y Wehrich, (2004), citado por Fuentes, (2012). Nos dan a conocer la existencia de tres criterios usados usualmente en la valoración del desempeño de un sistema o de una organización, quienes están relacionados con la productividad, son:

- Eficiencia. Es determinada por la relación con el cumplimiento de las actividades, así también la relación con la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos proyectados y cómo se están aprovechando los recursos usados para transformarse en productos.

Cabe mencionar que la eficiencia está relacionada con la productividad; pero si únicamente se va a utilizar este indicador como medición de la productividad exclusivamente se asociaría la productividad a la utilización de los recursos, únicamente se pondría énfasis en la cantidad, mas no la calidad de lo producido, se da una importancia mayor hacia adentro de la organización, y buscar la forma de ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para la organización en general que se materializaría en un análisis y control inflexible del cumplimiento de los presupuestos de gastos, la utilización de las horas disponibles, entre otros.

- Eficacia. Pone énfasis en el impacto o resultado de lo que se realiza, del producto o servicio brindado. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se establece, tanto en cantidad y calidad, sino que se hace necesario que los mismos sean los apropiados; aquello que va a lograr satisfacer completamente a los clientes y generar gran impacto en el mercado.

Del estudio de estos tres indicadores, se manifiesta que ninguno puede ser considerado de manera independiente, debido a que cada uno de ellos propone solo una medición parcial del resultado.

- Efectividad: Precisa el vínculo entre los resultados obtenidos y los resultados planteados, permite medir el nivel de cumplimiento de los objetivos proyectados. Consideran a la calidad como un criterio primordial, se cae en estilos efectivistas, aquel donde ponen mayor énfasis en los resultados, sin importar el costo. La efectividad está relacionada con la productividad generando impacto en lograr mayores y los mejores productos.

### **2.2.12. Errores de la productividad**

La productividad no se refiere exclusivamente a la eficiencia o la productividad del trabajo, debido a que actualmente se refiere a un aspecto mucho más amplio, por lo que se debe tomar en cuenta otros aspectos tales como la energía, las materias primas, etc. De igual manera no se puede dejar de lado la preocupación por el desempleo y la calidad de vida del trabajador.

Otra de las ideas erróneas está relacionada con la necesidad de medir el rendimiento en relación al producto; cuando en realidad un producto podría mejorar sin necesidad de aumentar la productividad, si es que los costos de los insumos aumentan también de manera desmedida.

También es un error confundir la productividad y la rentabilidad. Teniendo en cuenta que la rentabilidad mide de alguna manera la productividad general de una organización, pero cabe resaltar que se pueden obtener beneficios con la recuperación de los precios, aun cuando la productividad haya disminuido y viceversa.

Otro de los errores es creer que las disminuciones en los costos siempre mejoran la productividad. Ya que en la reducción de algunos costos genera una reducción de la rentabilidad a corto plazo, y aún más a largo plazo.

Generalmente se piensa que la productividad nada más se relaciona con la elaboración de productos tangibles o físicos. Cuando en realidad, está

relacionada con todo tipo de organización o sistema, en estos están incluidos también los servicios y la información. También se afirma que la productividad no solo se vincula con el trabajo, ya que están incluidas dentro de este, diversos factores, debido a que en otros países y muchas organizaciones a nivel mundial, se observa que los personales o la fuerza de trabajo están siendo sustituidos o reemplazados por robots, en la actualidad estos están poniendo mayor énfasis en la productividad del capital y en otros recursos como las materias primas, la energía y otros recursos que son caros y escasos, más que en la productividad del trabajo.

### **2.2.13. Análisis del objeto de estudio**

El distrito de San Jerónimo está ubicado en la provincia de Andahuaylas, región Apurímac – Perú. Tiene un extensión territorial de aproximadamente 237.42 km<sup>2</sup> y representa un 5.95% de su provincia. Su población asciende a 26,620 personas, de las cuales 45.4% viven en la zona urbana. Se encuentra a 3km de la provincia de Andahuaylas. Afirma que su actividad económica principal es la ganadería y la agricultura, se destacan fundamentalmente en la producción de la papa, esto con la principal tarea se generar sostenibilidad de las familias en general (Plan de Desarrollo Turístico Local, 2017 – 2025).

Ya en el año 2009 se concretó la fecha exacta de su fundación a través de una comisión de investigación, quienes determinaron después de hacer un análisis, la fecha exacta y real de su fundación.

De acuerdo a la indagación en los archivos encontrados en el congreso de la república y algunos centros culturales de histórico alcance, dan a conocer que no se ha encontrado absolutamente ningún documento que demuestre la creación oficial del distrito de Sn Jerónimo en la época republicana (el 21 de Junio del 1825); lo que si se ha encontrado son indicios que manifiestan la fundación real en la época de la colonia, cuyo fundador se describe a Francisco Pizarro con presencia del jefe Chanka Huasco, esto entre los años 1533 y 1539 después de la fundación del distrito de Talavera de la Reyna y de la provincia de Andahuaylas, este hecho se mantiene de acuerdo a la cronología de los españoles en el Perú, de acuerdo a la existencia de un libro de actas del secretario de Pizarro y Pedro Sancho de la Hoz, el cual menciona que en el caso de San Jerónimo existe una posibilidad que fuera

fundada en categoría de parroquia y que al inicio de la República paso a ser distrito.

Y así después de haber hecho una investigación profunda acerca de los antecedentes históricos, estos manifiestan que el nombre del distrito de San Jerónimo proceden de: San Jerónimo quien fue el gran Doctor de la iglesia, y quien también es denominado el patrono de este distrito, las celebraciones religiosas del patrón de San Jerónimo se efectúan cada 30 de setiembre, es así que rescatan como una fecha propicia para la celebración del aniversario, por aspectos históricos, culturales y religiosos al mismo día de la celebración del patrono 30 de Setiembre.

Es a partir del año 2009 que se oficializa el día central de aniversario del Distrito de San Jerónimo, el día 30 de setiembre donde se celebró el 476 aniversario de fundación española, en el presente año 2018 se celebró los 485 años de fundación española, con el lema “Ciudad de progreso...”.

*Fuente: <http://www.munisanjeronimo.gob.pe/>*

### **MISIÓN**

Su misión consiste en liderar el proceso de desarrollo de manera sostenible, planeada y armónica de su jurisdicción, teniendo participación plena de la población; con voluntad política para mejorar los espacios de coordinación tanto con las instituciones estatales y particulares, generando un gran desarrollo sostenible de las zonas rurales, dando prioridad todas las actividades agropecuarias, así como los servicios básicos necesarios para cubrir las necesidades de los pobladores de las comunidades, exigiendo a las entidades estatales y particulares a cumplir su debida responsabilidad con calidad. Así también se promueve la participación activa de las organizaciones base, para los espacios de concertación, dando a conocer sus aportes e incorporándose en la implementación responsable en el uso y en el adecuado manejo de los recursos naturales y la producción agropecuaria, respetando la igualdad de género. *Fuente: <http://www.munisanjeronimo.gob.pe/>*

### **VISIÓN**

Su visión se resume al 2021, en lograr que San Jerónimo se convierta en un distrito modelo de la Macro Región Sur del País, desarrollando una

gestión estatal con democracia, participación y transparencia, aprovechando de manera responsable los recursos naturales, conservando el medio ambiente, manteniendo una economía sostenible y competitiva, en relación al mercado nacional y al mercado internacional, con pobladores que ejercen sus derechos plenamente, para de esta forma construir una comunidad saludable, que tenga identidad cultural y social que permita, sobresalir de la pobreza.

*Fuente: <http://www.munisanjeronimo.gob.pe/>*

### **Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil**

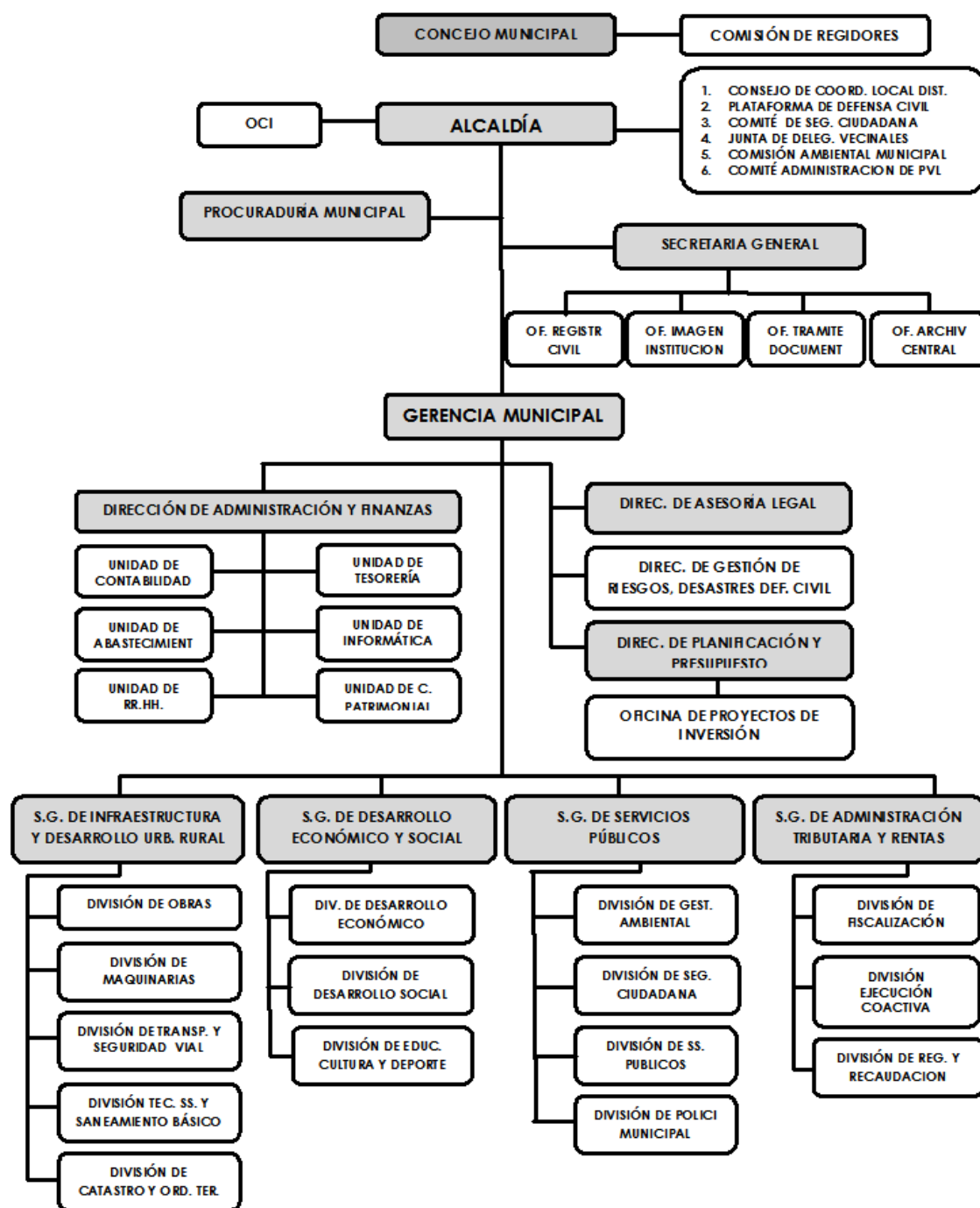
La presente ley tiene el objetivo de establecer un régimen exclusivo para todos los trabajadores de las entidades del estado, con la finalidad de que todas las entidades del estado alcancen mayor índice de eficiencia y eficacia y puedan prestar servicios de calidad efectivamente, mediante un mejor servicio civil.

### **Ley N°27972 - Ley Orgánica de Municipalidades**

La presente ley orgánica constituye todas las normas sobre la creación finalidad, competencias, etc. De las municipalidades y la relación que estas tienen con otras municipalidades y/o organizaciones públicas o privadas. Además manifiesta que los gobiernos locales son entidades que trabajan con autonomía a fin de satisfacer las necesidades del colectivo al que representan.

## Organigrama de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

### ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones – San Jerónimo 2016

## **2.3. Marco conceptual**

### **Aceptación**

La aceptación es la facultad por la cual una persona admite a otra persona, animal, objeto o pensamiento de manera voluntaria. En una organización o un equipo se refiere a integrar a otra persona a ser parte de este.

### **Administración**

Es la planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos en general, para lograr alcanzar con eficazmente los objetivos organizacionales.

### **Apoyo en el trabajo**

Una de las satisfacciones más grandes de un colaborador es recibir el apoyo necesario de sus superiores, así como el reconocimiento merecido por su desempeño en su trabajo y por el esfuerzo puesto en él, esto a su vez es un factor importante que influye de manera positiva en su productividad.

Un jefe no tiene que limitarse solo a dar órdenes y supervisar si el trabajo realizado esta bien o no, también debe enfocarse en brindar los recursos necesarios para que estos se puedan desenvolver mejor en su trabajo, así como motivar la creatividad y asumir los riesgos.

### **Autonomía**

Es la capacidad que tienen los colaboradores del control de su contexto laboral. El colaborador tiene la facultad de solucionar problemas a criterio propio.

### **Capacidad**

La capacidad da a conocer las habilidades, aptitudes y recursos que tiene una persona o una organización para realizar una determinada actividad.

### **Compañerismo**

Es la forma de ser de las personas que se apoyan y colaboran entre sí para lograr un fin deseado. El compañerismo es la manera de actuar de quienes se acompañan y se ayudan entre sí hasta alcanzar una meta.

Compañerismo es una forma de sentirse unidos que emana entre los que conforman un grupo humano.

### **Comunicación**

Se refiere al intercambio de información entre dos o más individuos. Es uno de los procesos más importantes en la experiencia de la humanidad y de la organización social. La comunicación es la base de información que se transmite a toda la organización para llevar a cabo el proceso de tomar decisiones, esto contribuye en la identificación y evaluación del curso alternativo de las acciones.

### **Condiciones favorables**

Las condiciones favorables del trabajo se refieren al estado del entorno laboral agradable. Este concepto está referido a diferentes factores tales como la seguridad, la calidad de instrumentos, la limpieza y el orden de la infraestructura, ya que estos repercuten en el bienestar, la salud del colaborador, por tanto do desenvolvimiento en la organización.

### **Confianza**

Es una presunción sobre la conducta futura del otro. Es decir la seguridad de un individuo hacia otro.

### **Desarrollo**

Está relacionado con el crecimiento, así como al progreso o mejoría, ya sea de una persona, una tarea, de un país, entre otros.

### **Desarrollo personal**

Estos incluyen las actividades que intentan mejorar a las personas en relación a su conciencia e identidad, impulsando el desarrollo de sus habilidades y de sus potenciales propios, lo que contribuye a formar un capital humano y proporcionan la empleabilidad, mejora la calidad de vida, y ayudan a alcanzar muchos sueños y aspiraciones personales.

### **Eficacia**

La eficacia está referido al logro de un resultado o consecuencia y está encaminado al qué; muchas veces sin importar el cómo o los medios para alcanzarlos.

### **Empatía**

La empatía es la capacidad de identificación con alguien más y de compartir sus emociones. De forma popular se le conoce como “saber ponerse en el pellejo del otro”.



**Estilos de liderazgo**

Se refieren a cada una de las formas particulares de dirigir a las personas, seguidores o subordinados de acuerdo a las distintas situaciones que se presenten.

**Identidad**

En general se define como base inconsciente de la cultura organizacional.

**Líder**

Es una persona del grupo que tiene una mayor influencia hacia los demás, es considerado como jefe u guía, este muestra la habilidad de convencer a las personas de su alrededor para trabajar eficientemente a fin de alcanzar todos los objetivos previstos.

**Liderazgo**

Es la capacidad de un individuo de influir en un conjunto de personas y hace posible alcanzar un objetivo o conjunto de metas. Es la habilidad para tomar la iniciativa, delegar, negociar, requerir, impulsar, motivar en forma eficiente y eficaz, sea este personal, gerencial o institucional.

**Motivación**

La motivación involucra estados intrínsecos que destinan el organismo hacia objetivos o fines expresos; son impulsos que mueven a una persona para ejecutar determinadas acciones y permanecer en ellas hasta su terminación.

**Organizaciones**

Son estructuras administrativas creadas para alcanzar metas y objetivos con ayuda de las propias personas y/o con apoyo del talento humano.

**Participación**

La participación es una forma de inversión, mediante el cual se participa en los beneficios de una organización y en su desarrollo. Es una forma de tener un sentido de pertenencia.

**Productividad**

Es la relación que existe de los resultados o la cuantía de productos logrados por un sistema productivo, en relación a los recursos empleados para su obtención.

**Recompensas**

Un sistema de recompensas es muy importante para el logro de los objetivos determinados en la organización.

**Responsabilidad**

La responsabilidad es uno de los valores que posee un individuo. La responsabilidad de una persona se manifiesta debido a que este tiene la tarea fundamental de tomar un sinnúmero de decisiones conscientemente, así como de asumir las consecuencias que estas generen y por ello de responder sobre las mismas ante quien corresponda.

**Trabajo en equipo**

Un trabajo en equipo está referido a las actividades realizadas por un grupo de individuos, en la que cada quien desarrolla una actividad, pero todos comparten un objetivo común. Se puede decir que estos se complementan entre sí.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Hipótesis**

Es una suposición o posible respuesta, que manifiesta la posibilidad de relación entre dos o más variables, esto se formula para dar una respuesta tentativa a un problema o pregunta de investigación. (Arias, 2012, p. 47).

Como posibles respuestas al problema general y a los problemas específicos se formulan las hipótesis.

##### **3.1.1. Hipótesis general**

El liderazgo participativo se relaciona directamente con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- a. La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- b. La motivación se relaciona directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- c. La motivación se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- d. La Integración se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- e. La Integración se relaciona directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- f. La Integración se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

- g. La consideración individual se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- h. La consideración individual se relaciona directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.
- i. La consideración individual se relaciona directamente con el compromiso organizacional personal en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

### **3.2. Variables**

Arias (2012) manifiesta, “es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que pueden sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p. 57). Las variables de investigación son:

#### **Liderazgo participativo**

El liderazgo participativo, es un tipo de liderazgo que motiva a los integrantes de un grupo a participar del funcionamiento de una organización y el logro de sus objetivos.

#### **Dimensiones:**

- Motivación
- Integración
- Consideración individual

#### **Productividad**

Indica la relación del resultado de una actividad y los recursos que han sido necesarios para obtenerla.

#### **Dimensiones:**

- Desempeño laboral
- Eficiencia
- Compromiso organizacional

### 3.3. Operacionalización de Variables

Arias (2012) define a este como el proceso a través del cual se transforma un variable de conceptos abstractos en términos concretos, observables y medibles, esto quiere decir, dimensiones e indicadores”. (p.62).

Es a partir de los indicadores que se elaboran las preguntas para la recolección de la información.

#### Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Liderazgo Participativo	<b>Gary A, Yukl (2008)</b> “El liderazgo participativo incluye los esfuerzos de un líder para animar y promover la participación de los demás en la toma de decisiones importantes”	El liderazgo participativo, es un tipo de liderazgo que motiva a los integrantes de un grupo a participar del funcionamiento de una organización y el logro de sus objetivos.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo en el trabajo</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Condiciones favorables</li> </ul>
			Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> <li>• Aceptación</li> <li>• Compañerismo</li> </ul>
			Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confianza</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Autonomía</li> </ul>
V2 Productividad	<b>Galindo, (2015)</b> “Es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor	La productividad consiste en utilizar la mínima cantidad de recursos de manera eficiente; para así obtener productos y servicios de	Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de trabajo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Eficacia</li> </ul>
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Logro de los objetivos</li> </ul>

	económico”	excelente calidad y en un corto periodo de tiempo.	Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Identificación</li> <li>• Sentido de pertenencia</li> </ul>
--	------------	---	------------------------------	---

### 3.4. Metodología

#### 3.4.1. Enfoque

Es una investigación cuantitativa por el hecho de que los datos analizados son cuantificables, estudian las conductas humanas y los comportamientos de una muestra de población y se centra en una causa y un efecto, los cuales se orientan a resultados.

La investigación cuantitativa utiliza la recolección de datos para verificar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, a fin establecer pautas de comportamiento y contrastar teorías” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 4).

#### 3.4.2. Tipo de estudio

Se utiliza el tipo de investigación descriptiva, ya que se trata de conocer las diferentes situaciones, así como las costumbres y las actitudes que predominan, a partir de la descripción de los objetos, procesos, personas y demás actividades. Además intenta predecir e identificar las relaciones que existen entre dos o más variables.

Arias, (2012). Define la investigación descriptiva como la identificación de un acontecimiento, fenómeno, persona o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación están ubicados en un nivel intermedio en relación a la profundidad de los conocimientos” (p. 24).

### 3.4.2.1. Descriptiva - correlacional

Se pretende determinar si dos variables están relacionadas o no. No se necesita brindar una explicación completa de la causa – efecto de lo sucedido, solo se contribuye indicios de las posibles orígenes de un suceso. Busca la caracterización de un fenómeno, persona, hechos o un grupo, a fin de establecer su comportamiento y también determinar el grado de relación no causal que existe entre dos o más variables.

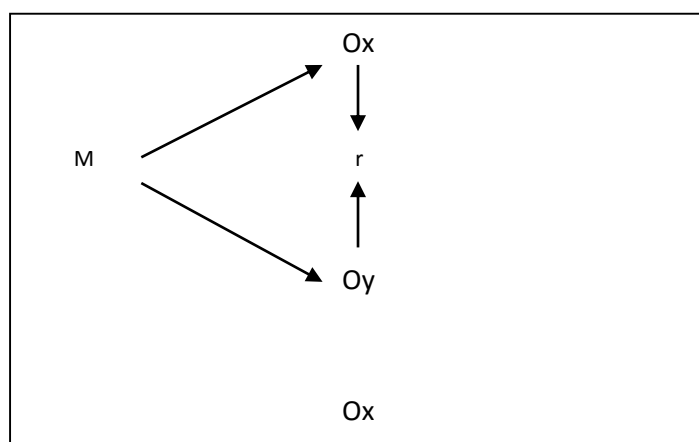
Arias, (2012). Consiste en: “Determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (p.25).

### 3.4.3. Diseño de investigación

El diseño que se va utilizar en la presente investigación va a ser del tipo no experimental, transaccional y correlacional; no experimental, porque se van a observar escenarios existentes en la institución: Municipalidad Distrital de San Jerónimo; transaccional, ya que el recojo de información se va a llevar acabo en un determinado momento y en un tiempo único el año 2018; y correlacional, porque se determinará la relación entre las variables de estudio.

“es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández et al., 2014, p. 152).

De esta manera se muestra el esquema del diseño correlacional:



Fuente: Elaboración Propia

**Dónde:**

M = Muestra.

Ox = Observación de la V1 (Liderazgo participativo)

Oy = Observación de la V2 (Productividad)

r = Indica la posible relación entre las variables estudiadas.

Con el presente trabajo de investigación, se pretende relacionar el liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

**3.5. Población y muestra de estudio**

**3.5.1. Población**

Según Arias, F. (2012) la define como el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes. (P.81). Para la investigación se considera como población al total de 137 Colaboradores. Que son el total de colaboradores

**Tabla 1: Población de estudio**

PERMANENTES	CONTRATADOS	CAS	LOCACION	SERENOS Y GUARDIANES	REGIDORES	PRACTICANTES
35 Trabajadores	08 Trabajadores	19 Trabajadores	47 Trabajadores	6 Trabajadores	07 Trabajadores	15 Trabajadores

**Fuente:** Área de Personal - Municipalidad Distrital de San Jerónimo

**3.5.2. Muestra**

Sobre la muestra Arias (2012) considera que, “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83).

**3.4.3.1. Muestreo intencional u opinático**

Arias, (2012). Menciona, “en este caso los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (p. 85).



En esta técnica de muestreo no probabilístico, las muestras se seleccionan basándose solamente en el conocimiento y la credibilidad del investigador. En otras palabras, el investigador eligen solo a aquellos que estos creen que son los adecuados para participar en un estudio de investigación.

Para la investigación se considera a 122 colaboradores de la población como parte de la muestra de investigación, por ser un reducido número de trabajadores, pero necesarios para realizar el presente trabajo, a excepción de los practicantes.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnica de recolección de datos**

Para el presente trabajo de investigación “Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018”; la técnica de recojo de datos que se utilizara será la encuesta, la observación y la entrevista.

La encuesta es una técnica que ayuda a adquirir información importante de un grupo o muestra sobre ellos o de algún tema en particular (Arias, 2012, p. 72). En el desarrollo de este trabajo se utilizara la encuesta aplicada a la muestra que es el total de colaboradores de la entidad objeto de estudio, en relación al planteamiento del problema.

La observación es otra técnica útil para un proceso de investigación, consiste en observar a los colaboradores mientras estos realizan su labor (Arias, 2012, p. 72). Esto se llevará a cabo por el investigador, autor de la presente investigación.

La entrevista es un diálogo en la que interactúa por una parte el entrevistador, que se encarga de hacer una serie de preguntas al entrevistado, para obtener información diversa, sobre sus ideas, creencias y demás conocimientos, que no se lograron obtener con la técnica de observación (Arias, 2012, p. 73). Para el trabajo de investigación se consideran a tres expertos que servirán de mayor soporte a la investigación.

### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

Arias (2012) afirma, “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 68).

Para el presente proyecto de investigación “Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018”; el instrumento de recolección de datos que se utilizara será el cuestionario.

Un cuestionario es un instrumento en la cual se encuentra plasmada de forma escrita la encuesta esto podría estar de acuerdo a un formato en la que contiene una serie de interrogantes. Este además es denominado un cuestionario auto administrado, debido a que debe ser llenado o respondido por el encuestado, sin que intervenga el encuestador (Arias, 2012, p. 74). En este caso el encuestador es el mismo investigador.

Asimismo se presentan fotografías y videos para corroborar las técnicas utilizadas tales son: la observación directa y la entrevista, presentada en los anexos.

## **3.6. Métodos de análisis de datos**

### **a. SPSS V22 (Statistical Packet for Social Science)**

El SPSS trabaja como un efectivo sistema, debido a que opera de manera integrada un sistema de base de datos (DBMS), con el que interactúan un conjunto ordenado de módulos y comandos, los cuales están estructurados y relacionados para desarrollar los procedimientos estadísticos, sobre las entradas o variables y generar las salidas ansiadas o reportes. Lo que el SPSS analiza como sistema son los elementos determinados por las variables de estudio y las relaciones que existen entre ellas. (Pedroza & Dicoovskyi, 2006, pág. 14).

Asimismo nos facilita examinar y también representar los datos a través de tablas estadísticas, gráficas, con diferentes técnicas estadísticas, para seguidamente hacer el análisis, la interpretación y la descripción de los resultados.

El sistema estadístico SPSS fue de gran importancia para el procesamiento de los datos producto de la aplicación del cuestionario de las encuestas que previamente fueron desarrolladas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, quienes representan la muestra poblacional para la investigación.

#### **b. Alfa de Cronbach**

El Alfa de Cronbach hace posible medir la fiabilidad y también consistencia del instrumento que se usará en el proceso de la investigación, esto estará expresada en el rango de cero a uno, donde cero significa fiabilidad nula de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados (según tabla de Kuder Richardson).

#### **c. Distribución de frecuencias**

La distribución de frecuencias “Es un conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenadas en las categorías que les corresponde y generalmente se presenta como una tabla” O’Leary & Nicol (como se citó en Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 282).

#### **d. Coeficiente de correlación Rho de Spearman**

Hernández, et al. (2014) se señala que los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como  $r_s$ , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal manera que las personas, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes utilizados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales (p.322).

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman varía de  $-1.0$  = (correlación negativa perfecta) a  $+1.0$  = (correlación positiva perfecta), y se considera el 0 como ausencia de correlación entre las variables.

**Tabla 2:** Coeficiente de correlación Rho Spearman

Niveles	Magnitud
-1.00	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0,99	Correlación negativa y muy alta
-0.70 a -0,89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0,39	Correlación negativa baja
-0.10 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0.00	Correlación nula
0.10 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0,39	Correlación positiva baja
0.40 a 0,69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0,89	Correlación positiva alta
0.90 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1.00	Correlación positiva grande y perfecta

**Fuente:** Hernández et al. (2014) – Elaboración propia

## CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Resultados de investigación

La aplicación de la encuesta se realizó a 122 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, con la que se obtuvo información importante para responder a las hipótesis planteadas en un inicio, es así como se pasa a tabular las respuestas, realizar el análisis respectivo de los datos mediante el SPSS, para de esta forma presentar los resultados.

#### 4.1.1. Datos generales

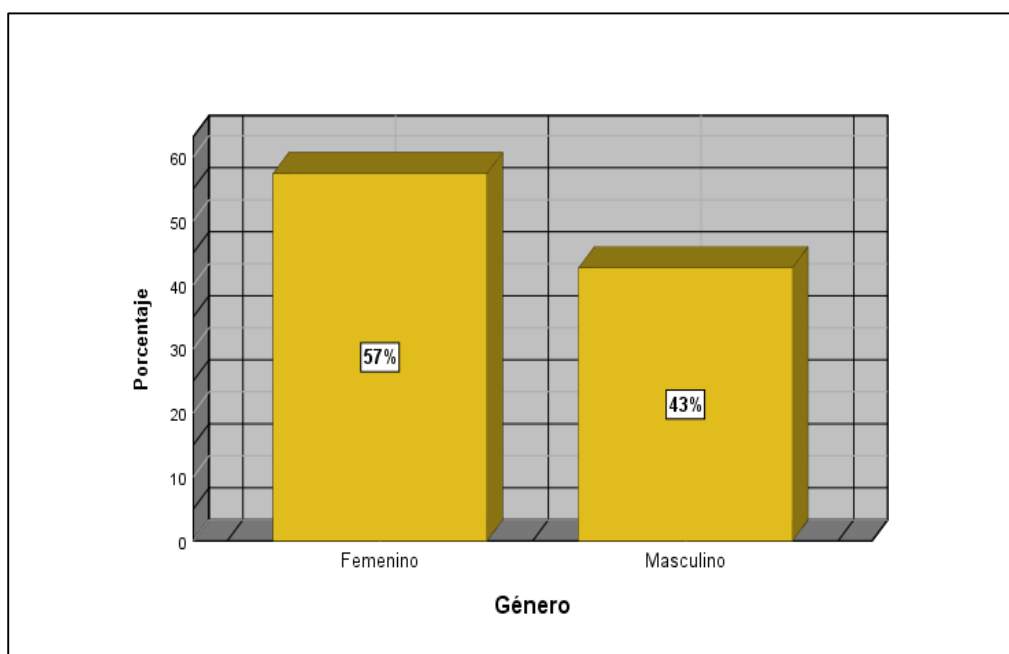


Figura 2: Género del encuestado

Fuente: Los datos obtenidos mediante el SPSS (Elaboración propia basada en la aplicación de las encuestas)

En la figura 2, se observa que en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Andahuaylas – Apurímac, periodo 2018, el 57% del total de encuestados son del género femenino y el 43% de los encuestados son del género masculino.

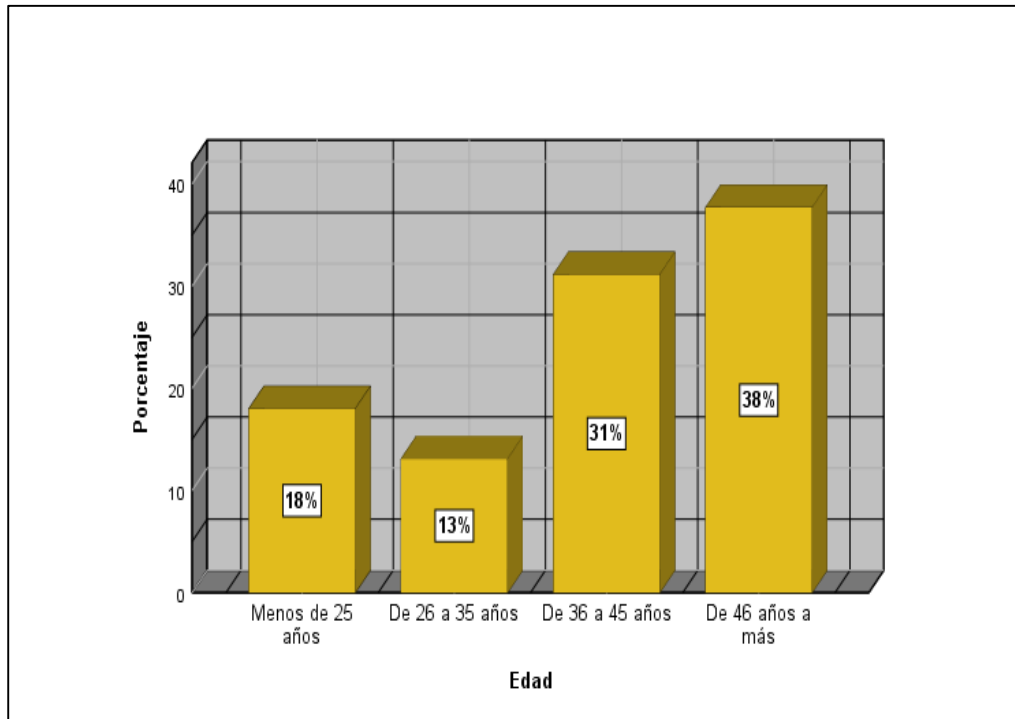


Figura 3: Edad del encuestado

Fuente: Los datos obtenidos mediante el SPSS (Elaboración propia basada en la aplicación de las encuestas)

En la figura 3, se observa que en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – Andahuaylas – Apurímac, periodo 2018, el 18% tienen menos de 25 años de edad, el 13% tienen entre 26 y 35 años de edad, el 31% tienen entre 36 y 45 años de edad, y el 38% del total de encuestados tienen de 46 años de edad a más.

#### 4.1.2. Confiabilidad de instrumento - Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó para el presente trabajo de investigación y está determinado en el rango de cero a uno, donde cero representa nula fiabilidad de los resultados y uno representa fiabilidad perfecta de los resultados, en referencia a la tabla de Kuder Richardson que continuación se presenta:

Tabla 3: Fiabilidad según kuder Richardson

Valor	Significado
,53 a menos	Nula confiabilidad
,54 a ,59	Baja confiabilidad
,60 a ,65	Confiable
,66 a ,71	Muy confiable
,72 a ,99	Excelente confiabilidad
1.00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Estadística de fiabilidad (V1 - V2: Liderazgo participativo y productividad)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,802	25

Fuente: SPSSV22 (Elaboración propia)

Al momento de comparar el resultado obtenido con la tabla 3, se observa que de acuerdo a la tabla de Kuder Richardson, el valor alfa es de ,802 el cual está dentro del rango ,72 a ,99; esto representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El resultado de Alfa de Cronbach de las 25 preguntas de ambas variables, esto puede observarse en la tabla 4.

**Tabla 5:** Estadística de fiabilidad (V1: Liderazgo participativo)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,786	12

**Fuente:** SPSSV22 (Elaboración propia)

Al momento de comparar el resultado obtenido con la tabla 3, se observa que de acuerdo a la tabla de Kuder Richardson, el valor alfa es de ,786 el cual está dentro del rango ,72 a ,99; esto representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El resultado de Alfa de Cronbach de las 12 preguntas, de la primera variable, Liderazgo participativo; Esto puede observarse en la tabla siguiente (tabla 5).

**Tabla 6:** Estadística de fiabilidad (V2: Productividad)

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,840	13

**Fuente:** SPSSV22 (Elaboración propia)

Al momento de comparar el resultado obtenido con la tabla 3, se observa que de acuerdo a la tabla de Kuder Richardson, el valor alfa es de ,840 el cual está dentro del rango ,72 a ,99; esto representa una excelente confiabilidad del instrumento de recolección de datos. El resultado de Alfa de Cronbach de las 13 preguntas, de la segunda variable, Productividad; Esto puede observarse en la tabla siguiente (tabla 6).



### 4.1.3. Frecuencias y figuras

Tabla 7: Frecuencia de la V1: Liderazgo participativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	14,8	14,8
	Malo	72	59,0	73,8
	Bueno	28	23,0	96,7
	Excelente	4	3,3	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

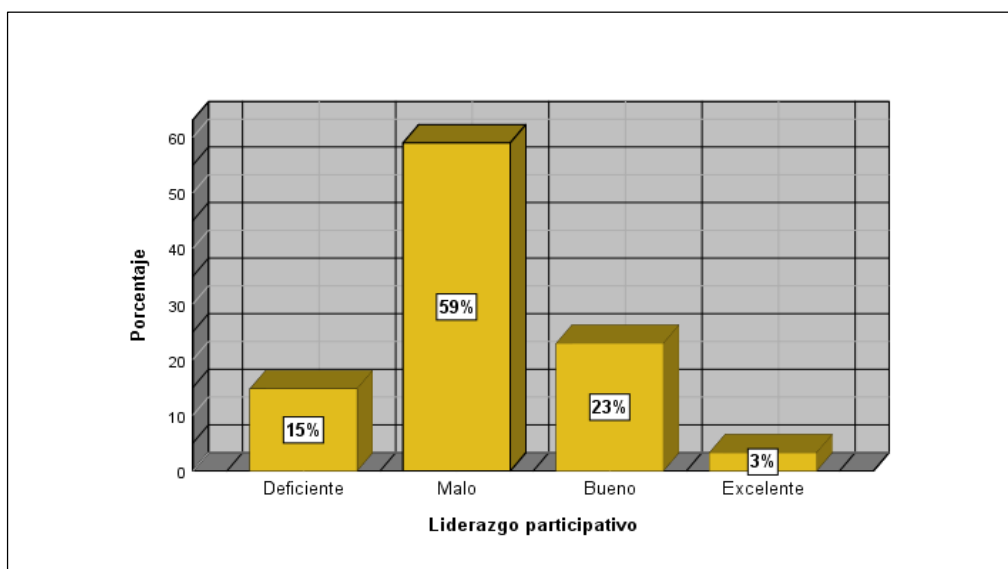


Figura 4: Liderazgo participativo en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 7 y figura 4, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 59% representan mayor proporción, lo que evidencia la baja existencia de un liderazgo participativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Tabla 8: Frecuencia de la V1 – D1: Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	44	36,1	36,1
	Malo	70	57,4	93,4
	Bueno	6	4,9	98,4
	Excelente	2	1,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

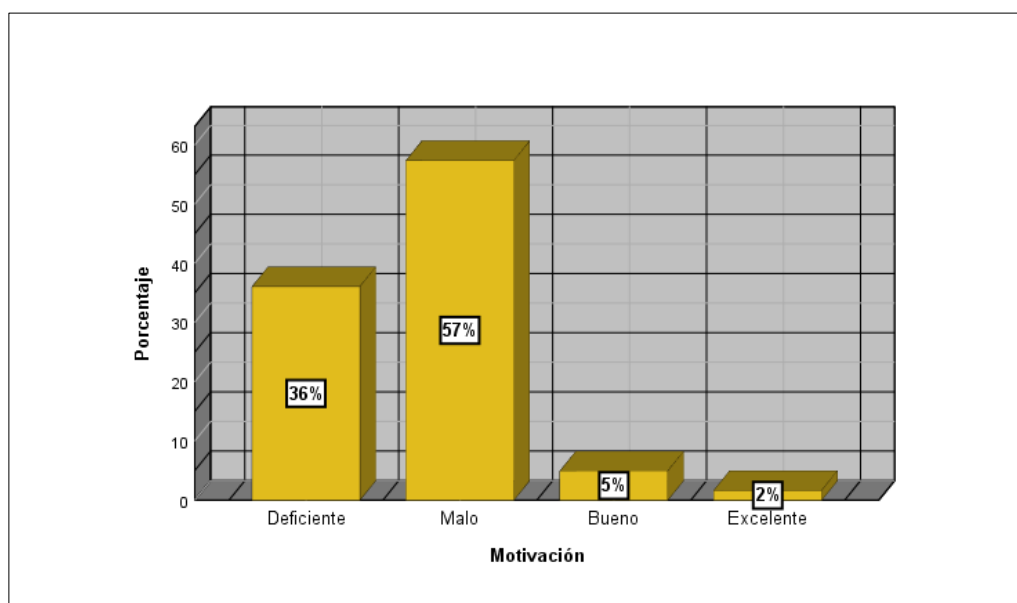


Figura 5: Motivación en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 8 y figura 5, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 57% representan mayor proporción, lo que evidencia la baja existencia de Motivación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, esto en relación al liderazgo participativo.

Tabla 9: Frecuencia de la V1 – D2: Integración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	66	54,1	54,1
	Malo	41	33,6	87,7
	Bueno	13	10,7	98,4
	Excelente	2	1,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

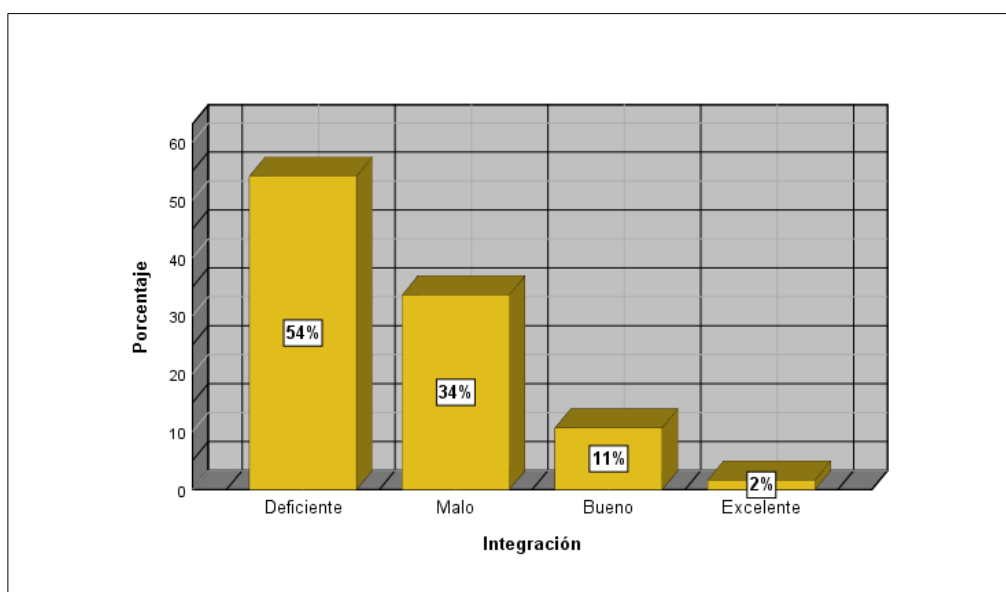


Figura 6: Integración en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 9 y figura 6, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 54% representan mayor proporción, lo que evidencia la deficiente existencia de Integración en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, esto en relación al liderazgo participativo.

Tabla 10: Frecuencia de la V1 – D3: Consideración individual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	33	27,0	27,0
	Malo	81	66,4	93,4
	Bueno	4	3,3	96,7
	Excelente	4	3,3	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

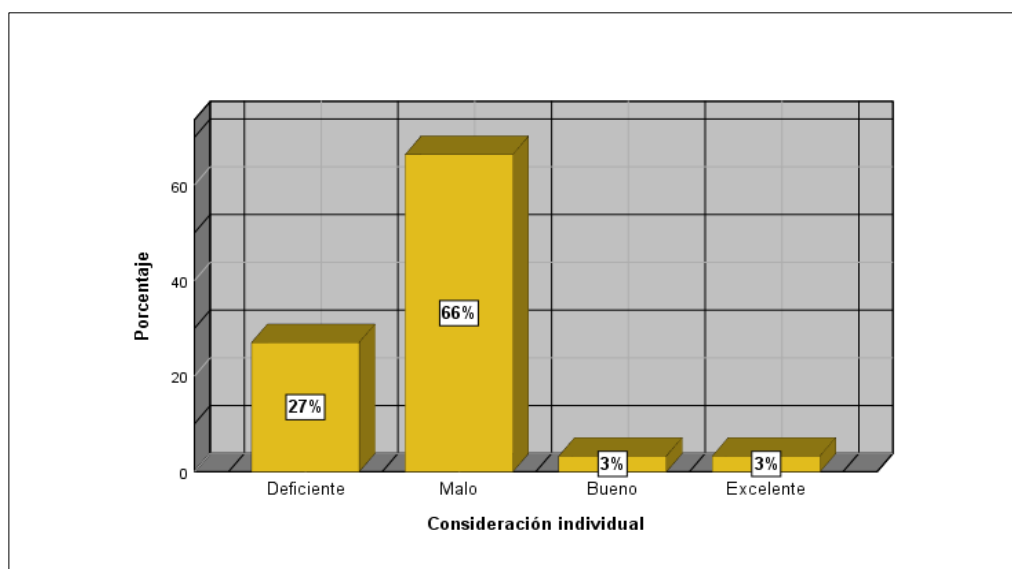


Figura 7: Consideración individual en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 10 y figura 7, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 66% representan mayor proporción, lo que evidencia la baja existencia de Consideración individual en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, esto en relación al liderazgo participativo.

Tabla 11: Frecuencia de la V2: Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	44	36,1	36,1
	Malo	62	50,8	86,9
	Bueno	13	10,7	97,5
	Excelente	3	2,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

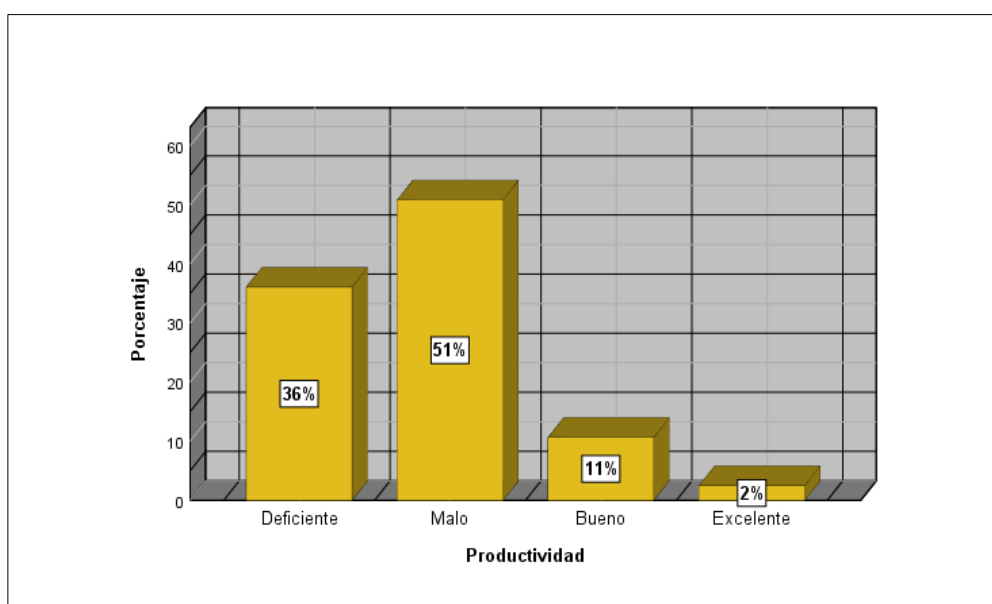


Figura 8: Productividad en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 11 y figura 8, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 51% representan mayor proporción, lo que evidencia la baja existencia de Productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Tabla 12: Frecuencia de la V2 – D1: Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	89	73,0	73,0
	Malo	24	19,7	92,6
	Bueno	6	4,9	97,5
	Excelente	3	2,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

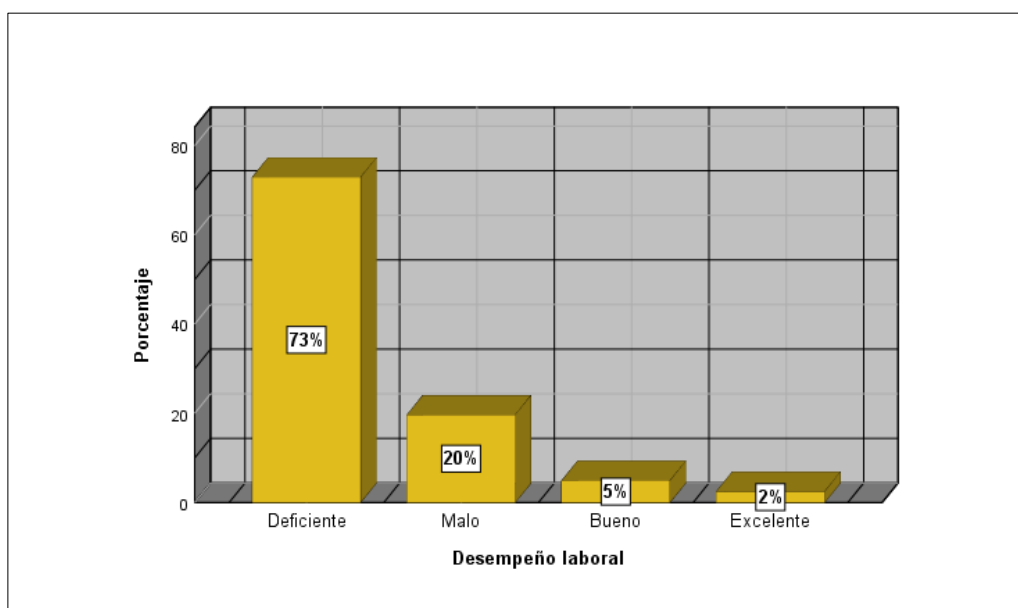


Figura 9: Desempeño laboral en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 12 y figura 9, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 73% representan mayor proporción, lo que evidencia la deficiente existencia de Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, esto en relación a la productividad.

Tabla 13: Frecuencia de la V2 – D2: Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	66	54,1	54,1
	Malo	39	32,0	86,1
	Bueno	11	9,0	95,1
	Excelente	6	4,9	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

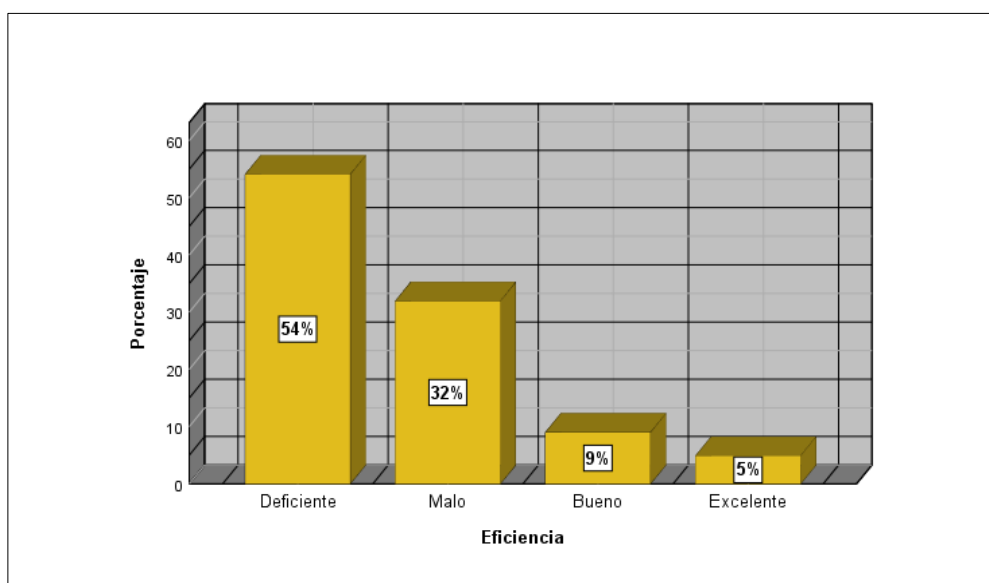


Figura 10: Eficiencia en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 13 y figura 10, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 54% representan mayor proporción, lo que evidencia la deficiente existencia de Eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, esto en relación a la productividad.

Tabla 14: Frecuencia de la V2 – D3: Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	90	73,8	73,8
	Malo	25	20,5	94,3
	Bueno	4	3,3	97,5
	Excelente	3	2,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

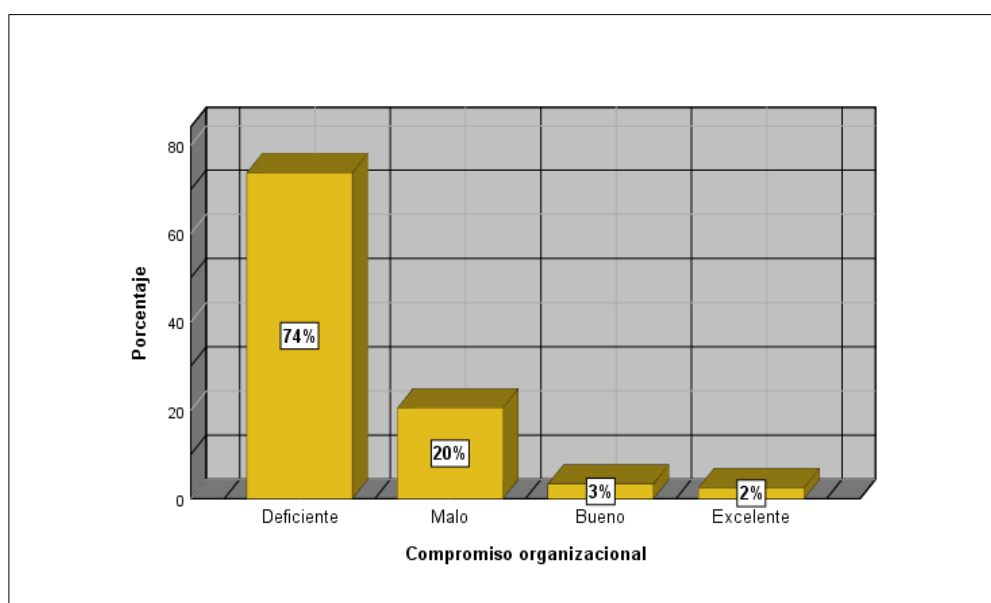


Figura 11: Compromiso organizacional en la MDSJ

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 14 y figura 11, se puede observar los resultados en relación a las preguntas planteadas, las cuales fueron resueltas por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Los resultados de un 74% representan mayor proporción, lo que evidencia la deficiente existencia de Compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, esto en relación a la productividad.



#### 4.1.4. Resultado de las preguntas planteadas en el cuestionario

Tabla 15: Resultado del ítem 1 de la V1D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	83	68,0	68,0	68,0
	Muy pocas veces	39	32,0	32,0	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

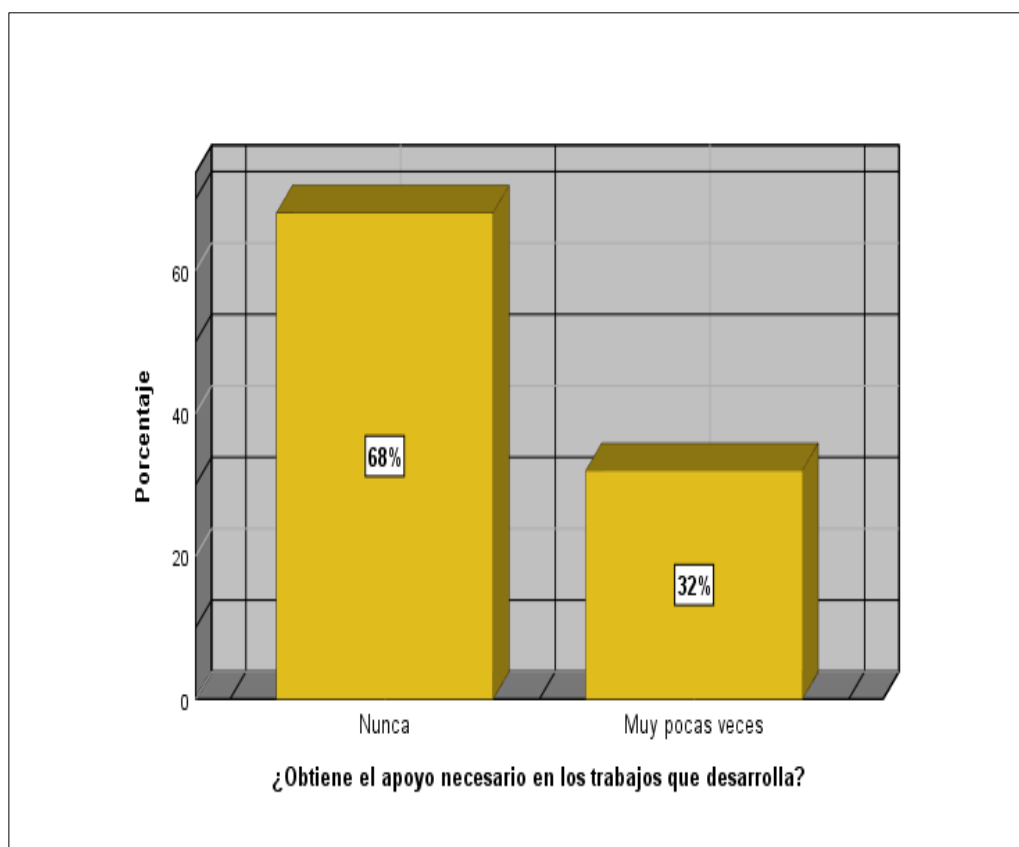


Figura 12: Resultado del ítem1 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 15 y figura 12 se observa que el 68% de los encuestados indican que nunca reciben apoyo en los trabajos que desarrollan y el 32% consideran que muy pocas veces reciben apoyo necesario en los trabajos que desarrollan.

Tabla 16: Resultado del ítem 2 de la V1D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	21,3	21,3	21,3
	Muy pocas veces	86	70,5	70,5	91,8
	Casi siempre	10	8,2	8,2	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

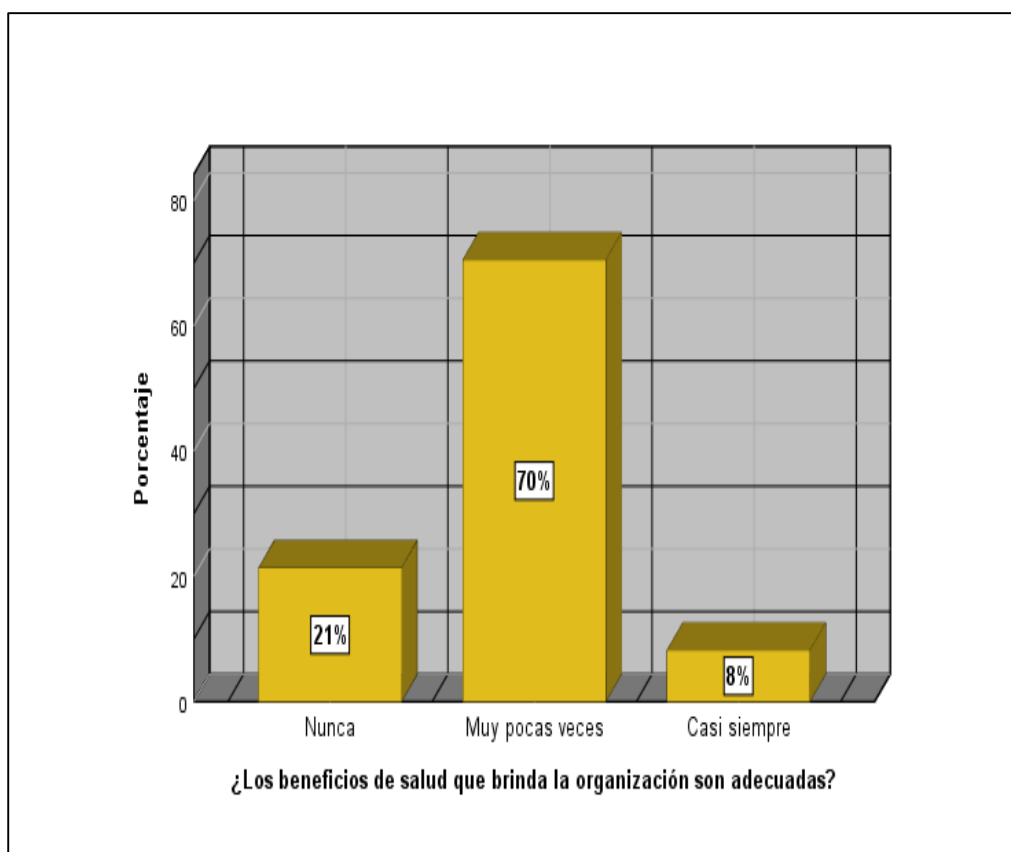


Figura 13: Resultado del ítem2 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 16 y figura 13 se observa que el 70% de los encuestados indican que los beneficios de salud que brinda la organización muy pocas veces son adecuadas, el 21% consideran que nunca reciben beneficios de salud adecuadas y solo el 8% manifiestan que casi siempre los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas.

Tabla 17: Resultado del ítem 3 de la V1D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	29,5	29,5	29,5
	Muy pocas veces	77	63,1	63,1	92,6
	Casi siempre	8	6,6	6,6	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

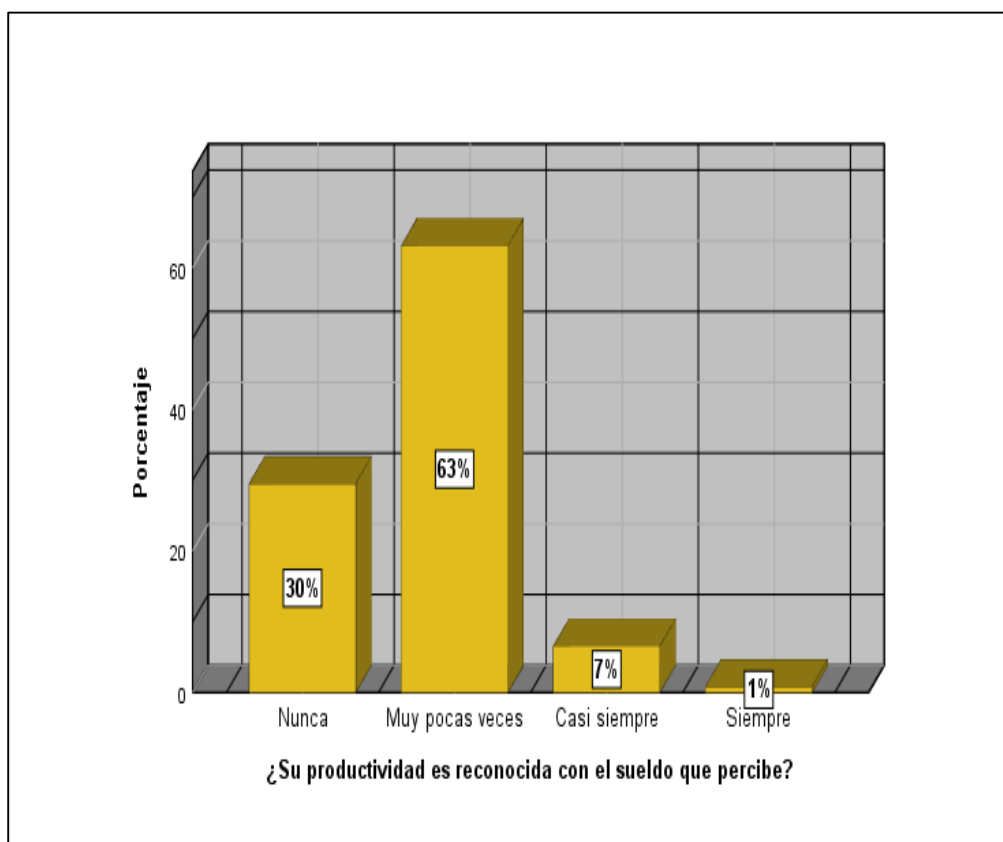


Figura 14: Resultado del ítem3 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 17 y figura 14 se observa que el 63% de los encuestados indican que muy pocas veces su productividad es reconocida con el sueldo que perciben, el 30% considera que nunca su productividad ha sido reconocida con el sueldo que perciben, el 7% manifiestan que casi siempre su productividad es reconocida con el sueldo que perciben y solo el 1% menciona que siempre su productividad ha sido reconocida con el sueldo que perciben.

Tabla 18: Resultado del ítem 4 de la V1D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	36	29,5	29,5	29,5
	Muy pocas veces	76	62,3	62,3	91,8
	Casi siempre	9	7,4	7,4	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

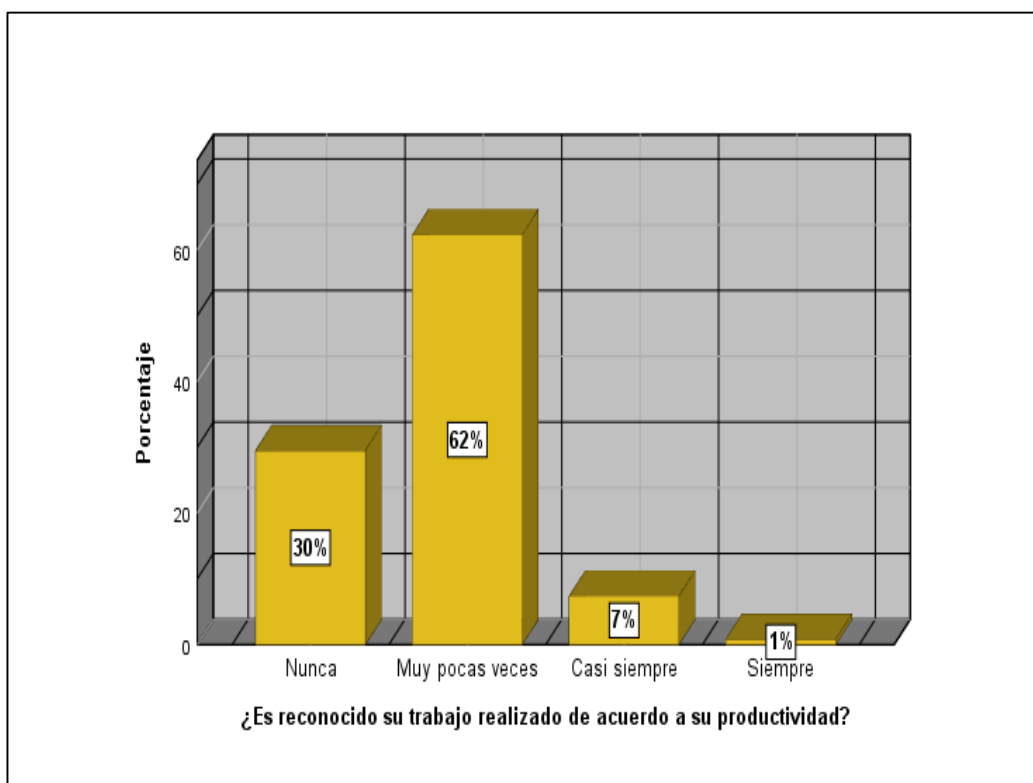


Figura 15: Resultado del ítem4 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 18 y figura 15 se observa que el 62% de los encuestados indican que muy pocas veces es reconocido su trabajo realizado de acuerdo a su productividad, el 30% considera que nunca es reconocido su trabajo realizado de acuerdo a su productividad, el 7% manifiestan que casi siempre es reconocido su trabajo realizado de acuerdo a su productividad y solo el 1% menciona que siempre es reconocido su trabajo realizado de acuerdo a su productividad.

Tabla 19: Resultado del ítem 5 de la V1D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	6,6	6,6	6,6
	Muy pocas veces	97	79,5	79,5	86,1
	Casi siempre	16	13,1	13,1	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

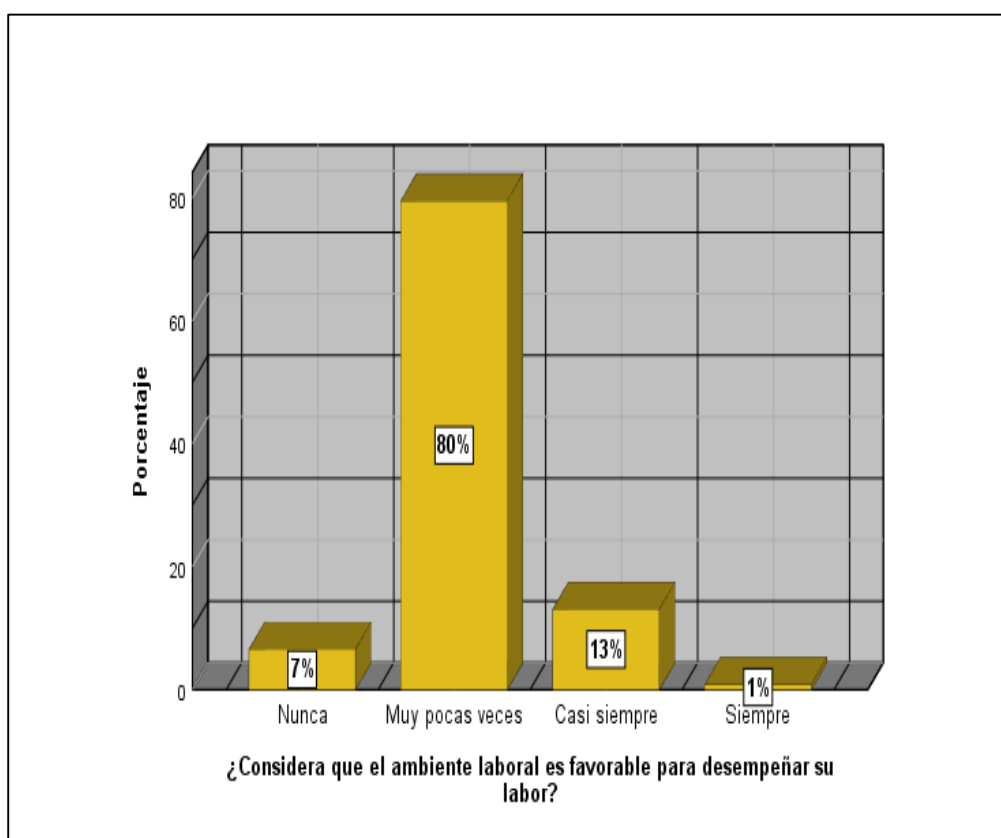


Figura 16: Resultado del ítem5 de la V1D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En tabla 19 y la figura 16 se observa que el 80% de los encuestados indican que muy pocas veces el ambiente laboral es favorable para desempeñar su labor, el 7% considera que nunca el ambiente laboral es favorable para desempeñar su labor, el 13% manifiestan que casi siempre el ambiente laboral es favorable para desempeñar su labor y solo el 1% menciona que siempre el ambiente laboral es favorable para desempeñar su labor.

Tabla 20: Resultado del ítem 6 de la V1D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	26,2	26,2	26,2
	Muy pocas veces	87	71,3	71,3	97,5
	Casi siempre	3	2,5	2,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

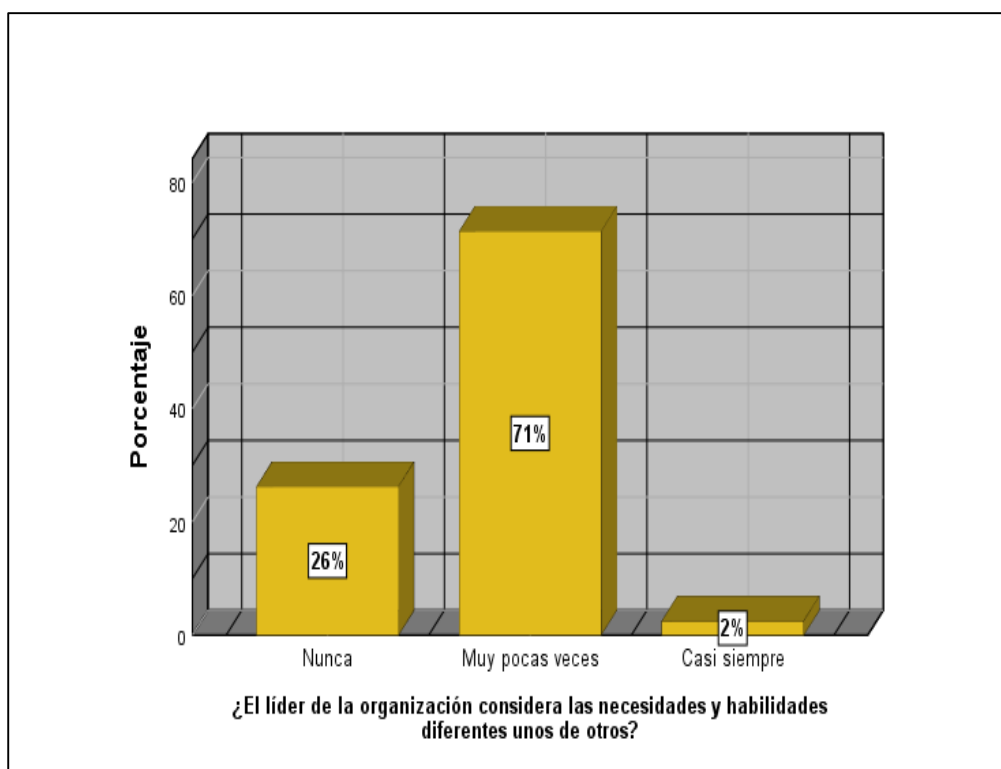


Figura 17: Resultado del ítem6 de la V1D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 20 y figura 17 se observa que el 71% de los encuestados indican que muy pocas veces el líder de la organización considera las necesidades y habilidades diferentes unos de otros, el 26% considera que nunca el líder de la organización considera las necesidades y habilidades diferentes unos de otros y el 2% manifiesta que casi siempre el líder de la organización considera las necesidades y habilidades diferentes unos de otros.

Tabla 21: Resultado del ítem 7 de la V1D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	18,9	18,9	18,9
	Muy pocas veces	85	69,7	69,7	88,5
	Casi siempre	12	9,8	9,8	98,4
	Siempre	2	1,6	1,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

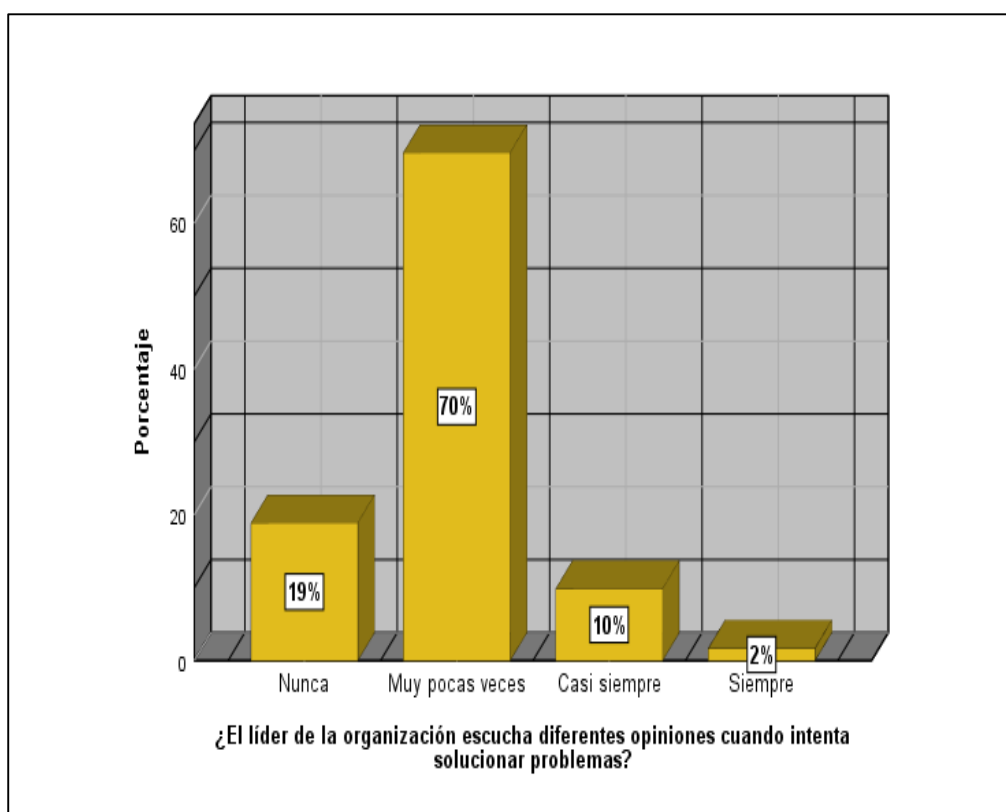


Figura 18: Resultado del ítem7 de la V1D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 21 y figura 18 se observa que el 70% de los encuestados indican que muy pocas veces el líder de la organización escucha diferentes opiniones cuando intenta solucionar problemas, el 19% considera que nunca el líder de la organización escucha diferentes opiniones cuando intenta solucionar problemas, el 10% considera que casi siempre el líder de la organización escucha diferentes opiniones cuando intenta solucionar problemas y el 2% manifiesta que siempre el líder de la organización escucha diferentes opiniones cuando intenta solucionar problemas.

Tabla 22: Resultado del ítem 8 de la V1D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	23,0	23,0	23,0
	Muy pocas veces	86	70,5	70,5	93,4
	Casi siempre	7	5,7	5,7	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

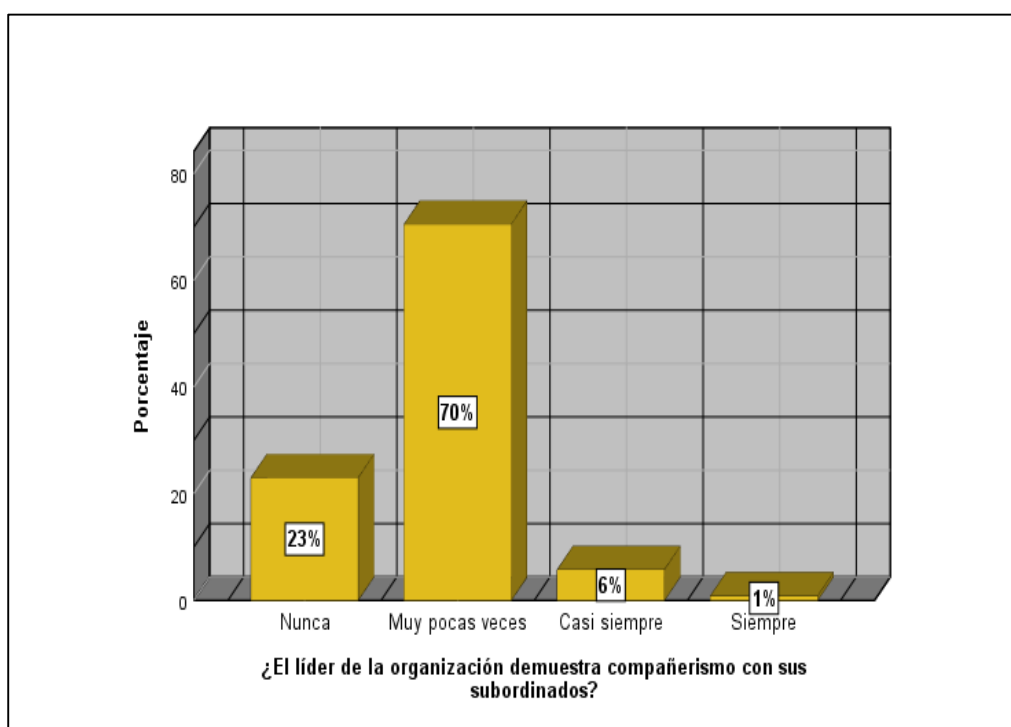


Figura 19: Resultado del ítem8 de la V1D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 22 y figura 19 se observa que el 70% de los encuestados indican que muy pocas veces el líder de la organización demuestra compañerismo con sus subordinados, el 23% considera que nunca el líder de la organización demuestra compañerismo con sus subordinados, el 6% considera que casi siempre el líder de la organización demuestra compañerismo con sus subordinados y el 1% manifiesta que siempre el líder de la organización demuestra compañerismo con sus subordinados.



Tabla 23: Resultado del ítem 9 de la V1D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	19,7	19,7	19,7
	Muy pocas veces	89	73,0	73,0	92,6
	Casi siempre	8	6,6	6,6	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

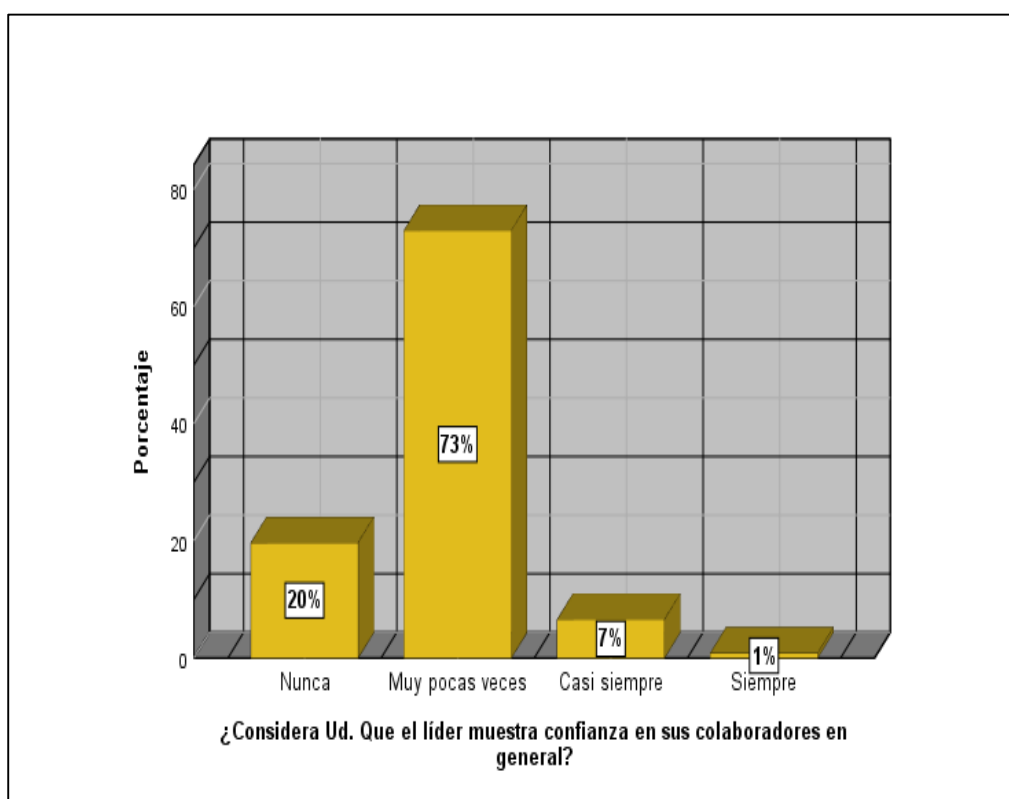


Figura 20: Resultado del ítem9 de la V1D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 23 y figura 20 se observa que el 73% de los encuestados indican que muy pocas veces el líder de la organización muestra confianza en sus colaboradores en general, el 20% considera que nunca el líder de la organización muestra confianza en sus colaboradores en general, el 7% considera que casi siempre el líder de la organización muestra confianza en sus colaboradores en general y el 1% manifiesta que siempre el líder de la organización muestra confianza en sus colaboradores en general.

Tabla 24: Resultado del ítem 10 de la V1D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	25,4	25,4	25,4
	Muy pocas veces	82	67,2	67,2	92,6
	Casi siempre	8	6,6	6,6	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

SS V22 (Elaboración propia)

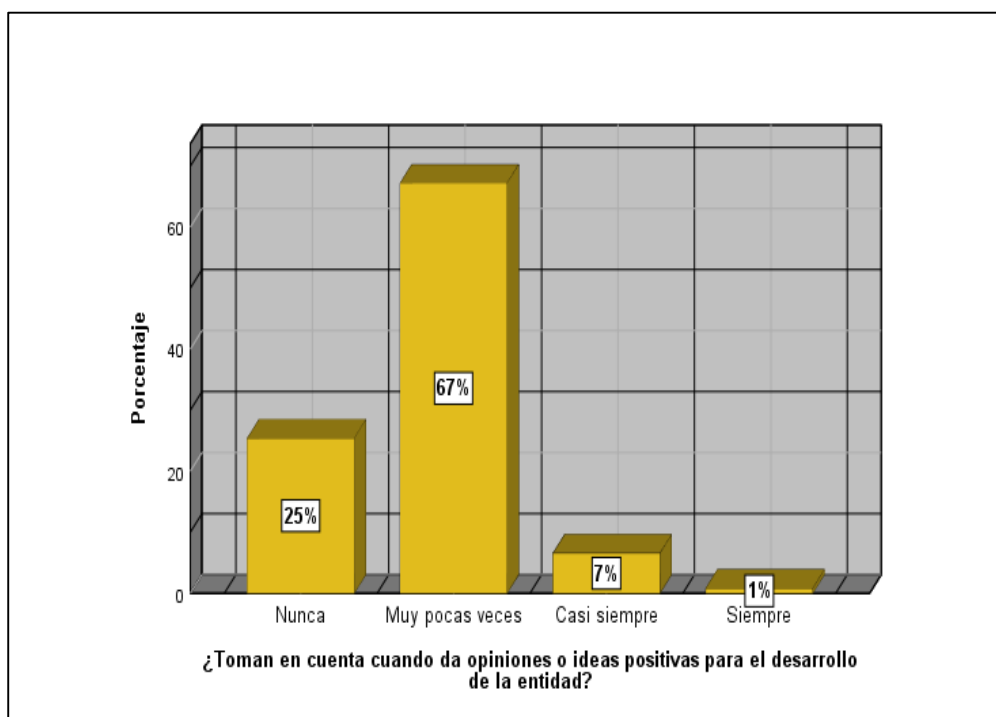


Figura 21: Resultado del ítem10 de la V1D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 24 y figura 21 se observa que el 67% de los encuestados indican que muy pocas veces toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad, el 25% considera que nunca toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad, el 7% considera que casi siempre toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad y el 1% manifiesta que siempre toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.

Tabla 25: Resultado del ítem 11 de la V1D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	53	43,4	43,4	43,4
	Muy pocas veces	56	45,9	45,9	89,3
	Casi siempre	12	9,8	9,8	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

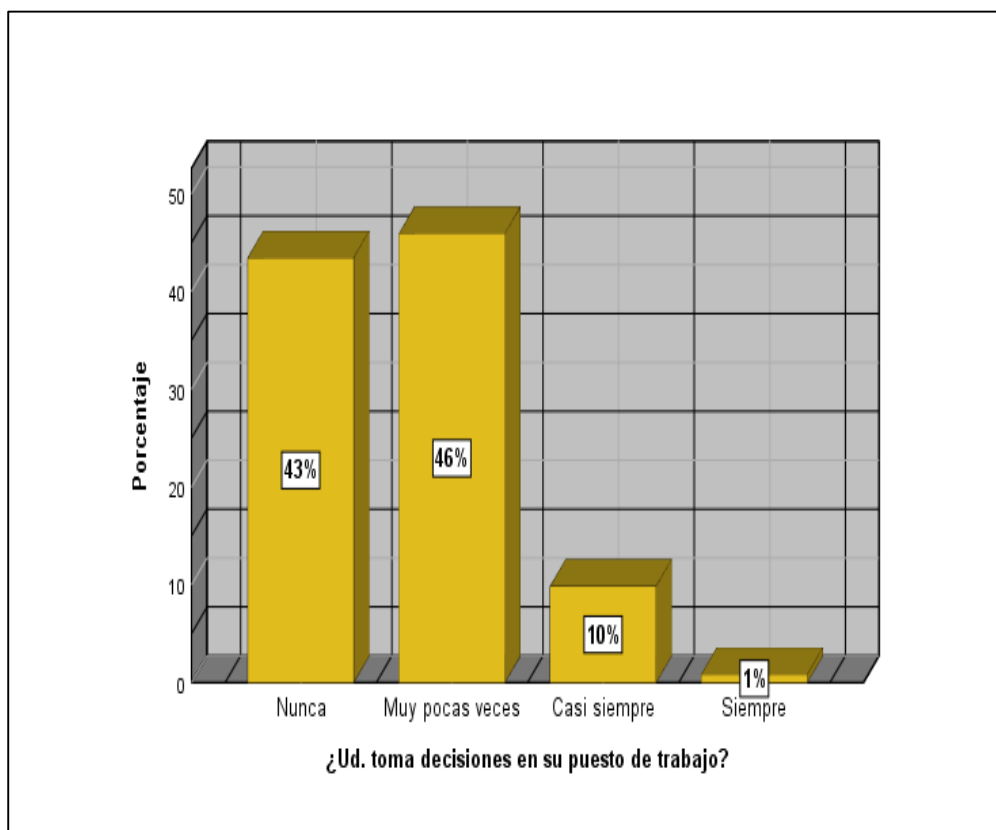


Figura 22: Resultado del ítem11 de la V1D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 25 y figura 22 se observa que el 46% de los encuestados indican que muy pocas veces toman decisiones en su puesto de trabajo, el 43% considera que nunca toman decisiones en su puesto de trabajo, el 10% considera que casi siempre toman decisiones en su puesto de trabajo y el 1% manifiesta que siempre toman decisiones en su puesto de trabajo.

Tabla 26: Resultado del ítem 12 de la V1D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	39	32,0	32,0	32,0
	Muy pocas veces	78	63,9	63,9	95,9
	Casi siempre	3	2,5	2,5	98,4
	Siempre	2	1,6	1,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

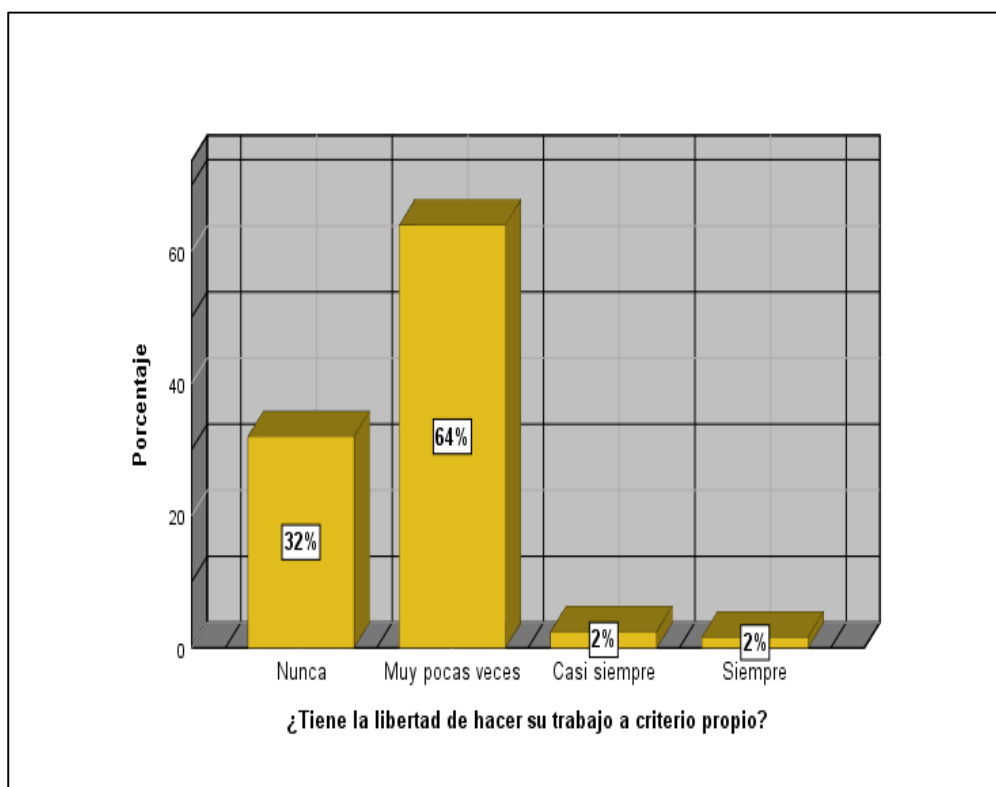


Figura 23: Resultado del ítem12 de la V1D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 26 y figura 23, se observa que el 64% de los encuestados indican que muy pocas veces tienen la libertad de hacer su trabajo a criterio propio, el 32% considera que nunca tienen la libertad de hacer su trabajo a criterio propio, el 2% considera que casi siempre tienen la libertad de hacer su trabajo a criterio propio y el 2% manifiesta que siempre tienen la libertad de hacer su trabajo a criterio propio.

Tabla 27: Resultado del ítem 13 de la V2D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Muy pocas veces	105	86,1	86,1	87,7
	Casi siempre	14	11,5	11,5	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

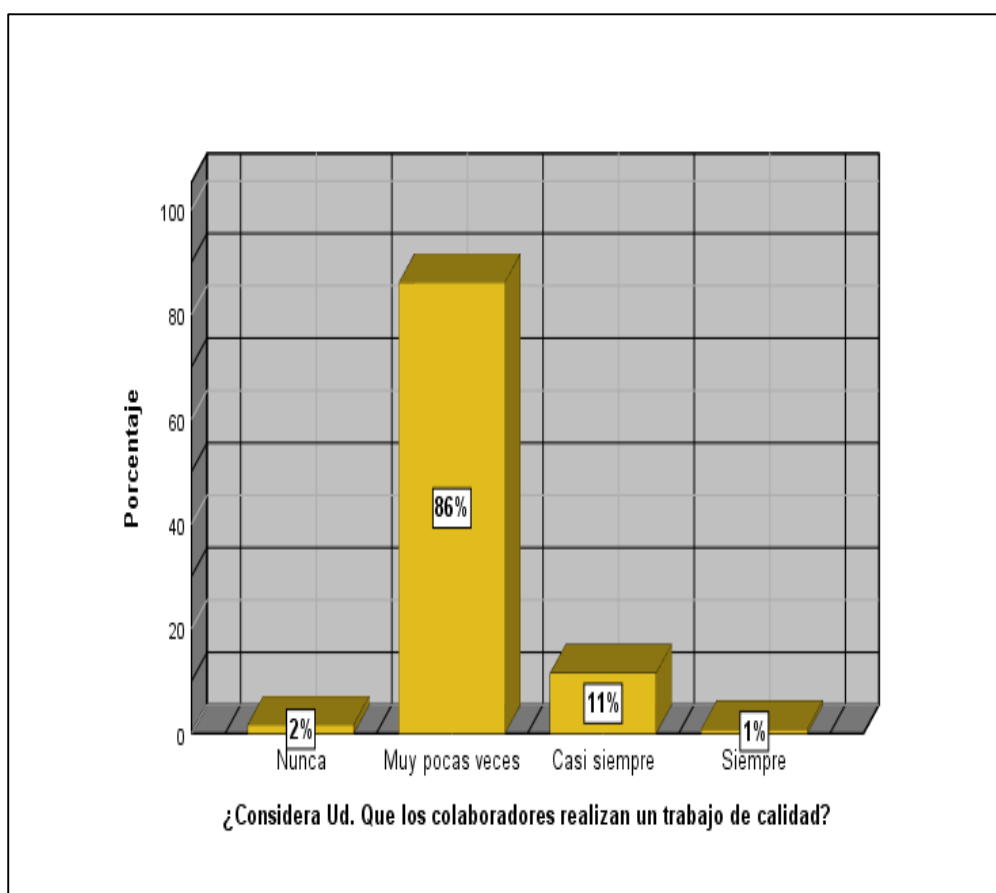


Figura 24: Resultado del ítem13 de la V2D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 27 y figura 24 se observa que el 86% de los encuestados indican que muy pocas veces los colaboradores realizan un trabajo de calidad, el 2% considera que nunca los colaboradores realizan un trabajo de calidad, el 11% considera que casi siempre los colaboradores realizan un trabajo de calidad y el 1% manifiesta que siempre los colaboradores realizan un trabajo de calidad.

Tabla 28: Resultado del ítem 14 de la V2D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	105	86,1	86,1	86,1
	Casi siempre	15	12,3	12,3	98,4
	Siempre	2	1,6	1,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

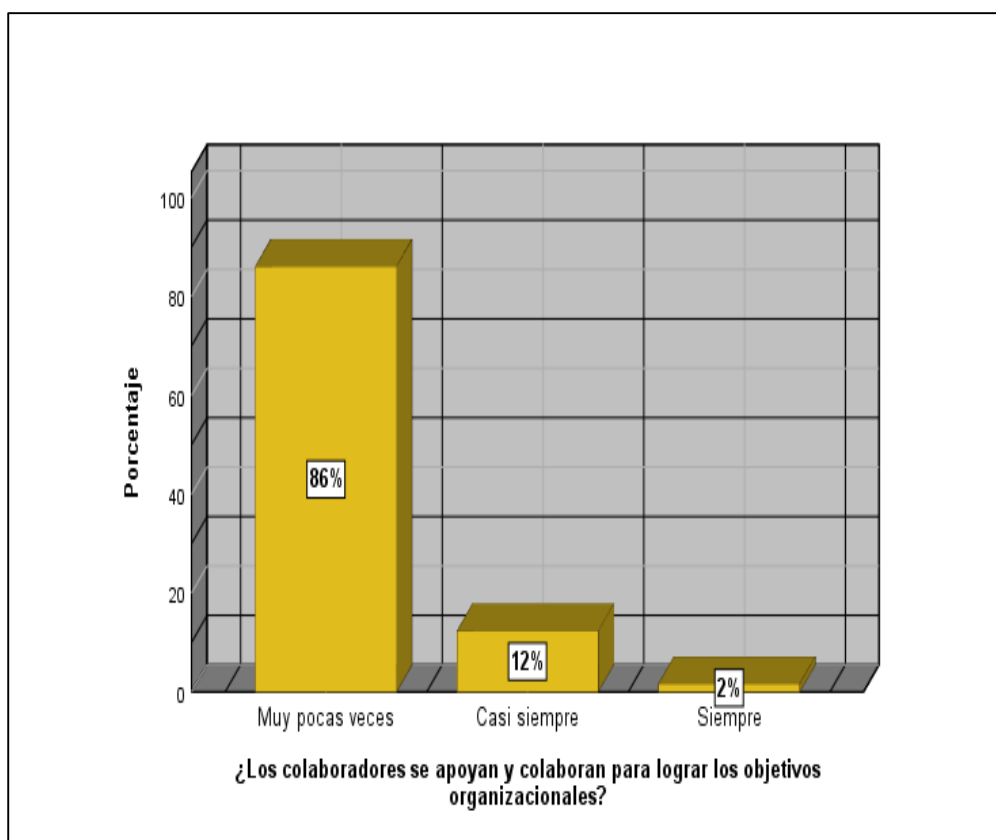


Figura 25: Resultado del ítem14 de la V2D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 28 y figura 25 se observa que el 86% de los encuestados indican que muy pocas veces los colaboradores se apoyan y colaboran para lograr los objetivos organizacionales, el 12% considera que casi siempre los colaboradores se apoyan y colaboran para lograr los objetivos organizacionales y solo el 2% manifiesta que siempre los colaboradores se apoyan y colaboran para lograr los objetivos organizacionales.

Tabla 29: Resultado del ítem 15 de la V2D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	27,9	27,9	27,9
	Muy pocas veces	67	54,9	54,9	82,8
	Casi siempre	16	13,1	13,1	95,9
	Siempre	5	4,1	4,1	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

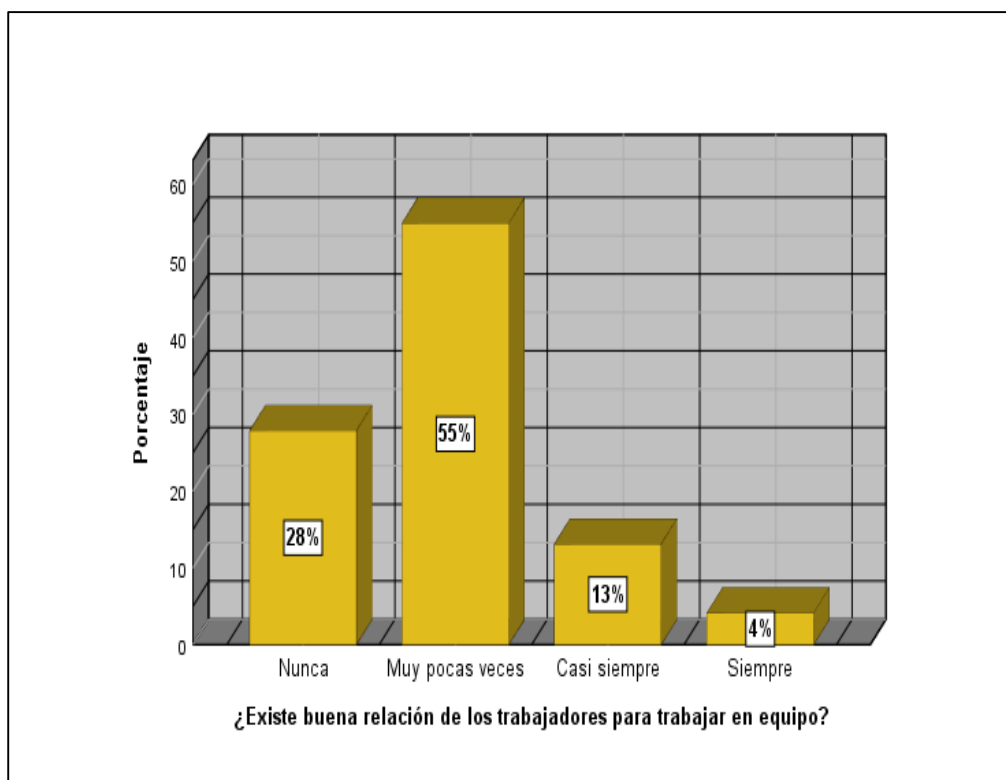


Figura 26: Resultado del ítem15 de la V2D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 29 y figura 26 se observa que el 55% de los encuestados indican que muy pocas veces existe buena relación de los trabajadores para trabajar en equipo, el 28% considera que nunca existe buena relación de los trabajadores para trabajar en equipo, el 13% considera que casi siempre existe buena relación de los trabajadores para trabajar en equipo y solo el 4% manifiesta que siempre existe buena relación de los trabajadores para trabajar en equipo.

Tabla 30: Resultado del ítem 16 de la V2D1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	25,4	25,4	25,4
	Muy pocas veces	80	65,6	65,6	91,0
	Casi siempre	9	7,4	7,4	98,4
	Siempre	2	1,6	1,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

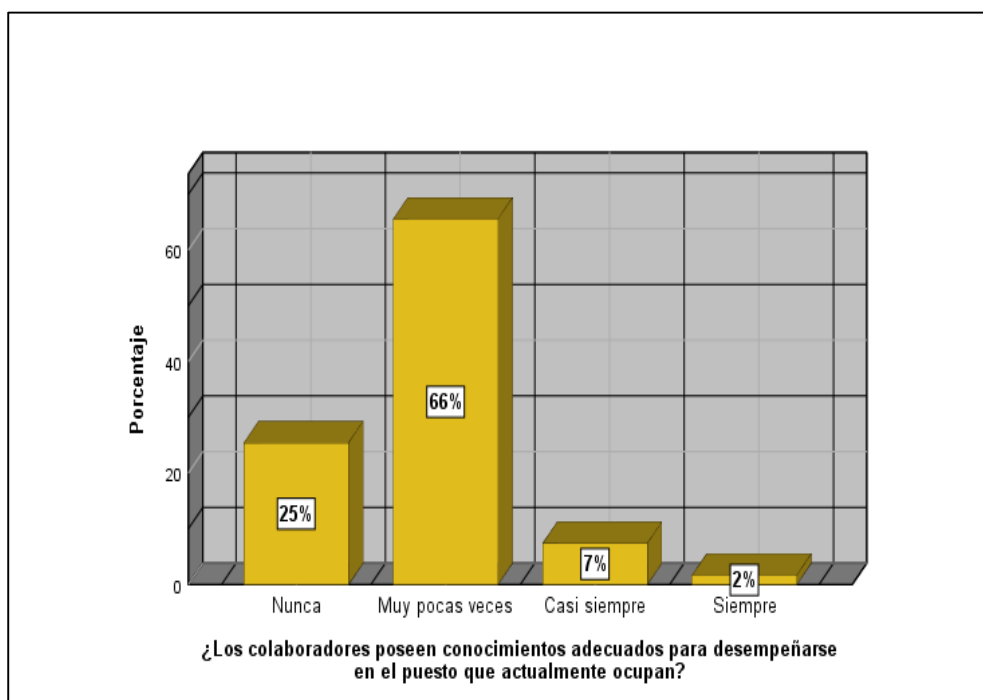


Figura 27: Resultado del ítem16 de la V2D1

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 30 y figura 27 se observa que el 66% de los encuestados indican que muy pocas veces los colaboradores poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan, el 25% considera que nunca los colaboradores poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan, el 7% considera que casi siempre los colaboradores poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan y solo el 2% manifiesta que siempre los colaboradores poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan.



Tabla 31: Resultado del ítem 17 de la V2D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	81	66,4	66,4	66,4
	Muy pocas veces	41	33,6	33,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

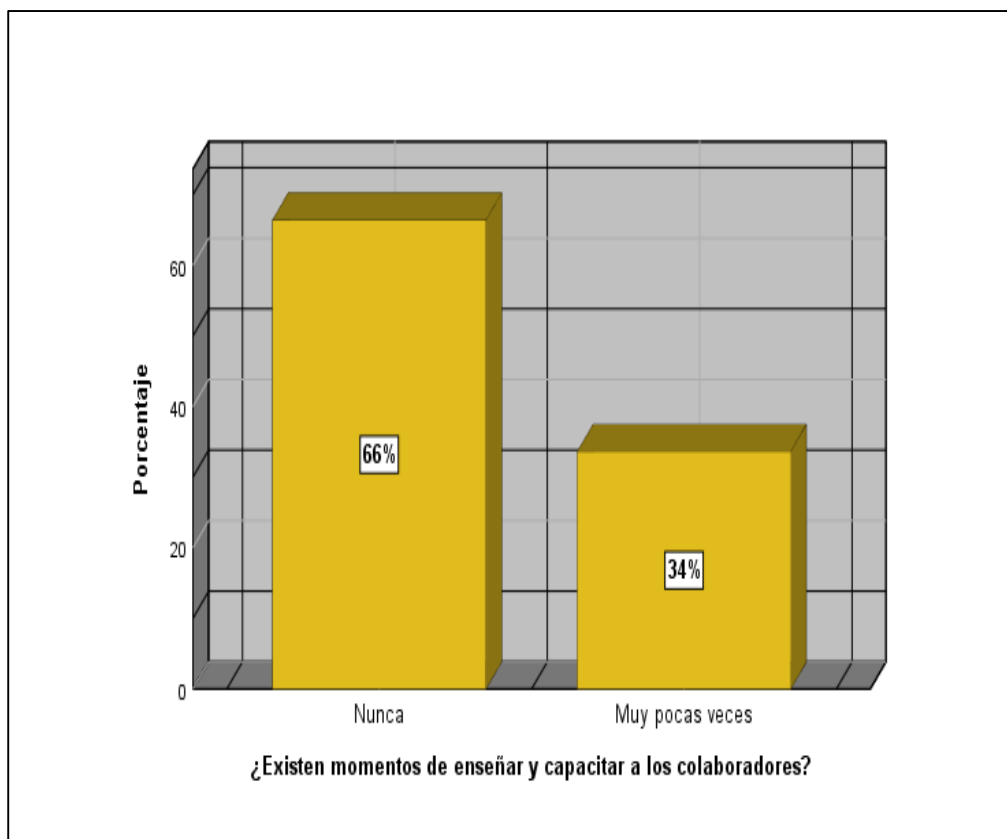


Figura 28: Resultado del ítem17 de la V2D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 31 y figura 28 se observa que el 66% de los encuestados indican que nunca existen momentos de enseñar y capacitar a los colaboradores, el 34% considera que muy pocas veces existen momentos de enseñar y capacitar a los colaboradores.

Tabla 32: Resultado del ítem 18 de la V2D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	10,7	10,7	10,7
	Muy pocas veces	97	79,5	79,5	90,2
	Casi siempre	12	9,8	9,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

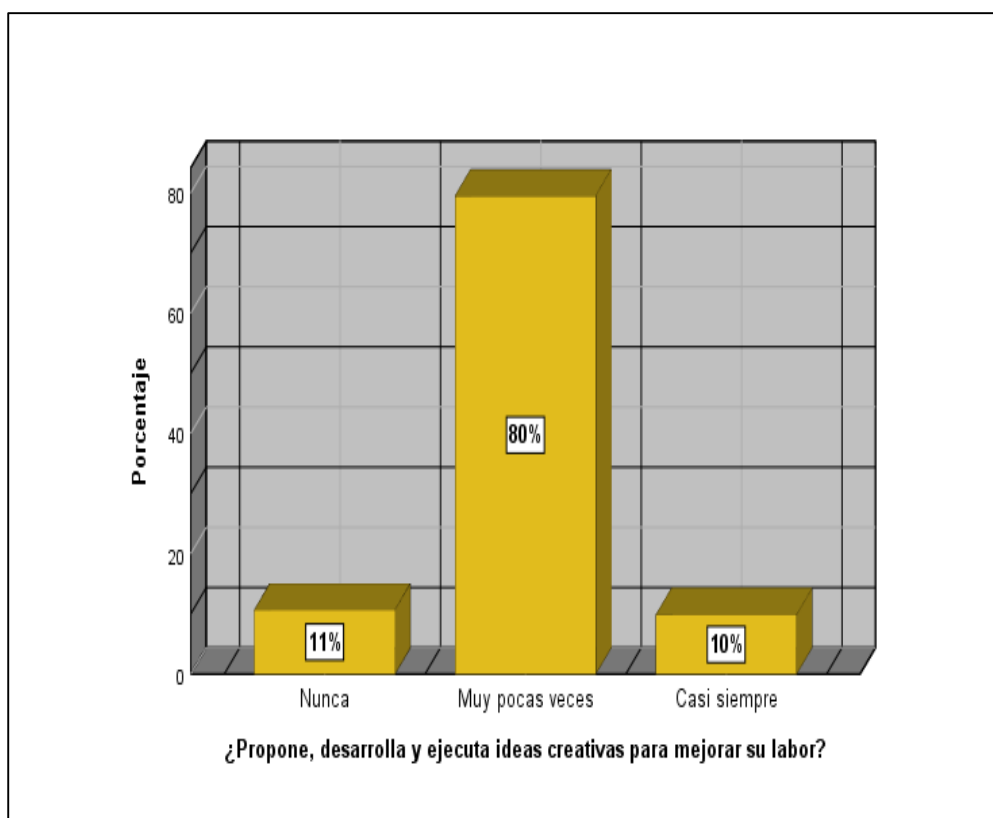


Figura 29: Resultado del ítem18 de la V2D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 32 y figura 29 se observa que el 80% de los encuestados indican que muy pocas veces proponen, desarrollan y ejecutan ideas creativas para mejorar su labor, el 11% considera que nunca proponen, desarrollan y ejecutan ideas creativas para mejorar su labor, el 10% considera que casi siempre proponen, desarrollan y ejecutan ideas creativas para mejorar su labor.

Tabla 33: Resultado del ítem 19 de la V2D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	104	85,2	85,2	85,2
	Casi siempre	12	9,8	9,8	95,1
	Siempre	6	4,9	4,9	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

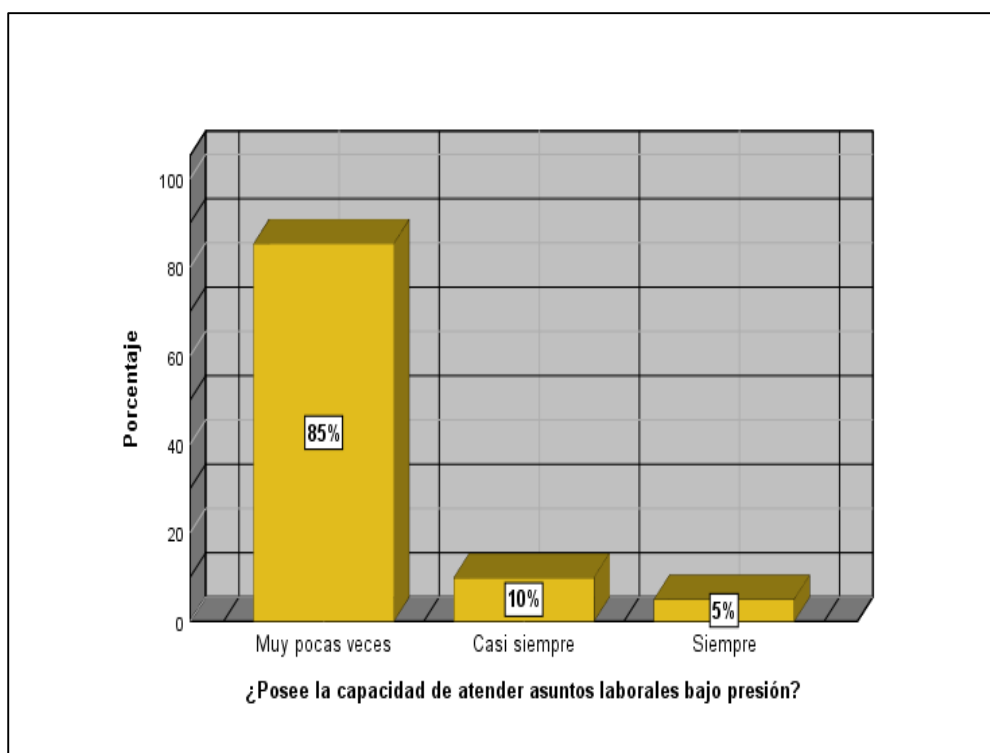


Figura 30: Resultado del ítem19 de la V2D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 33 y figura 30 se observa que el 85% de los encuestados indican que muy pocas veces poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión, el 10% considera que casi siempre poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión y el 5% manifiesta que siempre poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.

Tabla 34: Resultado del ítem 20 de la V2D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	10,7	10,7	10,7
	Muy pocas veces	85	69,7	69,7	80,3
	Casi siempre	21	17,2	17,2	97,5
	Siempre	3	2,5	2,5	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

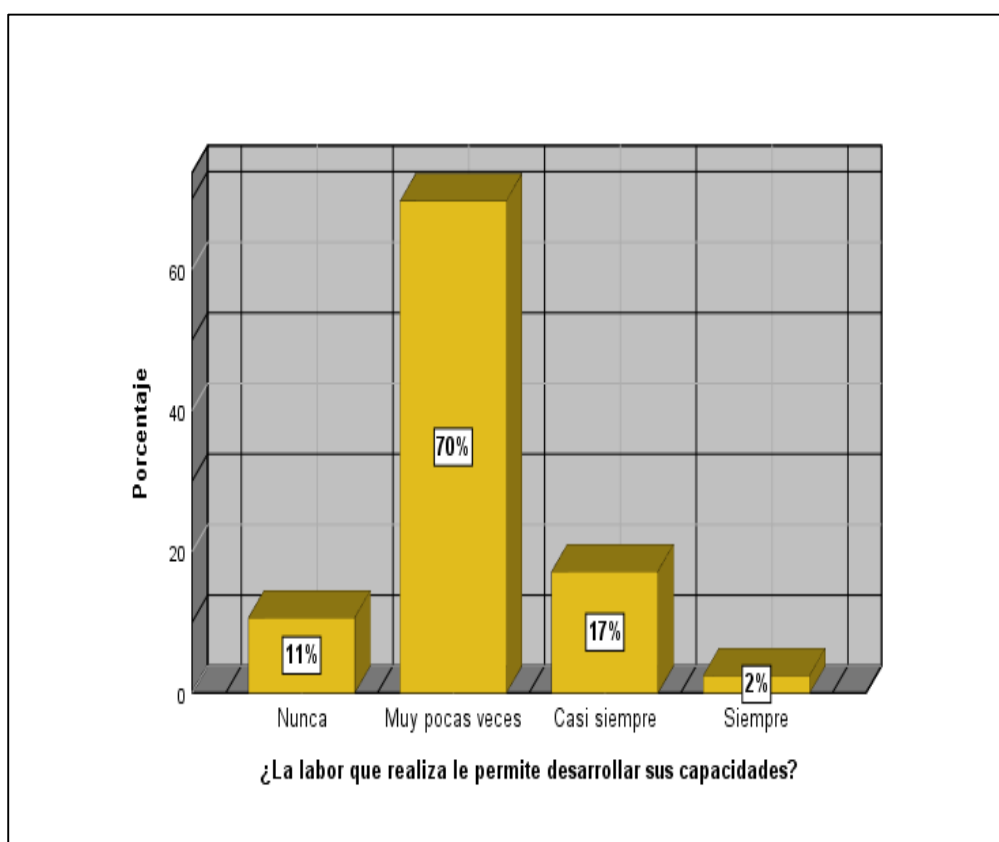


Figura 31: Resultado del ítem20 de la V2D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 34 y figura 31 se observa que el 70% de los encuestados indican que muy pocas veces la labor que realizan les permite desarrollar sus capacidades, el 11% considera que nunca la labor que realizan les permite desarrollar sus capacidades, el 17% considera que casi siempre la labor que realizan les permite desarrollar sus capacidades y solo el 2% manifiesta que siempre la labor que realizan les permite desarrollar sus capacidades.

Tabla 35: Resultado del ítem 21 de la V2D2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,6	1,6	1,6
	Muy pocas veces	95	77,9	77,9	79,5
	Casi siempre	24	19,7	19,7	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

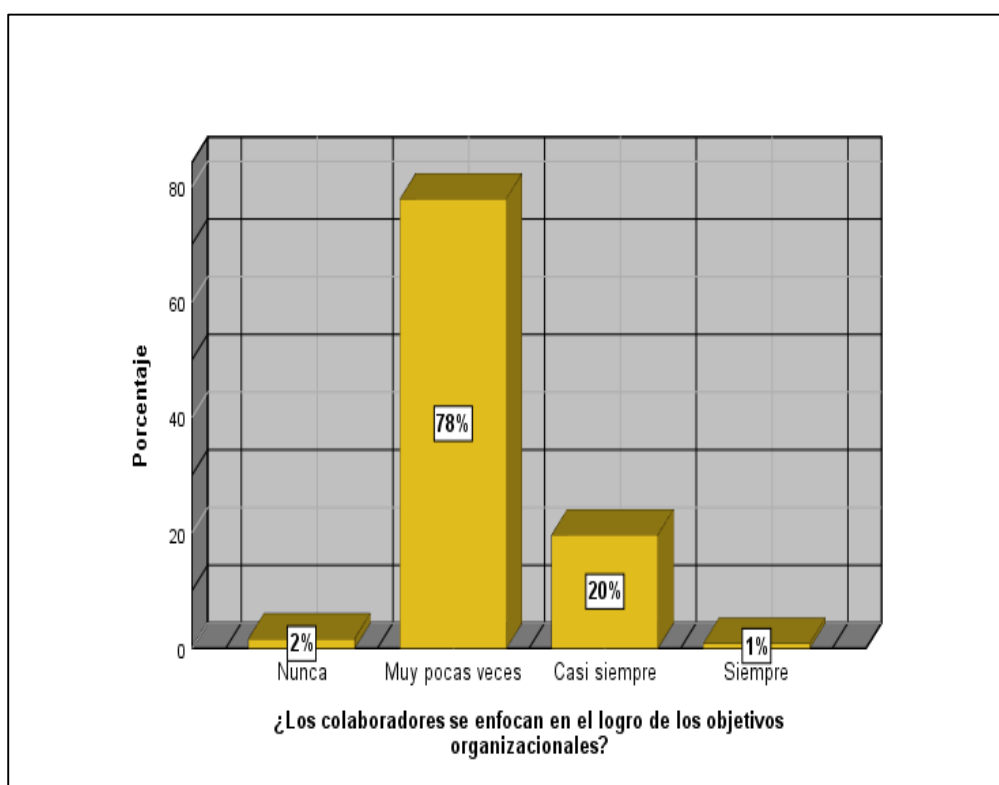


Figura 32: Resultado del ítem21 de la V2D2

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 35 y figura 32 se observa que el 78% de los encuestados indican que muy pocas veces los colaboradores se enfocan en el logro de los objetivos organizacionales, el 2% considera que nunca los colaboradores se enfocan en el logro de los objetivos organizacionales, el 20% considera que casi siempre los colaboradores se enfocan en el logro de los objetivos organizacionales y el 1% manifiesta que siempre los colaboradores se enfocan en el logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 36: Resultado del ítem 22 de la V2D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,5	2,5	2,5
	Muy pocas veces	104	85,2	85,2	87,7
	Casi siempre	14	11,5	11,5	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

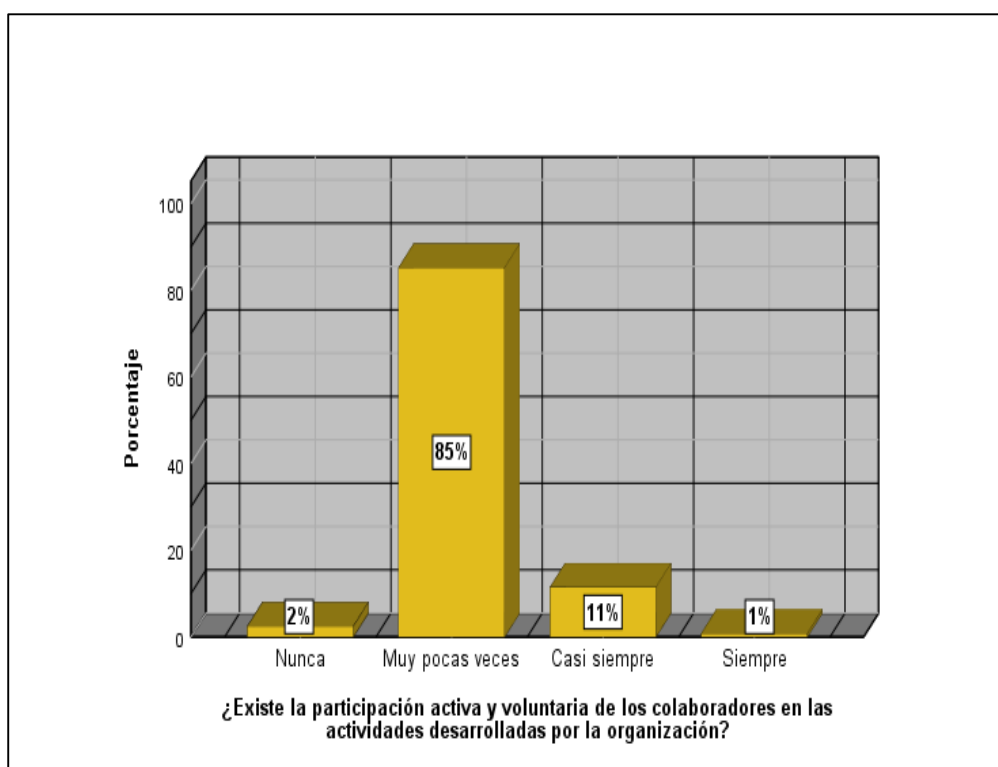


Figura 33: Resultado del ítem22 de la V2D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 36 y figura 33 se observa que el 85% de los encuestados indican que muy pocas veces existe la participación activa de los colaboradores en las actividades desarrolladas por la organización, el 2% considera que nunca existe la participación activa de los colaboradores en las actividades desarrolladas por la organización, el 11% considera que casi siempre existe la participación activa de los colaboradores en las actividades desarrolladas por la organización y el 1% manifiesta que siempre existe la participación activa de los colaboradores en las actividades desarrolladas por la organización.

Tabla 37: Resultado del ítem 23 de la V2D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	106	86,9	86,9	86,9
	Casi siempre	15	12,3	12,3	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

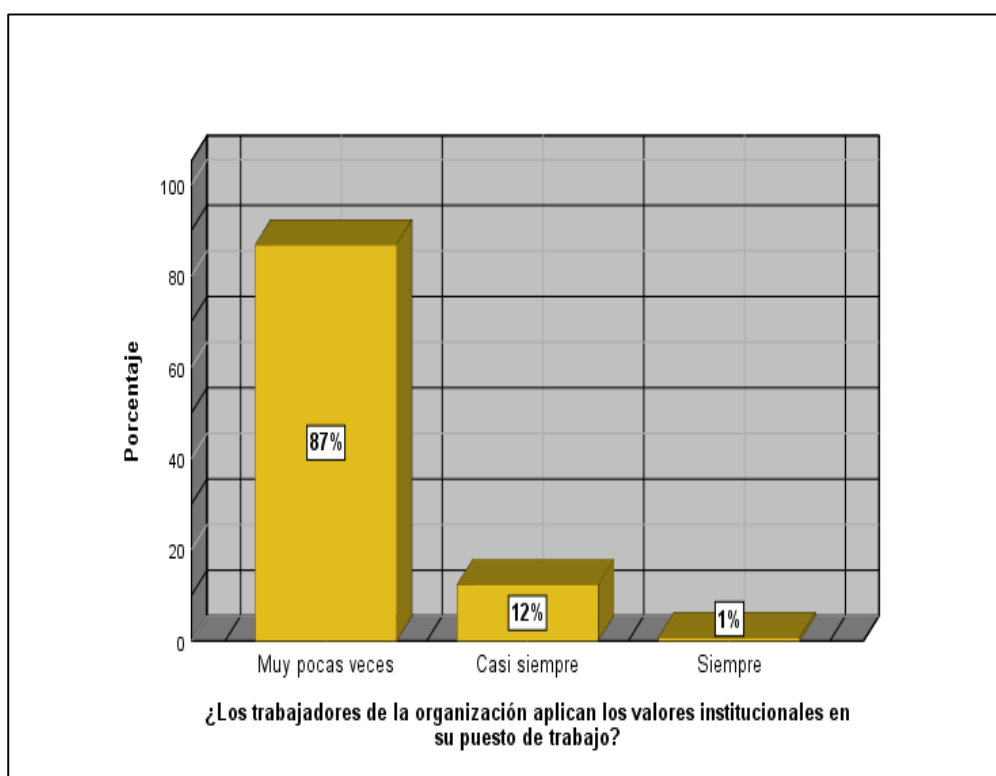


Figura 34: Resultado del ítem23 de la V2D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 37 y figura 34 se observa que el 87% de los encuestados indican que muy pocas veces los trabajadores de la organización aplican los valores institucionales en su puesto de trabajo, el 12% considera que casi siempre los trabajadores de la organización aplican los valores institucionales en su puesto de trabajo y el 1% manifiesta que siempre los trabajadores de la organización aplican los valores institucionales en su puesto de trabajo.

Tabla 38: Resultado del ítem 24 de la V2D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	34	27,9	27,9	27,9
	Muy pocas veces	68	55,7	55,7	83,6
	Casi siempre	16	13,1	13,1	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

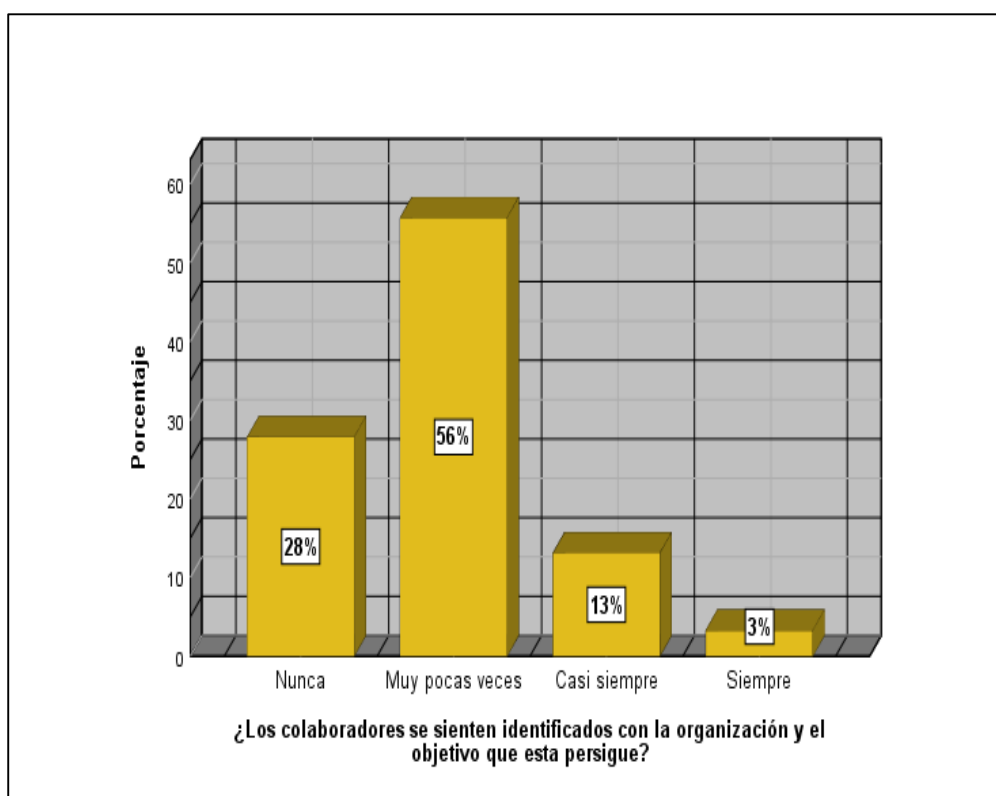


Figura 35: Resultado del ítem24 de la V2D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 38 y figura 35 se observa que el 56% de los encuestados indican que muy pocas veces los colaboradores se sienten identificados con la organización y el objetivo que esta persigue, el 28% considera que nunca los colaboradores se sienten identificados con la organización y el objetivo que esta persigue, el 13% considera que casi siempre los colaboradores se sienten identificados con la organización y el objetivo que esta persigue y el 3% manifiesta que siempre los colaboradores se sienten identificados con la organización y el objetivo que esta persigue.



Tabla 39: Resultado del ítem 25 de la V2D3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	25,4	25,4	25,4
	Muy pocas veces	80	65,6	65,6	91,0
	Casi siempre	9	7,4	7,4	98,4
	Siempre	2	1,6	1,6	100,0
	Total	122	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V22 (Elaboración propia)

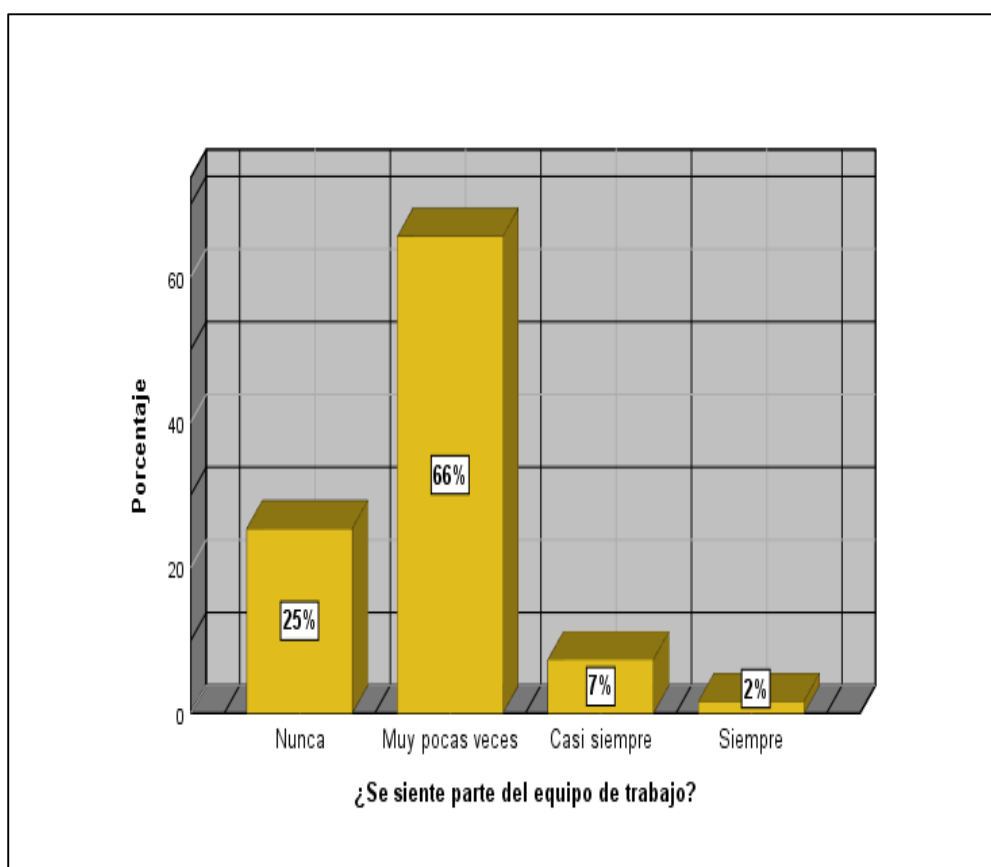


Figura 36: Resultado del ítem25 de la V2D3

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia según encuesta)

En la tabla 39 y figura 36 se observa que el 66% de los encuestados indican que muy pocas veces se sienten parte del equipo de trabajo, el 25% considera que nunca se sienten parte del equipo de trabajo, el 7% considera que casi siempre se sienten parte del equipo de trabajo y solo el 2% manifiesta que siempre se sienten parte del equipo de trabajo.

## 4.2. Contrastación estadística de la hipótesis

### a. Hipótesis general

En base a la formulación del problema general y el objetivo general, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre el liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre el liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 40:** *Correlación entre Liderazgo participativo y productividad*

		Liderazgo participativo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo participativo	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,632**
		N	,000
Productividad	Productividad	Coeficiente de correlación	de ,632**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		122	122

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

**Fuente:** Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 15, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,632^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación moderada entre liderazgo participativo y la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

## b. Hipótesis específica 1

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre el motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 41:** *Correlación entre la motivación y el desempeño laboral*

		Motivación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,393**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	122	122
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	<b>,393**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	122	122

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 16, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,393^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva baja entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación baja entre motivación y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

### c. Hipótesis específica 2

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre el motivación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre el motivación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 42:** *Correlación entre la motivación y la eficiencia*

			Motivación	Eficiencia
Rho de Spearman	de	Motivación		
		Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Rho de Spearman	de	Eficiencia		
		Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

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

**Fuente:** *Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)*

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 17, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,495^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación moderada entre motivación y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

#### d. Hipótesis específica 3

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre el motivación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre el motivación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 43:** *Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional*

		Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,208*
		N	122
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,208*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	122

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 18, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,208^*$ ), que significa que existe una correlación positiva baja entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación baja entre motivación y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

#### e. Hipótesis específica 4

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre el integración con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre el integración con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 44:** Correlación entre la integración y el desempeño laboral

		Integración	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	122	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	<b>,293**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	122	122

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 19, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,293^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva baja entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación baja entre integración y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

#### f. Hipótesis específica 5

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre el integración con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre el integración con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 45:** Correlación entre la integración y la eficiencia

		Integración	Eficiencia
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,234**
		N	122
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,234**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	122

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 20, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,234^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva baja entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación baja entre integración y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

### g. Hipótesis específica 6

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre el integración con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre el integración con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 46:** Correlación entre la integración y el compromiso organizacional

		Integración	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Integración	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,311**
		N	122
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,311**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	122

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 21, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,311^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación moderada entre integración y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.



## h. Hipótesis específica 7

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre la consideración individual con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre la consideración individual con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 47:** Correlación entre la consideración individual y el desempeño laboral

			Consideración individual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,338**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	<b>,338**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 22, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,338^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación moderada entre consideración individual y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

### i. Hipótesis específica 8

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre la consideración individual con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre la consideración individual con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 48:** Correlación entre la consideración individual y la eficiencia

			Consideración individual	Eficiencia
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,272**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	122	122
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	<b>,272**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	122	122

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 23, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,272^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva baja entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación baja entre la consideración individual y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

## j. Hipótesis específica 9

En base a la formulación del problema y los objetivos específicos, se pasa a mostrar la hipótesis nula y la hipótesis alterna para su futura aceptación o rechazo, donde:

**Ho:** No existe relación directa entre la consideración individual con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**H1:** Existe relación directa entre la consideración individual con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, 2017 – 2018.

**Tabla 49:** Correlación entre la consideración individual y el compromiso organizacional

			Consideración individual	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,326**</b>
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	122	122
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	<b>,326**</b>	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	122	122

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

Fuente: Datos obtenidos de SPSS (Elaboración propia)

De acuerdo al resultado que se observa en la tabla 24, el valor obtenido de la coeficiente de correlación de Rho de Spearman ( $r = ,326^{**}$ ), que significa que existe una correlación positiva moderada entre las dos variables, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), esto permite afirmar que existe relación moderada entre consideración individual y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

En el presente trabajo de investigación se ha desarrollado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional; después del respectivo procesamiento de datos en el SPSS V22 del trabajo de investigación titulada: Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. A continuación se desarrolla la discusión y la comparación de las bases teóricas y los antecedentes utilizados, esto de acuerdo al problema, los objetivos e hipótesis planteados:

**Primero:** En esta investigación, se planteó como hipótesis general que, el liderazgo participativo se relaciona directamente con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El cuadro de correlación muestra un coeficiente de correlación de ,632\*\*, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. Es decir, las dos variables, tanto el liderazgo participativo y la productividad sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si el liderazgo participativo se aplica e incrementa, también aumentará la productividad; por el contrario, si el liderazgo participativo es deficiente o disminuye, también disminuirá a productividad. Los dos asteriscos que se observan, nos dan a conocer que la correlación es significativa a un nivel de confianza del 99%, que precisa que el resultado obtenido es confiable. Lo cual coincide con la tesis realizada por Blas, E. titulada: “Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial de Santa, 2017”, quien concluye que la relación del liderazgo y el desempeño laboral es positiva fuerte, esto nos manifiesta que cuando el liderazgo del jefe aumenta, el desempeño laboral también va a aumentar esto en gran medida y viceversa. De igual forma Mendoza, T. (2016), en su tesis titulada; “Liderazgo Participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2016”, afirma que es muy importante la participación de un líder junto a su personal, esto promueve además el trabajo en equipo, de tal forma que mejora los resultados que se buscan en la municipalidad. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

**Segundo:** Se planteó como hipótesis específica que, la motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,393\*\*, nos muestra una correlación positiva baja; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios,

uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la motivación hacia los empleados aumenta, también aumentará el desempeño laboral; por el contrario, si la motivación es deficiente o disminuye, también disminuirá el desempeño laboral de los colaboradores. Lo cual coincide con la tesis realizada por Blas, E. titulada: “Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial de Santa, 2017”, quien concluye que la relación del liderazgo y el desempeño laboral es positiva fuerte, esto nos manifiesta que cuando el liderazgo del jefe aumenta, el desempeño laboral también va a aumentar esto en gran medida y viceversa. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de acuerdo a los datos recogidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente motivación para mejorar el desempeño laboral.

**Tercero:** Se planteó como hipótesis específica que, la motivación está relacionada directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,495\*\*, nos muestra una correlación positiva moderada; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la motivación hacia los empleados aumenta, también aumentará la eficiencia; por el contrario, si la motivación es deficiente o disminuye, también disminuirá la eficiencia de los empleados. De acuerdo a la teoría de Koontz y Weihrich, (2004), citado por Fuentes, (2012). La eficiencia es determinada por la relación con el cumplimiento de las actividades, así también la relación con la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos proyectados y cómo se están aprovechando los recursos usados para transformarse en productos. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respecto a los resultados obtenidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente motivación para mejorar la eficiencia de los empleados.

**Cuarto:** Se planteó como hipótesis específica que, la motivación se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,208\*\*, nos muestra una correlación positiva baja; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la motivación hacia los empleados aumenta, también aumentará el compromiso organizacional; por el contrario, si la motivación es deficiente o disminuye, también disminuirá el compromiso organizacional de los empleados. Al respecto se afirma que la motivación involucra

estados intrínsecos que destinan el organismo hacia objetivos o fines expresos; son impulsos que mueven a una persona para ejecutar determinadas acciones y permanecer en ellas hasta su terminación, esto quiere decir que una buena motivación conlleva a lograr los objetivos. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respecto a los resultados, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente motivación para generar compromiso organizacional en los empleados.

**Quinto:** Se planteó como hipótesis específica que, la integración se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,293\*\*, nos muestra una correlación positiva baja; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la integración hacia los empleados aumenta, también aumentará el desempeño laboral; por el contrario, si la integración es deficiente o disminuye, también disminuirá el desempeño laboral de los empleados. Esto coincide con la conclusión de la tesis “Modelo de Gestión Liderazgo Participativo en la Corporación Nacional de Electricidad Regional de los ríos y su incidencia en la atención al usuario” por Villamar & Paredes, (2013), quien concluyó que el modelo de liderazgo participativo es de fácil aplicación y arroja excelentes resultados en un periodo de tiempo determinado facilitando el desarrollo organizacional y manteniendo una visión clara de las actividades realizadas, evitando la duplicación de esfuerzos en procesos realizados por la institución. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respecto a los resultados obtenidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente integración para mejorar el desempeño laboral.

**Sexto:** Se planteó como hipótesis específica que, la integración se relaciona directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,234\*\*, nos muestra una correlación positiva baja; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la integración hacia los empleados aumenta, también aumentará la eficiencia; por el contrario, si la integración es deficiente o disminuye, también disminuirá la eficiencia de los empleados. Al respecto François, (2009), en su tesis: “Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total” manifiesta lo importante de la integración para generar la participación de los

colaboradores en las organizaciones que estén interesados en incrementar la efectividad de sus líderes y por tanto su efectividad como organización. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respecto a los resultados obtenidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente integración para mejorar la eficiencia.

**Séptimo:** Se planteó como hipótesis específica que, la integración se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,311\*\*, nos muestra una correlación positiva moderada; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la integración hacia los empleados aumenta, también aumentará el compromiso organizacional; por el contrario, si la integración es deficiente o disminuye, también disminuirá el compromiso organizacional de los empleados. Según, Francois, (2009), un liderazgo participativo aporta la innovación, genera una gran motivación, conexión, trabajo de equipo, permite motivar de una mejor forma a los colaboradores y amplía la confianza y promueve el compromiso de los colaboradores con su organización. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respecto a los resultados obtenidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente integración para generar compromiso organizacional en los empleados.

**Octavo:** Se planteó como hipótesis específica que, la consideración individual se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,338\*\*, nos muestra una correlación positiva moderada; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la consideración individual hacia los empleados aumenta, también aumentará el desempeño laboral; por el contrario, si la consideración individual es deficiente o disminuye, también disminuirá el desempeño laboral de los empleados. Hernández, J. (2013). Manifiesta que el talento humano y la organización son interdependientes uno del otro, ya que mientras la organización espera un buen rendimiento y productividad optimas; los colaboradores esperan que la organización se preocupe por el factor humano como personas individuales con intereses y diversidad de necesidades. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo,

respecto a los resultados obtenidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente la consideración individual para mejorar el desempeño laboral.

**Noveno:** Se planteó como hipótesis específica que, la consideración individual se relaciona directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,272\*\*, nos muestra una correlación positiva moderada; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la consideración individual hacia los empleados aumenta, también aumentará la eficiencia; por el contrario, si la consideración individual es deficiente o disminuye, también disminuirá la eficiencia de los empleados. A través de la ley 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, el gobierno peruano tiene el objetivo de comenzar el proceso de modernización de gestión del estado, en todos sus organismos e instancias con la finalidad de mejorar la efectividad de sus actividades, así como la eficiencia en el uso de los recursos del estado, mediante la implementación de leyes a fin de mejorar la eficiencia del aparato estatal a favor de cada uno de los ciudadanos y por tanto del desarrollo. (<http://minagri.gob.pe>). Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respecto a los resultados obtenidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente la consideración individual para mejorar la eficiencia.

**Décimo:** Se planteó como hipótesis específica que, la consideración individual se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2017 – 2018. El coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,326\*\*, nos muestra una correlación positiva moderada; es decir, las dos dimensiones sufren los mismos cambios, uno en relación del otro; esto quiere decir que, si la consideración individual hacia los empleados aumenta, también aumentará el compromiso organizacional; por el contrario, si la consideración individual es deficiente o disminuye, también disminuirá el compromiso organizacional de los empleados. Gary A, Yukl, (2008). Afirma también que el liderazgo participativo incluye los esfuerzos de un líder para motivar y promueve la participación de los miembros en la toma de decisiones significativas. Cabe mencionar que un estilo de liderazgo participativo, bien implantado en una organización, tiende ser muy positivo y aportar muchas ventajas. También, la acción de motivar más y mejor a los trabajadores, evitan la rotación de personal, contribuye en adquirir y retener talentos, por ende mejora el desarrollo de una organización. Por tanto, en función a los resultados obtenidos y las bases teóricas, se puede afirmar que las



variables de estudio están constantemente relacionadas. En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, respecto a los resultados obtenidos, se puede apreciar que la organización no aplica eficientemente la consideración individual para mejorar el compromiso organizacional.

## CONCLUSIONES

1. La primera conclusión frente al objetivo general, que plantea determinar la relación del liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,632^{**}$ ,  $p = ,000 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva moderada entre las variables; es decir, las dos variables, tanto el liderazgo participativo y la productividad sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si el liderazgo participativo se aplica e incrementa, también aumentará la productividad; por el contrario, si el liderazgo participativo es deficiente o disminuye, también disminuirá la productividad.

El liderazgo como un factor determinante de la productividad de los trabajadores, es un tema fundamental visto como solución a los problemas de competitividad. Cabe mencionar que un estilo de liderazgo participativo, bien implantado en una organización, tiende ser muy positivo y aportar muchas ventajas. También, la acción de motivar más y mejor a los trabajadores, evitan la rotación de personal, contribuye en adquirir y retener talentos, por ende mejora el desarrollo y la productividad en una organización; en este caso, en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

2. La segunda conclusión frente al objetivo específico, que es identificar la relación de la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,393^{**}$ ,  $p = ,034 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la motivación se aplica e incrementa, también aumentará el desempeño laboral; por el contrario, si la motivación es deficiente o disminuye, también disminuirá el desempeño laboral.

Es decir, la motivación es un aspecto muy fundamental para hacer que un trabajador tenga deseos de trabajar y mejore su rendimiento en la labor que realiza.

3. La tercera conclusión frente al objetivo específico, que es identificar la relación de la motivación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,495^{**}$ ,  $p = ,000 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva moderada entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la motivación se aplica e

incrementa, también aumentará la eficiencia; por el contrario, si la motivación es deficiente o disminuye, también disminuirá la eficiencia.

Asimismo, una buena motivación laboral busca mejorar la eficiencia del colaborador y así lograr beneficios importantes, tanto para este, como para la organización en general.

4. La cuarta conclusión frente al objetivo específico, que es identificar la relación de la motivación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,208^{**}$ ,  $p = ,022 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la motivación se aplica e incrementa, también aumentará el compromiso organizacional; por el contrario, si la motivación es deficiente o disminuye, también disminuirá el compromiso organizacional.

Un trabajador motivado, está identificado con la organización y se siente parte de él, por lo que va a mostrar siempre un alto grado de compromiso con la organización, cualquiera que sea el tipo de organización a la que pertenece.

5. La quinta conclusión frente al objetivo específico, que es determinar la relación de la integración con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,293^{**}$ ,  $p = ,001 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la integración se aplica e incrementa, también aumentará el desempeño laboral; por el contrario, si la integración es deficiente o disminuye, también disminuirá el desempeño laboral.

Es importante que el líder integre a cada uno de los colaboradores en la realización de planes así como su ejecución. Haciendo que estos se sientan importantes y aporten de mejor manera a la organización, demostrando y desarrollando sus capacidades.

6. La sexta conclusión frente al objetivo específico, que es determinar la relación de la integración con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de

correlación de rho Spearman ( $r = ,234^{**}$ ,  $p = ,010 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la integración se aplica e incrementa, también aumentará la eficiencia; por el contrario, si la integración es deficiente o disminuye, también disminuirá la eficiencia.

Para que un trabajador desarrolle de manera eficiente y eficaz el trabajo que se le asigne, es muy necesario que la organización le brinde los recursos necesarios, así como también hacerle parte del equipo de trabajo para trabajar con los demás, con un clima laboral favorable.

7. La séptima conclusión frente al objetivo específico, que es determinar la relación de la integración con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,311^{**}$ ,  $p = ,000 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la integración se aplica e incrementa, también aumentará el compromiso organizacional; por el contrario, si la integración es deficiente o disminuye, también disminuirá el compromiso organizacional.

Integrar a un individuo con la organización, garantiza el compromiso de este con el logro de los objetivos organizacionales, ya que un trabajador no puede desenvolverse de forma aislada, es necesario involucrarlo al equipo de trabajo.

8. La octava conclusión frente al objetivo específico, que es desarrollar la relación de la consideración individual con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,338^{**}$ ,  $p = ,000 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la consideración individual se aplica e incrementa, también aumentará el desempeño laboral; por el contrario, si la consideración individual es deficiente o disminuye, también disminuirá el desempeño laboral.

Los colaboradores esperan que la organización se preocupe por el factor humano como personas individuales con intereses y diversidad de necesidades. Esto de

alguna forma influye o es un factor fundamental que vulnera el desempeño laboral, por tanto, la productividad de los mismos.

9. La novena conclusión frente al objetivo específico, que es desarrollar la relación de la consideración individual con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,272^{**}$ ,  $p = ,002 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la consideración individual se aplica e incrementa, también aumentará la eficiencia; por el contrario, si la consideración individual es deficiente o disminuye, también disminuirá la eficiencia.

En la actualidad las organizaciones requieren colaboradores que se puedan adaptar a los diferentes cambios que se van suscitando, de tal forma que puedan responder a las demandas del mercado. De igual forma, los colaboradores esperan que las organizaciones donde se desenvuelven les brinden la atención necesaria, ya que son ellos quienes desempeñan un papel fundamental dentro de la organización, siendo también ellos que en gran medida los determinantes del éxito o ruina de una organización.

10. La décima conclusión frente al objetivo específico, que es desarrollar la relación de la consideración individual con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 – 2018. El resultado obtenido del coeficiente de correlación de rho Spearman ( $r = ,326^{**}$ ,  $p = ,000 < ,05$ ) el cual revela, que existe una correlación positiva baja entre las variables; es decir, las dos variables sufren cambios uno en relación del otro; esto quiere decir, que si la consideración individual se aplica e incrementa, también aumentará el compromiso organizacional; por el contrario, si la consideración individual es deficiente o disminuye, también disminuirá el compromiso organizacional.

En la actualidad las organizaciones requieren colaboradores que se puedan adaptar a los diferentes cambios que se van suscitando, de tal forma que puedan responder a las demandas del mercado. Por tanto, para que esto suceda, es necesario, considerarlo como un factor importante para el logro de los objetivos de la organización.

## RECOMENDACIONES

1. En base al primer resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel del liderazgo participativo para mejorar la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde y sus funcionarios deben fomentar la participación mediante la motivación, integración y la consideración individual a los colaboradores en los asuntos de la organización, incrementando su productividad con eficiencia y compromiso organizacional.
2. En base al segundo resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde y sus funcionarios deben motivar al personal en general a través de recompensas, apoyo en el trabajo y brindando condiciones favorables para que estos puedan desempeñar mejor su trabajo.
3. En base al tercer resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de motivación para mejorar la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde y sus funcionarios deben motivar al personal en general a través de recompensas, apoyo en el trabajo y brindando condiciones favorables para que estos puedan desempeñar su trabajo con eficiencia, capacitando al personal, desarrollando sus habilidades personales a fin de lograr los objetivos trazados.
4. En base al cuarto resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de motivación para generar el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde y sus funcionarios deben motivar al personal en general a través de recompensas, apoyo en el trabajo y brindando condiciones favorables para que estos se sientan comprometidos con la organización en todos los aspectos, a través de su participación, identificándose y sintiéndose parte de ella.
5. En base al quinto resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de integración para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde debe integrar al

personal en general a mostrando empatía, aceptación y compañerismo para que estos puedan desempeñar mejor su trabajo.

6. En base al sexto resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de integración para mejorar la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde debe integrar al personal en general a mostrando empatía, aceptación y compañerismo para que estos puedan desempeñar su trabajo con eficiencia, capacitando al personal, desarrollando sus habilidades personales a fin de lograr los objetivos trazados.
7. En base al séptimo resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de integración para generar el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde debe integrar al personal en general a mostrando empatía, aceptación y compañerismo para que estos se sientan comprometidos con la organización en todos los aspectos, a través de su participación, identificándose y sintiéndose parte de ella.
8. En base al octavo resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel consideración individual para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde y sus funcionarios deben trabajar junto con su personal brindando confianza, otorgando mayor responsabilidad y autonomía en los trabajos que estos realicen y de esta forma los colaboradores puedan desenvolverse mejor en su trabajo.
9. En base al noveno resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de consideración individual para mejorar la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la organización, en este caso el alcalde y sus funcionarios deben trabajar junto con su personal brindando confianza, otorgando mayor responsabilidad y autonomía en los trabajos que estos realicen para que estos puedan desempeñar su trabajo con eficiencia, capacitando al personal, desarrollando sus habilidades personales a fin de lograr los objetivos trazados.
10. En base al décimo resultado de la investigación, se recomienda aplicar o incrementar el nivel de consideración individual para generar el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, el líder de la

organización, en este caso el alcalde y sus funcionarios deben trabajar junto con su personal brindando confianza, otorgando mayor responsabilidad y autonomía en los trabajos que estos realicen para que estos se sientan comprometidos con la organización en todos los aspectos, a través de su participación, identificándose y sintiéndose parte de ella.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación* (sexta ed.). Caracas: Episteme.
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Blas, E. (2017). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en trabajadores del área de informática de la Municipalidad Provincial de Santa, 2017*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo: Perú.
- Calderón, S. (2015). *El liderazgo y su relación con la calidad de servicios en los trabajadores de la municipalidad distrital de Los Olivos, año 2015*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad César Vallejo: Perú
- Callata, L., & Gonzáles, J. (2017). Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de La Joya, Arequipa, 2017. Tesis para optar el título profesional de Psicólogos. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/upaorep/716>.
- Celis & Sanchez (2012). *Liderazgo distribuido en funcionarios y trabajadores de la Municipalidad de Coracora - Ayacucho*. Universidad César Vallejo: Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2a ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Francois, J. (2009) *Modelo de liderazgo participativo para mejorar la calidad total*. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. Monterrey, N.L.
- Fuentes, S. (2012). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gary A, Yukl (2008). *Liderazgo en las organizaciones* (6a ed.). Pearson Educación S.A. Madrid.
- Galindo, M. & Ríos, V. (2015). *Productividad en Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1, agosto 2015. México DF: México
- Hernandez, J. (2013). *el liderazgo organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Tesis de Maestría. Universidad del Rosario: Bogotá - Ecuador.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Human and Partners (2013). Glosario. Sevilla: Human&Partners. Recuperado el 20 de marzo de 2015, desde: <http://humanandpartners.com/glosario/>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva Global y Empresarial* (14a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades
- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
- Louffat, E. (2010). Administración: *Fundamentos del proceso administrativo* (primera ed.). México: Cengage Learning.
- Manual de Gestión para la Productividad Laboral (2012). Programa de Apoyo para la productividad. Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx>productividad>pdf>.
- Manual de Organización y Funciones – San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2016
- Mendoza, T. (2016). *Liderazgo Participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Perú.
- Ochoa, K. (2008). Motivación y productividad laboral: Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX. (Tesis de Pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>.
- Olivares, R. (2015). *Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas.
- OIT (2015). Conferencia Internacional del Trabajo. Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, segunda edición.
- Plan de Desarrollo Turístico Local (PDTL) 2018 - 2025. Municipalidad Distrital de San Jerónimo
- Pedroza, H., & Dicoovskyi, L. (2006). Sistema de Análisis Estadístico con SPSS (1a ed.). Managua: LITONIC
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. (23a ed.).
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10a ed.). PEARSON EDUCACIÓN.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a ed.). México: PEARSON.

Solís, G. (2016). *El liderazgo y su relación con el Empowerment de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas, 2016*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración de Empresas. Universidad Nacional José María Arguedas.

Villamar & Paredes (2013) *Modelo de gestión liderazgo participativo en la Corporación Nacional de Electricidad Regional de los Ríos y su incidencia en la atención al usuario*. Tesis para la obtención de título de ingeniero comercial. Universidad Técnica de Babahoyo.

Página web:

[www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/.../\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/.../$FILE/02A08.pdf)

<http://liderazgovillalobos.blogspot.com/2012/01/liderazgo-participativo.html>

<https://www.aiteco.com/liderazgo-participativo/>

<http://huconsulting.net/wp-content/uploads/2013/11/LIDERAZGO-PARTICIPATIVO.pdf>

<http://www.contraloria.gob.pe>

<http://www.munisanjeronimo.gob.pe/>

<http://www.unajma.edu.pe/>

<http://minagri.gob.pe>

<https://elcomercio.pe/>

<https://www.liderazgo.co/>

<https://retos-directivos.eae.es/>

<https://retos-directivos.eae.es/>

<https://www.eaeprogramas.es/>

<https://www.eaeprogramas.es/blog/los-cinco-pilares-del-liderazgo-participativo-o-democratico>

<http://feliciteca.com/que-es-el-liderazgo-participativo/>

<https://www.up-spain.com/blog/liderazgo-participativo-para-mejorar-la-calidad-de-vida-laboral/>

<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

<http://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>

## **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación del liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿Cuál es la relación de la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la motivación con el compromiso organizacional en la</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación del liderazgo participativo con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la motivación con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la motivación con el compromiso organizacional en la</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> El liderazgo participativo se relaciona directamente con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La motivación se relaciona directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La motivación se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la</p>	<p><b>VARIABLE I:</b>  Liderazgo Participativo</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Motivación - Integración - Consideración individual</p> <p><b>VARIABLES II:</b>  Productividad</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Desempeño laboral - Eficiencia - Compromiso organizacional</p>

<p>Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la integración con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la integración con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la integración con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la consideración individual con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p>	<p>Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la integración con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la integración con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la integración con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la consideración individual con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la</p>	<p>Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La integración se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La integración se relaciona directamente con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La integración se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La consideración individual se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La consideración individual se relaciona directamente con la eficiencia en la</p>	
---	---	--	--

<p>¿Cuál es la relación de la consideración individual con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación de la consideración individual con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018?</p>	<p>consideración individual con la eficiencia en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>Determinar la relación de la consideración individual con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p>	<p>Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p> <p>La consideración individual se relaciona directamente con el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.</p>	
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p><b>MÉTODO</b> Deductivo - Inductivo</p> <p><b>DISEÑO</b> No experimental - transaccional</p> <p><b>NIVEL</b> Descriptivo - correlacional</p>	<p><b>POBLACIÓN</b> 137 Colaboradores</p> <p><b>MUESTRA</b> 122 Colaboradores</p>	<p><b>TÉCNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta</li> <li>• Observación</li> <li>• Entrevista</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Videos</li> </ul> <p><b>TRATAMIENTO ESTADÍSTICO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• SPSS V22</li> </ul>	

Anexo 2: Operacionalización de variables

Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>VARIABLE 1</b> <b>Liderazgo Participativo</b> <b>Gary A, Yukl (2008)</b></p> <p>“El liderazgo participativo incluye los esfuerzos de un líder para animar y promover la participación de los demás en la toma de decisiones importantes”</p>	<p>DIMENSIÓN 1 <b>Motivación</b> Implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo en el trabajo</li> <li>- Recompensas</li> <li>- Condiciones favorables</li> </ul>
	<p>DIMENSIÓN 2 <b>Integración</b> Se trata de incluir a cada uno de los miembros sin distinción de sus ideas, características o diferencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empatía</li> <li>- Aceptación</li> <li>- Compañerismo</li> </ul>
	<p>DIMENSIÓN 3 <b>Consideración individual</b> Provee retos y oportunidades para los seguidores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Autonomía</li> </ul>
	<p>DIMENSIÓN 1 <b>Desempeño Laboral</b> Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de trabajo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Eficacia</li> </ul>



<p><b>VARIABLE 2</b> <b>Productividad</b> <b>Galindo (2007)</b></p> <p>“Es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico”</p>	<p>alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.</p>	
	<p>DIMENSIÓN 2</p> <p><b>Eficiencia</b></p> <p>Es la capacidad de lograr un efecto deseado o esperado con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad</li> <li>- Desarrollo personal</li> <li>- Logro de los objetivos</li> </ul>
	<p>DIMENSIÓN 3</p> <p><b>Compromiso organizacional</b></p> <p>Estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación</li> <li>- Identificación</li> <li>- Sentimiento de pertenencia</li> </ul>

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

Liderazgo participativo y su relación con la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017 - 2018.

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Ítems o Preguntas	E.V.
<b>VARIABLE 1:</b>  Liderazgo Participativo	<b>DIMENSION 1:</b>  Motivación	1.1. Apoyo en el trabajo 1.2. Recompensas 1.3. Condiciones favorables	05	1. ¿Obtiene el apoyo necesario en los trabajos que desarrolla?	- <b>Nunca</b> (1) - <b>Muy pocas Veces</b> (2) - <b>Casi siempre</b> (3) - <b>Siempre</b> (4)
				2. ¿Los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?	
				3. ¿Su productividad es reconocida con el sueldo que percibe?	
				4. ¿Es reconocido su trabajo realizado de acuerdo a su productividad?	
				5. ¿Considera que el ambiente laboral es favorable para desempeñar su labor?	
	<b>DIMENSION 2:</b>  Integración	2.1. Empatía 2.2. Aceptación 2.3. Compañerismo	03	6. ¿El líder de la organización considera las necesidades y habilidades diferentes unos de otros?	
				7. ¿El líder de la organización escucha diferentes opiniones cuando intenta solucionar problemas?	
				8. ¿El líder de la organización demuestra compañerismo con sus subordinados?	

	<b>DIMENSION 3:</b> Consideración individual	3.1. Confianza 3.2. Responsabilidad 3.3. Autonomía	04	9. ¿Considera Ud. Que el líder muestra confianza en sus colaboradores en general? 10. ¿Toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad? 11. ¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo? 12. ¿Tiene la libertad de hacer su trabajo a criterio propio?				
<b>VARIABLE 2:</b> Productividad	<b>DIMENSION 1:</b> Desempeño Laboral	1.1. Calidad de trabajo 1.2. Trabajo en equipo 1.3. Eficacia	04	13. ¿Considera Ud. Que los colaboradores realizan un trabajo de calidad? 14. ¿Los colaboradores se apoyan y colaboran para lograr los objetivos organizacionales? 15. ¿Existe buena relación de los trabajadores para trabajar en equipo? 16. ¿Los colaboradores poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan?				
				<b>DIMENSION 2:</b> Eficiencia		2.1. Capacidad 2.2. Desarrollo personal 2.3. Logro de los objetivos	05	17. ¿Existen momentos de enseñar y capacitar a los colaboradores? 18. ¿Propone, desarrolla y ejecuta ideas creativas para mejorar su labor? 19. ¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?

				20. ¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?	
				21. ¿Los colaboradores se enfocan en el logro de los objetivos organizacionales?	
	<b>DIMENSION 3:</b> Compromiso Organizacional	3.1. Participación 3.2. Identificación 3.3. Sentimiento de pertenencia	04	22. ¿Existe la participación activa y voluntaria de los colaboradores en las actividades desarrolladas por la organización?	
23. ¿Los trabajadores de la organización aplican los valores institucionales en su puesto de trabajo?					
24. ¿Los colaboradores se sienten identificados con la organización y el objetivo que esta persigue?					
25. ¿Se siente parte del equipo de trabajo?					

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

**I. GENERALIDADES:**

Nombres y Apellidos: ESTHER REYNA MERINO ASCOG

Grado Académico: MAESTRO

Fecha: 06.09.18

**II. OBSERVACIONES:**

**FORMA:**

.....

.....

.....

**ESTRUCTURA:** (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....

.....

.....

**CONTENIDO:** (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....

.....


.....

**III. VALIDACIÓN:**

Luego de evaluado el instrumento  **Procede**  **No Procede** para su aplicación.

.....

.....

  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA  
DEPARTAMENTO AL SECTOR DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Esther Reyna Merino Ascog  
M<sup>te.</sup> Esther Reyna Merino Ascog  
Sello y Firma del Evaluador  
DNI: 4.355.6455



FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Simón José Cama Flores*

Grado Académico: *Magister en Administración*

Fecha: *28/08/2018*

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

*Revisa la Gramática*

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

*Corregir la Matriz de Consistencia*

*Revisar las Dimensiones e indicadores*

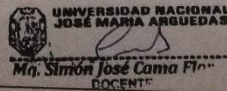
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

*Revisar los Reactivos, Preguntas*

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Proceder  No Proceder  para su aplicación.

*Previa corrección de las Observaciones*



Sello y Firma del Evaluador

DNI: *79461156*

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nebila Ascue Ruiz  
Grado Académico: Magister en Administración de Empresas  
Fecha: 06/09/2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejora en las letras, justifica los ítems

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Se más directo en los ítems.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

El grupo muestral disminuye, se recomienda que se sequeuten.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento  **Procede**  **No Procede** para su aplicación.

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ARGUEDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES  
Rosa Nebila Ascue Ruiz  
Mg. Sello y Firma del Evaluador  
CLAD: 09010  
DNI: 44346273



Anexo 5: Autorización para aplicar la encuesta

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

San Jerónimo, 02 de Julio del 2018

CARTA N° 01 - 2018 - JGP.

Señor:

**ING. HENRY PALOMINO RINCÓN**

**Alcalde de la Municipalidad distrital de San Jerónimo**

**ASUNTO : Autorización para realizar una encuesta al personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.**

*De mi mayor consideración*

*Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo suplicarle que como la máxima autoridad de la Municipalidad del distrito de San Jerónimo, me permita realizar una encuesta a los trabajadores de esta institución para llevar acabo el desarrollo de mi proyecto de tesis para obtener mi título profesional en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.*

*Sin otro particular, hallo propicia la ocasión para manifestarle las muestras de mi especial consideración.*

*Atentamente.*



B<sup>a</sup> Jimena Gonzales Peralta  
D.N.I N° 47589750

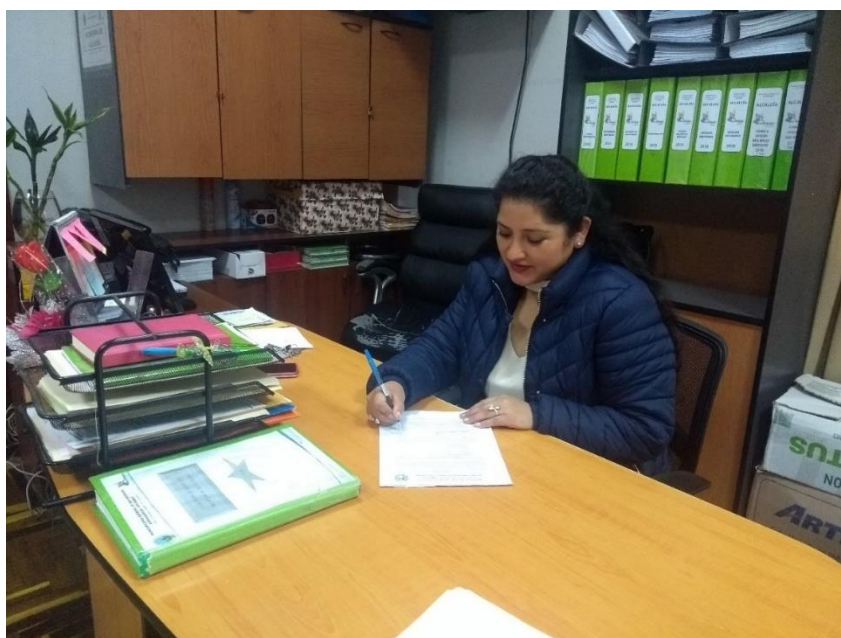




Anexo 6: Fotografías de la investigación



C.P.C. Alcides Becerra Hurtado (Contador General)



Sra. Laure Torre Carrasco (Secretaria de Alcaldía)



Br. Saúl Miranda Cahuana (Responsable del área de Imagen Institucional)



Sra. Noemi Huamán Ortiz (Asistente de Tesorería)



Srta. Melisa Velasque Laupa (SGIDUR)



Ing. Fredy Allcca Rupailla (S.G. de Desarrollo Económico Social)

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**CUESTIONARIO**

Estimado Señor(a):

La presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad evaluar la relación que existe entre el liderazgo participativo y la productividad en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2017-2018. La encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo cual le agradecemos ser lo más sincero posible.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto **no hay respuestas correctas o incorrectas.**

**I. DATOS GENERALES**

1.1. Genero

a) Femenino (  ) Masculino (  )

1.2. Edad

a) Menos de 25 años (  )

b) De 26 a 35 años (  )

c) De 36 a 45 años (  )

d) De 46 años a mas (  )

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca	Muy pocas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	ÍTEM	1	2	3	4
	<b>VARIABLE: LIDERAZGO PARTICIPATIVO</b>				
	<b>MOTIVACIÓN</b>				
1	¿Obtiene el apoyo necesario en los trabajos que desarrolla?				
2	¿Los beneficios de salud que brinda la organización son adecuadas?				

3	¿Su productividad es reconocida con el sueldo que percibe?				
4	¿Es reconocido su trabajo realizado de acuerdo a su productividad?				
5	¿Considera que el ambiente laboral es favorable para desempeñar su labor?				
	<b>INTEGRACIÓN</b>				
6	¿El líder de la organización considera las necesidades y habilidades diferentes unos de otros?				
7	¿El líder de la organización escucha diferentes opiniones cuando intenta solucionar problemas?				
8	¿El líder de la organización demuestra compañerismo con sus subordinados?				
	<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>				
9	¿Considera Ud. Que el líder muestra confianza en sus colaboradores en general?				
10	¿Toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad?				
11	¿Ud. toma decisiones en su puesto de trabajo?				
12	¿Tiene la libertad de hacer su trabajo a criterio propio?				
	<b>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD</b>				
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>				
13	¿Considera Ud. Que los colaboradores realizan un trabajo de calidad?				
14	¿Los colaboradores se apoyan y colaboran para lograr los objetivos organizacionales?				
15	¿Existe buena relación de los trabajadores para trabajar en equipo?				
16	¿Los colaboradores poseen conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan?				
	<b>EFICIENCIA</b>				
17	¿Existen momentos de enseñar y capacitar a los colaboradores?				
18	¿Propone, desarrolla y ejecuta ideas creativas para mejorar su labor?				
19	¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?				
20	¿La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades?				
21	¿Los colaboradores se enfocan en el logro de los objetivos				

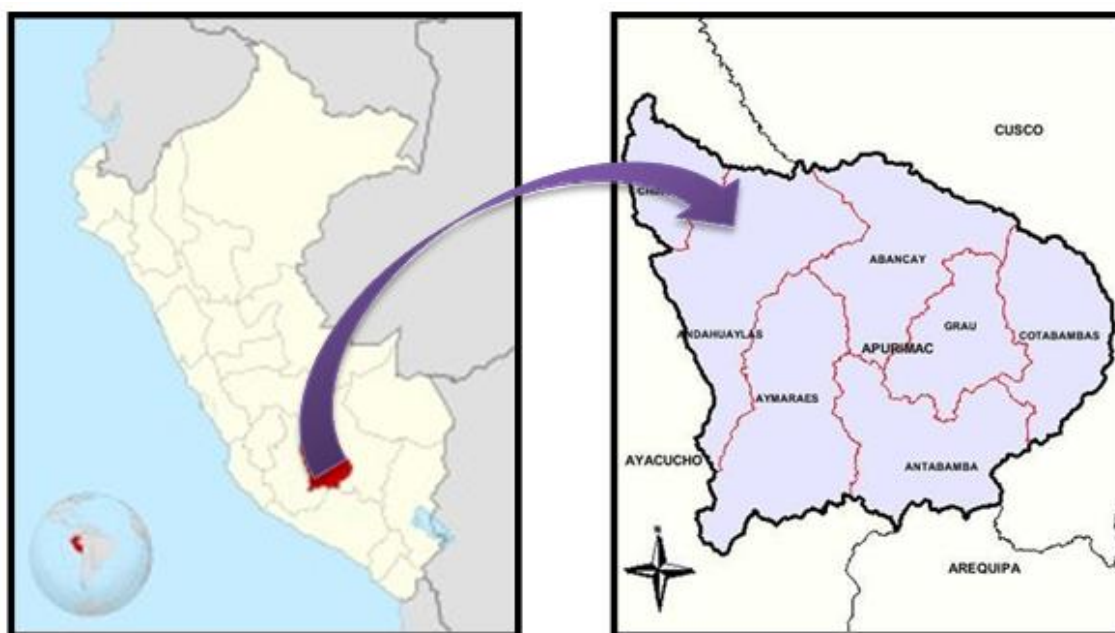
	organizacionales?				
	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>				
22	¿Existe la participación activa y voluntaria de los colaboradores en las actividades desarrolladas por la organización?				
23	¿Los trabajadores de la organización aplican los valores institucionales en su puesto de trabajo?				
24	¿Los colaboradores se sienten identificados con la organización y el objetivo que esta persigue?				
25	¿Se siente parte del equipo de trabajo?				

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN.**



## Anexo 8: Análisis general del territorio de San Jerónimo

### MAPA DE LA UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO



Fuente: Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2018.

### RESUMEN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO, AL 2016

DATOS GENERALES	
Distrito	SAN JERONIMO
Provincia	ANDAHUAYLAS
Departamento	APURIMAC
Fecha de Creación	<u>21 de junio de 1825</u>
Capital	San Jerónimo
Altura capital (m.s.n.m.)	3,150– 3,600 m.s.n.m.
Población al 2018	26,620 habitantes
Superficie (Km <sup>2</sup> )	237.42 <u>km<sup>2</sup></u>
Nombre del alcalde	Ing. Henry Palomino Rincón

Fuente: Equipo técnico PDL 2018-2025.

RESUMEN DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DEL DISTRITO DE SAN JERÓNIMO AL 2018

<b>PRINCIPALES INDICADORES</b>	
TOTAL MUJERES	mujeres 51.38%
TOTAL HOMBRES	hombres 48.62%
ANALFABETISMO	22.18%
POBREZA	22%
ACCESO A TELEFONIA FIJA	35%
DESNUTRICION CRONICA (MAYOR A 5 AÑOS)	34%

Elaboración: Equipo técnico PDTL 2017-2025.



Anexo 9: Personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2018

**PERMANENTE**

<b>Nº</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO</b>
1	HENRY PALOMINO RINCON	ALCALDE
2	SAMUEL CAYLLAHUA QUISPE	GERENTE
3	RUBEN HUAHUASONCCO RAMOS	SECRETARIO GENERAL
4	ISRAEL MOLERO MEDINA	SUB G. DE DESARROLLO URBANO RURAL
5	JULIO MANUEL TAMARA MAUTINO	SUB G.DE DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL
6	RONALD MORENO APARCO	DIRECTOR DE PLANIFICACION
7	LILIANA VARGAS INCA	JEFE DE LOGISTICA
8	LEVI HEREDIA RAMIREZ	ADMINISTRADOR
9	GAUDENCIO CCOYCCA FLORES	SUB GERENTE DE SERVICIOS
10	ALVAR PAUCAR CCORAHUA	SUB GERENTE DE RENTAS
11	ALCIDES BECERRA HURTADO	CONTADOR
12	MAX ALTAMIRANO SANCHEZ	POLICIA MUNICIPAL
13	PEDRO CACERES QUISPE	OPERADOR DE CARGADOR FRONTAL
14	ALEJANDRO CARBAJAL ALTAMIRANO	RESPONSABLE DE ULE
15	PABLO CCENTE QUISPE	ASISTENTE DE REGISTRO CIVIL
16	JOSE GALINDO LIZARME	NOTIFICADOR DE CATASTRO
17	JUAN GALINDO VIVANCO	CHOFER DE COMPACTADORA
18	ANTONIO LIZARME ALTAMIRANO	TRABAJADOR DE SERVICIOS
19	MAXIMILIANO LIZARME ASCUE	RESPONSABLE DE CATASTRO
20	ROGER A. MONTES SAAVEDRA	OPERADOR DE TRACTOR ORUGA
21	NEMESIO OBREGON CASTILLO	OPERADOR DE MAQUINARIA
22	CLAUDIO PALOMINO VARGAS	MATARIFE
23	JAVIER PEREZ MINAYA	RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS
24	MARLENY QUISPE CARRION	ESP. ADM. II
25	MANUEL RIVAS LOAYZA	RESPONSABLE DE TRANSITO
26	CARLOS SILVERA PASTOR	RESPONSABLE DE VASO DE LECHE
27	MARCELINO TORBISCO LIZARME	TRABAJADOR DE SERVICIOS
28	VICTOR URBINA GALINDO	TRABAJADOR DE SERVICIOS
29	CIPRIAN VELASQUE HERRERA	TRABAJADOR DE SERVICIOS
30	ZORAIDA VIVANCO FLORES	BIBLIOTECARIA
31	JORGE VIVANCO NAVEROS	REGISTRADOR CIVIL
32	EDILBERTO ZUÑIGA ALTAMIRANO	TRABAJADOR DE SERVICIOS
33	SEQUEIROS GRANEROS SILVIO	TRABAJADOR DE SERVICIOS
34	ELIBETH MOSCOSO MOSCOSO	ASIST. LOGISTICA
35	F2 PLAZA LIBRE	DEFENSA CIVIL

**CONTRATO**

36	FIGRELLA MEDINA NOLASCO	CAJA
37	RAYDA MENDOZA VALERIANO	ULE
38	PALIMON A. ROMERO ALARCON	ASISTENTE RENTAS
39	RAUL SOPANTA QUISPE	RAUL SOPANTA QUISPE

40	ZAIDA RIVERA PALOMINO	ASIST. ULE
41	MIGUEL A. FRANCO ChocCe	INSPECTOR DE TRANSITO
42	MARCIANO PALOMINO BULEJE	TESORERO
43	MELCHOR CCAHUANA HUACRE	GUARDIAN PISCINA

**CAS**

44	CLAUDIA LOBO ANCHITA	RESPONSABLE PATRIMONIO
45	CAMILO PHOCCO RIOS	TRabajADOR DE SERVICIOS
46	FORTUNATO CCORAHUA QUINTANA	TRabajADOR DE SERVICIOS
47	JESUS CHILINGANO CURO	RESPONSABLE DE OMAPED
48	JUAN ALTAMIRANO SANCHEZ	INSEMINADOR ARTIFICIAL
49	LAZARO CCONISLLA CAYLLAHUA	TRabajADOR DE SERVICIOS
50	PAULINO VELASQUE ABOLLANEDA	OPERADOR DE MAQUINARIA
51	SIMEON PALOMINO CONTRERAS	INSPECTOR DE TRANSITO
52	ENNIO SANCHEZ REYNAGA	RESPONSABLE PISCINA
53	JAIME VASQUEZ QUISPE	RESPONSABLE DE MAQUINARIAS
54	VIRGILIO SANCHEZ ROJAS	ASESOR DE ALCALDIA
55	SAUL MIRANDA CAHUANA	RESPONSABLE DE IMAGEN
56	BENIGNO PEREZ VELASQUE	RESPONSABLE DE OMPE
57	JUAN JOSE DIAS MARIÑO	RESPONSABLE DE PROGRAMA SOCIAL
58	EDWIN CESPEDES RAMIREZ	COTIZADOR
59	ATILIO QUISPE DIAS	ADQUISICIONES
60	MARLENY OSCCO QUINTANA	ASISTENTE DE SGDUR
61	LAURE TORRE CARRASCO	SECRETARIA ALCALDIA
62	XABIER ELIAS LOPINTA LEON	RESPONSABLE CATASTRO

**LOCACION**

63	HENRY VARGAS MONTES	LIMPIEZA
64	NIEVESA CCORISAPRA OSCCO	LIMPIEZA
65	MERI MONTE RIVAS	LIMPIEZA
66	ANGELICA CALDERON PACHECO	LIMPIEZA
67	MARIO CENTENO CCENTE	GUARDIAN ESTADIO
68	MAURA PEDARAZA MENDOZA	LIMPIEZA
69	MARIO GARFIAS MEDINA	LIMPIEZA
70	BLENY CACERES VILLEGAS	LIMPIEZA
71	EPIFANIA HUAMAN LEGUIA	LIMPIEZA
72	ESTEBAN MARTINEZ ÑAHUINLLA	LIMPIEZA
73	VISITACION MAUCALLE QUISPE	LIMPIEZA
74	HERLINDA VASQUEZ QUISPE	GUARDIAN PALACIO
75	CLEOFE ARCE CHIPANA	LIMPIEZA
76	CRISTINA VASQUEZ RINCON	LIMPIEZA
77	ESTEBAN MARTINEZ ÑAHUINLLA	GUARDIAN CAMAL
78	VIDALINA TRUYENQUE CCORISAPRA	PISCINA CAJA
79	FRANCISCO LUJAN GONZALES	COMPACTADORA
80	JAIME HUAMAN LIZARME	GUARDIAN
81	SANTIAGO CANCHACO ESCARCENA	CAMAL

82	MELISA VELASQUE LAUPA	SGIDUR
83	BRYAN ABOLLANEDA ALTAMIRANO	RESP. MEDIO AMBIENTE
84	ELIZA DAMIANO TORRES	ARCHIVO
85	DEYSI FERRER VILLAVICENCIO	ASIST. LOGISTICA
86	ROBERTA SILVERA SANCHEZ	APOYO LIQUIDACIONES
87	ANI MARY BORDA ECHAVARRIA	RESP. AREA TECNICA MUNICIPAL
88	ARIANA MALQUICAHUA MERCADO	ASIST. RR. HH
89	SHARON ZUÑIGA ECHEVARRIA	ASIST. GERENCIA
90	SILVIA NOHELY CARREON CHICATA	ASESORA LEGAL
91	MARLENY BALANDRA MEDINA	MESA DE PARTES
92	YUDITH HUAMAN LAZO	ASIS. SECRETARIA
93	NOEMI HUAMAN ORTIZ	ASIST. TESORERIA
94	HERMINIA PAHUARA	LIMPIEZA
95	JANELI ALTAMIRANO ALTAMNIRANO	ASIST. LIQUIDACIONES
96	LAZARO RUDIAR GUILLEN CABEZAS	COORDINADOR DE OBRAS
97	ELI DAMIANO APARCO	ASIST. PATRIMONIO
98	SHAYLA JASSMIN JUAREZ MENDOZA	ASIST. PLANIFICACION PRESUPUESTO
99	MARCELINA LEGUIA MAUCAYLLE	ASIS. SEGURIDAD CIUDADANA
100	FREDY ALLCA RUPAILLA	SGDE
101	LEONIDAS HUAMAN LUDENÑA	CHOFER
102	JOSE CAYLLAHUA	RESP. DE ALMACEN
103	KING DAVIS LAZO FRANCO	ASIST. TECNICO
104	BETZI BELU PALOMINO ALLENDE	ASIST. ADMINISTRACION
105	DARWIN ALTAMIRANO ALDAZABAL	RESPON. DEMUNA
106	RENZO BORIS ORTIZ	JEFE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
107	JOSE LUIS ACASIETE	ASIST. DEFENZA CIVIL
108	MAURA PEDARAZA MENDOZA	LIMPIEZA
109	CRISTINA VASQUEZ RINCON	LIMPIEZA

**SERENAZGO**

110	CARMELO VALDIZAN BULEJE	SERENO CONDUCTOR
111	WASHINTON GUTIERREZ NAJARRO	SERENO
112	RICHARD VIGURIA BERROCAL	SERENO
	<b>GUARDIANES</b>	CARGO
113	EUGENIA SOTO PEDRAZA	GUARDIAN
114	YONY OROSCO CCORAHUA	GUARDIAN
115	MARIA CECILIA MEDINA CHOCCE	GUARDIAN

**REGIDORES**

1	MARIO MAUCAYLLE QUISPE	REGIDOR
2	JOBER MAUCAYLLE GUZMAN	REGIDOR
3	NAZARIO QUISPE MAUCAYLLE	REGIDOR
4	LEONARDO ATAO QUISPE	REGIDOR
5	URIEL VAZQUES CHAHUILLCO	REGIDOR
6	LEOPOLDO PICHIHUA RIVERA	REGIDOR
7	DAISY OFELIA CARDENAS CARRION	REGIDOR

**PRACTICANTES**

1	MARDELIN DIAZ ORTIZ	CATASTRO
2	YOLBER HUARCA QUISPE	MEDIO AMBIENTE
3	GLADYS LAURA OSCCO	omape
4	ANY YISSENIA CONDORI TORRES	CONTABILIDAD
5	WILDA FAREÑA VIVANCO LOAYZA	RENTAS
6	YESSICA CARDENAS MAUCAYLLE	ULE
7	CECILIA MONDALGO PUMA	MEDIO AMBIENTE
8	YANETH ESTHER CHICLLA RAMOS	LIQUIDACION
9	GISELA SIVIPAUCAR TAIPE	TESORERIA
10	DEYSI CCORISONCCO PAUCAR	ULE
11	PARIONA ATAOWANDERLEY	ATM
12	PLACIDA MOLDAGO	MEDIO AMBIENTE
13	RUDI GUZAMAN RODRIGUEZ	RENTAS
14	DEYSI FERRER VILLAVICENCIO	IMAGEN
15	WALTHER LUIS DE LA FLOR HERRERA	ATM

## Anexo 10: Entrevista

### **Rubén Huahuasoncco Ramos (Secretario General de la MDSJ)**

Profesión: Abogado

Magister en Gestión Pública

Especialista en Recursos Humanos, Control Gubernamental y Procesos Administrativos.

Preguntas:

1. ¿Cuál es el estilo de liderazgo que se maneja en la municipalidad distrital de san jerónimo en el actual periodo de gestión, y cómo influye en la productividad de los trabajadores?

Respuesta: *La Municipalidad Distrital de San Jerónimo, tiene una tendencia aceptable y de crecimiento a diferencia de años anteriores, ahora podemos ver más pistas y veredas asfaltadas, más obras de infraestructura educativa en zonas rurales, complejos deportivos, mercado de abastos, etc. El liderazgo que está representado por el alcalde, quien toma las decisiones para las actividades de la entidad, asimismo cada área también hay un funcionario responsable que con respaldo del jefe principal (alcalde), se encaminan. Es así que hay un liderazgo potencial, que ha permitido que San Jerónimo cambie de imagen generando desarrollo y progreso.*

2. ¿Qué opina sobre la ley N°30057 – Ley del Servicio Civil? ¿cómo está siendo implementada en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Respuesta: *En mi opinión, esa es una ley completamente favorable, que va a permitir generar un mejor desempeño de cada trabajador en la institución. En este caso la municipalidad en el mes de enero ha iniciado el proceso para la implementación de dicha ley, para lo cual se ha conformado una comisión, conforme la norma lo indica a efectos de hacer el tránsito a dicha ley. Sin embargo, a la fecha se ha quedado atascado en la primera etapa, puesto que ha habido cierto malestar por parte del sindicato, de cierta forma lo veían como un tema no tan beneficiosa ni favorable para ellos. Por lo que se ha decidido suspender la implementación de dicha ley y hasta la fecha se encuentra en un vacío.*

3. Durante la gestión, ¿cuáles fueron los logros y las dificultades?

Respuesta: *Ha habido muchos logros, en diferentes aspectos, por ejemplo, se ha desarrollado una mejor infraestructura educativa en las comunidades (el colegio de Ancatira, el colegio virgen del Carmen de San Jerónimo) y así como estos hubieron varios, como infraestructuras deportivas, polideportivos, canchas de grass sintético, en diferentes*

comunidades, asimismo un estadio ubicado en Totoral y una piscina temperada, eso nos hace ver que efectivamente ha habido desarrollo para este distrito.

Ahora, ante eso también se ha tenido serias dificultades, dificultades por parte del mismo personal que no ha permitido que las obras se ejecuten de manera más eficiente, puesto que hay trabajadores en diferentes áreas, que no están debidamente capacitados, no están debidamente preparados, y muchas veces eso hace que haya un lento accionar en el procedimiento administrativo. Asimismo, también el sindicato ha estado pidiendo que se tiene que atender algunas necesidades de carácter remunerativo, pero no se pudo complacer en ello, ya que existen leyes que lo prohíben, a raíz de ello ha habido cierta insatisfacción, que genera un pobre desempeño en ellos. Todo ello podemos verlo como dificultades de gestión.

Cabe resaltar, que pese a todo se a podido responder a la mayor parte de las necesidades.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN CRISTÓBAL  
Abdo Rubén Huatunsonco Ramiro  
SECRETARIO GENERAL

**Henry Palomino Rincón (Alcalde de la MDSJ)**

Profesión: Ingeniero en Industrias Alimentarias

Especialista en Recursos Humanos, Control Gubernamental y Procesos Administrativos.

Preguntas:

1. ¿Cuál es el estilo de liderazgo que se maneja en la municipalidad distrital de san jerónimo en el actual periodo de gestión, y cómo influye en la productividad de los trabajadores?

Respuesta: *Cuando hablamos de una organización, en este caso la institución, siempre necesita un direccionamiento y para ello tiene que haber liderazgo, en este caso lo hemos manejado de manera desconcentrada, donde prima el trabajo en equipo para el logro de los objetivos, dentro de esa perspectiva se ha realizado un trabajo participativo, delegando responsabilidades al personal de planta.*

2. ¿Qué opina sobre la ley N°30057 – Ley del Servicio Civil? ¿cómo está siendo implementada en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?

Respuesta: *Yo creo que es importante, porque busca la eficiencia de la institución con el fortalecimiento de capacidades para los trabajadores, sin embargo yo creo que solo está quedando en intenciones, pero el gran reto está en implementarla. A raíz de eso en la municipalidad de ha constituido una comisión encabezada por el gerente, que tengo entendido, que va a implementarse el próximo año, y espero que así sea.*

3. Durante la gestión, ¿cuáles fueron los logros y las dificultades?

Respuesta: *Bueno yo no soy quien para hablar de los logros, ya que la población es la que lo va a evaluar. Considero que hemos hecho un trabajo transparente y se ha realizado obras”.*

*Creo que una de las grandes debilidades es que nos ha faltado el principio de autoridad, y creo que hubo más posibilidades que tener más logros.*

4. ¿considera usted que los colaboradores nombrados hasta la fecha cumplen los requisitos para desempeñarse en su puesto de trabajo?

Respuesta: *En la gestión que yo he desarrollado no ha habido nombramiento, es más la ley de la entidad lo prohíbe. Sin embargo, de acuerdo a la norma hay trabajadores que ya cuentan con estabilidad laboral, pero muchos de ellos confunden el tema de*

nombramiento, en la mayoría de veces, el hecho de que sean nombrados, no hace de que se exijan y eso repercute mucho en la institución como tal y en la consecución de sus objetivos. Considero que si uno tiene ética profesional, sea nombrado o no, siempre va a rendir en la institución.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
SAN JERÓNIMO  
Ing. Henry Palomino Rincón  
ALCALDE  
308839



**Ing. Lázaro Cárdenas Muñoz (Futuro gerente general – MDSJ 2019 – 2022)**

Ex trabajador de la Municipalidad Distrital de Talavera de la Reina - Andahuaylas

Preguntas:

1. ¿Cómo debería ser el liderazgo en una municipalidad distrital para mejorar la productividad de los trabajadores y cumplir los objetivos?

Respuesta: *hablar de productividad, se relaciona con el involucramiento de todo el personal, desde la gerencia hasta el último trabajador, me imagino que cada uno de ellos generan proyectos, planes, habilidades y que todo esto responda a mejorar la calidad de vida del pueblo. De tal manera siempre es importante por parte de la institución hacer la capacitación, el reforzamiento, y esto enriquece la gestión municipal.*

2. ¿Qué opina sobre la ley N°30057 – Ley del Servicio Civil y su implementación en las Municipalidades Distritales?

Respuesta: *La ley SERVIR, recién se está implementando en los municipios, es una ley que recién ha salido el año pasado, y se está implementando de a poco. Pero hay trabajadores que se resisten, porque involucra a que estos estén más preparados de mejor manera, y esto siempre hace que exista en los trabajadores una resistencia ante esta ley.*



Dr. Rubén Huahasoncco Ramos (Secretario General)



Ing. Henry Palomino Rincón (Alcalde de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo)



Ing. Lazaro Cardenas Muñoz (Futuro gerente de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – periodo 2019 – 2022)

Anexo 11: Otros



PERSONAL NOMBRADO



PERSONAL NOMBRADO





**2011-  
2021**

**Plan de Desarrollo  
Concertado al 2021**



*Sembrando la quinua  
de mil colores*

# Perú: Población 2018

Gráfico N° 1	Perú: Población según sexo
Cuadro N° 1	Perú: Población a nivel nacional, según sexo 2000 -2018
Cuadro N° 2	Perú: Población por sexo según departamentos
Gráfico N° 2	Perú: Población según segmentos de edad
Cuadro N° 3	Perú: Población por segmentos de edad según departamentos
Gráfico N° 3	Perú: Población según Generación
Cuadro N° 4	Perú: Población urbana y rural según departamentos
Gráfico N° 4	Perú: Población Urbana y Rural
Gráfico N° 5	Departamento de Lima: Población Urbana y Rural
Cuadro N° 5	Perú: Población y hogares por departamento y provincias
Cuadro N° 6	Perú: 60 Principales Ciudades
Gráfico N° 6	Perú: Distribución porcentual de la población urbana y rural por departamento
Cuadro N° 7	Perú: Estructura socioeconómica de Personas según departamento (Urbano + Rural)
Gráfico N° 7	Lima Metropolitana: Los 20 Distritos más poblados
Cuadro N° 8	Lima Metropolitana: Población y hogares según distritos
Cuadro N° 9	Lima Metropolitana: Población según sexo y grupos de edad
Cuadro N° 10	Lima Metropolitana: Hogares y población por sexo y grupos de edad según Nivel Socioeconómico
Gráfico N° 8	Lima Metropolitana: Población según segmentos de edad
Gráfico N° 9	Lima Metropolitana: Personas según Nivel Socioeconómico
Cuadro N° 11	Lima Metropolitana: Personas según zonas geográficas APEIM y Nivel Socioeconómico
Cuadro N° 12	Lima Metropolitana: Personas según zonas geográficas y Nivel Socioeconómico
Gráfico N° 10	Lima Metropolitana: Personas según Zona Geográfica

- ESTUDIOS DE MERCADO Ad Hoc  
Cualitativos - cuantitativos
- ESTUDIOS SOCIALES
- OPINIÓN PÚBLICA
- MEDIOS DE COMUNICACIÓN
- CONSULTORÍA

**Gráfico N° 1**  
2018: Perú Población según sexo



