



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo participativo y empowerment en la municipalidad
distrital de Los Olivos, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Huamani Huamán, Frank (ORCID: [0000-0002-9650-6393](https://orcid.org/0000-0002-9650-6393))

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: [0000-0002-8917-1919](https://orcid.org/0000-0002-8917-1919))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico a Dios; a mis padres, Rubí Huamán y Alberto Huamani; a mi hermano Michael que desde el cielo me cuida, a mi familia por siempre motivarme y brindarme su apoyo incondicional en mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

Gracias a mi familia Huamani Huamán; al Dr. Felipe B. Castillo Alfaro alcalde de la municipalidad distrital de Los Olivos, por el apoyo en la entrega de la información; así mismo a la Universidad César Vallejo por la formación profesional recibida. A mis docentes por sus sabias enseñanzas, Y a mi asesor Dr. Victor D. Dávila Arenaza.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficas	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII.RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla N°1.	Frecuencia de la variable liderazgo participativo.....	27
Tabla N°2.	Frecuencia de la variable empowerment.	28
Tabla N°3.	Índice de coeficiente de correlación de Pearson.....	29
Tabla N°4.	Prueba de hipótesis general	30
Tabla N°5.	Prueba de hipótesis específica 1	31
Tabla N°6.	Prueba de hipótesis específica 2	32
Tabla N°7.	Prueba de hipótesis específica 3	33

Índice de gráficas

Gráfica N°1. Frecuencia de la variable liderazgo participativo.....	27
Gráfica N°2. Frecuencia de la variable empowerment	28

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del liderazgo participativo con empowerment. La metodología que se utilizó fue: tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo; la técnica que se utilizó para obtener los datos ha sido encuesta y el instrumento un cuestionario de tipo Likert. La población estuvo conforma por 62 colaboradores, y la muestra ha sido la totalidad de la población. De acuerdo a los resultados obtenidos y análisis descriptivo inferencial se concluye que existe relación significativa del liderazgo participativo con empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos.

Palabras clave: Empowerment, participativo, liderazgo.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between participatory leadership and empowerment. The methodology used was: applied type, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level, hypothetical deductive method; The technique used to obtain the data was a survey and the instrument was a Likert-type questionnaire. The population consisted of 62 collaborators, and the sample was the entire population. According to the results obtained and descriptive inferential analysis, it is concluded that there is a significant relationship between participatory leadership and empowerment in the district municipality of Los Olivos.

Keywords: Empowerment, participatory, Leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la globalización y la competitividad permanentemente marcan nuevas pautas en las instituciones estatales y/o privadas en siglo XXI. Por ende, en las organizaciones aún existen diversos factores que se debe mejorar, para que el desempeño sea eficaz y eficiente en sus procesos, con una integración y participación del equipo, que mediante un dialogo beneficia la satisfacción e interacción entre el líder con sus colaboradores. Ya que, no se prioriza el uso de los recursos indispensables de las empresas como; el factor humano, para el incremento del rendimiento, productividad y el diseño de nuevos métodos de trabajo que se desarrolla mediante la coordinación con los agentes del cambio.

Las organizaciones actuales no tienen una cultura habitual, donde se establecen delegar funciones, autoridad y la responsabilidad a los colaboradores; ya que, es una sensación de autonomía del puesto de trabajo, debido a la alta tendencia que ha causado en los colaboradores de las empresas. El empoderamiento y liderazgo es una filosofía de gestión; por lo cual, hace referencia a un proceso estratégico de dotar nuevos mecanismos que impulsan nuevos sistemas de trabajo, para mejorar sus procesos de información con las estrategias de innovación para hacer de una organización, comprometida con sus objetivos y con la jerarquía lo menos riguroso posible.

En el contexto internacional, el capital humano toma un rol de suma importancia ya que busca que los actuales líderes dominen distintas habilidades, funciones y contar con todos sus colaboradores, mas no con un grupo selecto, para que las organizaciones tengan más herramientas de desarrollo, estrategias y posibilidades de triunfar, teniendo la confianza y los valores de los individuos. Por ello, el empoderamiento contribuye a disminuir las condiciones que causan la sensación de bajo rendimiento para asumir las responsabilidades y poder trabajar de manera autónoma, con motivación, responsabilidad y que la comunicación sea utilizada de manera efectiva dentro de la empresa.

En el Perú, las instituciones gubernamentales no optan por implementar la filosofía del liderazgo participativo con la importancia que esta conlleva; y con la formulación necesaria de las herramientas para adaptar y mejorar los trabajos en equipo, tomando decisiones en las organizaciones para tener una mayor competitividad. Los retos del mercado organizacional actual demandan aplicar el perfil competitivo de sus colaboradores y que tengan un nivel de liderazgo idóneo; así mismo el empoderamiento de las personas en las instituciones nacionales adquieren mayor y mejores resultados a que un colaborador llegue a la institución solo a cumplir una determinada tarea y recibir una remuneración.

En el contexto local, la institución pública tiene diferentes problemas dentro de su gestión estratégica y en la rapidez de atender a los ciudadanos en la municipalidad distrital de Los Olivos, por ello, se ha identificado los siguientes dilemas: Que los colaboradores o equipos de trabajo tienen menor liderazgo, poder de decisiones y menor autoridad para poder resolver de manera inmediata los problemas que demandan los vecinos de la comuna; como también para ejecutar una tarea de manera autónoma y tener que requerir la autorización de su jefe inmediato.

Por todo lo manifestado he considerado pertinente desarrollar la investigación con el propósito de determinar la relación del liderazgo participativo y empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos; con la finalidad de proponer alternativas de solución para el contexto de estudio; con dicho fin se planteó el problema general y específicos siguientes:

Problema general: ¿Cuál es la relación del liderazgo participativo con empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021? Problema específico 1: ¿Cuál es la relación del liderazgo participativo con cultura participativa en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021? Problema específico 2: ¿Cuál es la relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021? Problema específico 3: ¿Cuál es la relación del liderazgo participativo con delegación de funciones en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021?

Se ha justificado la investigación desde el punto de vista teórico, porque se ha estudiado con amplitud la relación de las variables liderazgo participativo con empowerment, así mismo, como resultado descriptivo e inferencial se han propuesto soluciones a los problemas del contexto de estudio. Desde el punto de vista práctico se justifica porque a través del análisis de discusión de datos y conclusiones de la investigación se ha recomendado la solución de los problemas reales de la organización en el contexto de estudio y otras con características similares; esto es tomando en cuenta la discusión de los datos obtenidos y las conclusiones respectivas. Desde el punto de vista metodológico la investigación estuvo justificado porque se diseñó un instrumento de investigación que fue validada por el método de juicio de expertos y fue aplicado en la muestra, posteriormente se comprobó su confiabilidad a través del programa estadístico SPSS, puede ser utilizado para futuras investigaciones.

Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo participativo con empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021. Objetivo específico 1: Determinar la relación del liderazgo participativo con cultura participativa en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021. Objetivo específico 2: Determinar la relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021. Objetivo específico 3: Determinar la relación del liderazgo participativo con delegación de funciones en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Hipótesis general: Existe relación del liderazgo participativo con empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021. Hipótesis específico 1: Existe relación del liderazgo participativo con cultura participativa en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021. Hipótesis específico 2: Existe relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021. Hipótesis específico 3: Existe relación del liderazgo participativo con delegación de funciones en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Los artículos científicos considerados como antecedentes de la variable liderazgo participativo son los siguientes: Moreno y Espíritu (2014) su artículo tuvo como fin delimitar la relación del empoderamiento, liderazgo e innovación y las competencias de los colaboradores en las organizaciones de servicios en la zona de Tecomán en México. Tipo de estudio descriptivo correlacional, con un análisis de regresión, como técnica ha sido la encuesta, instrumento cuestionario. Como resultado, fue que se determinó la relación significativa de las variables; empowerment, innovación, liderazgo, con ventaja competitiva. Se concluyó, que es de vital importancia para los dueños de las organizaciones del área, quienes tienen que tener en cuenta el empowerment, innovación y liderazgo entre los componentes trascendentales para poder hacer una postura competitiva en el mercado.

Villalva y Fierro (2017) en su artículo tuvo como fin determinar si el liderazgo participativo posibilita generar mayor compromiso con la entidad en la zona de Guayaquil; debido a que, se concentra en los trabajadores involucrándolos en la toma de decisiones, encargando autoridad y usando la retroalimentación como un medio para guiar y solucionar errores. Se concluyó, que el liderazgo democrático permite la incorporación, fomentando el trabajo en grupo, posibilitando la colaboración activa en la toma de decisiones por medio del dialogo y por consiguiente aumenta la satisfacción en el centro laboral, el desarrollo profesional y optimización de calidad en las decisiones para conseguir las metas propuestas.

Odoardi, Battistelli, Montani & Peiró (2018) en su artículo tuvo como fin delimitar la interacción del compromiso afectivo organizacional con la innovación de los colaboradores ha dado resultados mínimos e inconsistentes. Este estudio se recolectó datos de 343 trabajadores en 34 grupos de distintas organizaciones italianas. Como resultado, fue que los análisis de los modelos lineales jerárquicos indicaron correlación del compromiso afectivo organizacional con la innovación de los colaboradores era más intensa una vez que el liderazgo participativo a grado de equipo era levado. Se concluyó, que los hallazgos obtienen una información que

fueron muy relevantes sobre las condiciones contextuales que hacen fuerte el efecto del compromiso organizacional en la innovación en el puesto de trabajo.

Carvalho, Sobral & Mansur (2020) en su artículo tuvo como objetivo de delimitar la relación del carácter representativo con liderazgo participativo en las instituciones públicas. Como resultados, se destaca el valor de la vida de un clima organizacional conveniente que aparezca el liderazgo democrático. Se concluyó, que es una prueba donde los efectos buenos de aquel tipo de liderazgo en la disminución del índice de rotaciones de expertos de la institución pública.

Oliva y Molina (2016) en su artículo tuvo como fin general delimitar la relación de los estilos de liderazgo de directores del centro de salud con la satisfacción laboral. Tipo de estudio diseño descriptivo correlacional de corte transversal, se recolectó la información mediante un cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral; con una muestra de 179 directivos que se desempeñan en un centro de análisis primaria en salud en el sector chileno. Se concluyó, que se logró una relación positiva del modelo de liderazgo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, en especial en la dimensión de satisfacción con los honorarios, supervisión y el ambiente físico.

Pedraja, Huerta & Muñoz (2020) en su artículo tuvo como fin explorar el liderazgo con la cultura académica observado por los profesores y directivos en la institución de educación superior en el sector de Chile teniendo en cuenta la calidad. En el estudio se realizó entrevistas semiestructuradas en 3 Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales. Como resultado, fue que los hallazgos sugieren que en los Centros de Formación Técnica el líder estima puntos democráticos, fomentando la colaboración y comunicación entre los trabajadores. Se concluyó, que el liderazgo y la cultura se destaca como componentes importantes para el logro de la calidad.

León, Crisol & Moreno (2018) en su artículo tuvo como fin determinar las labores del líder inclusivo en los centros educativos en las regiones desfavorecidas y favorecidas. Tipo de estudio cuantitativo ex-post facto, transversal y descriptivo e

inferencial, por medio de una prueba no paramétrica, se encuestó a 397 miembros de familias y un conjunto de profesores de los 17 centros educativos. Se concluyó, que el liderazgo participativo, democrático del director practica una predominación positiva en la costumbre de los profesores y como la calidad de los aprendizajes mediante la colaboración de todos los alumnos, para así mejorar los centros y construcción de una cultura inclusiva.

Escandón y Hurtado (2016) en su artículo tuvo como fin delimitar la influencia del tipo de liderazgo en las organizaciones de Colombia sobre su funcionamiento exportador. En el estudio se utilizó la base de datos con 306 instituciones que exportan de la zona, con una investigación de conglomerados bietápico con diversos modelos sobre el liderazgo participativo, autocrático y liberal. Como resultado, se identificó un aglomerado de organizaciones con un elevado funcionamiento de exportación que combina el liderazgo liberal y el participativo, por lo cual, el siguiente conjunto está formado con las instituciones con menor manejo de exportación ya que asumen un liderazgo liberal. Se concluyó, que para conseguir los grados del desempeño preeminente los directivos colombianos hacen que el liderazgo sea un equilibrio de independencia y control.

Martínez, Higuera & García (2018) en su artículo tuvo como objetivo conocer las prácticas exitosas de liderazgo para la optimización de los resultados académicos. En la investigación la metodología ha sido análisis de caso, seguido por la entrevista y la revisión de documentos como herramienta. Se concluyó, que se destacó que las propiedades y las tácticas exitosas de liderazgo; para lograr resultados académicos buenos, por esto, indicaron que el director realiza un liderazgo distribuido y participativo, teniendo en cuenta las propiedades en relación a su carácter, formación, capacidad de mejora para lograr tener un espacio conveniente para su centro laboral como también para los alumnos y los docentes; compartiendo una perspectiva muy clara de trabajar para la sociedad educativa.

Loaiza y Pirela (2015) en su artículo tuvo como fin analizar el liderazgo en instituciones de Venezuela; debido a que, muestran conceptos de líder y liderazgo, por ello, se revisó toda las teorías clásicas y enfoques contemporáneos. El tipo de

estudio es teórico documental, con el diseño bibliográfico y se usó una técnica documental. Como resultado, fue que entre los aciertos se hallan una tendencia a solicitar dirigentes más fortalecidos y orientados a la competencia, con perspectiva de transformar y tener trabajadores confiables, colaborativos, de conocimiento y con una reacción conveniente, traducida en optimismo. Se concluyó, que los dirigentes con visión innovadora, empoderado y empático diseñan sus tácticas con flexibilidad para hacer la ejecución de las estrategias. El dirigente de Venezuela es único en crear, innovar y potenciar, así como en emprender.

Bernal, Lucio & Pedraza (2018) en su artículo tuvo como fin delimitar los modelos de liderazgo predominante en gerentes de mandos medios de una empresa manufacturera multinacional en el estado de Tamaulipas, México. En el estudio se utilizó un cuadro de preguntas de Multifactor Leadership Questionnaire a una muestra de 161 operativos, utilizando para este análisis de la información fue un enfoque descriptivo correlacional explicativo. Se concluyó, que el liderazgo en particular, como línea de estudio, aporta conocimiento a dichos organismos al fomentar relaciones humanas favorables para el óptimo desarrollo de la organización.

Román, Lozano, Tito & Ludeña (2018) su artículo tuvo como objetivo demostrar que la administración pública y el liderazgo de la mujer influyen en la toma de decisiones en el organismo público en el Perú. En el estudio se utilizó el enfoque cuantitativo diseño correlacional causal, total poblacional ha sido formada de 150 colaboradores administrativos profesionales y técnicos del concejo; por ello tomó el muestreo probabilístico, ya que, poseen la misma posibilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra. Como resultado, ha sido que existe la predominación de la administración pública con el liderazgo de la mujer, influyen en la toma de las decisiones de la organización pública en contexto. Se concluyó, que en la administración pública con liderazgo de la mujer son componentes que contribuyen en la toma de decisión en la organización.

Baracho, Costa, Moyzes & Costa (2019) su artículo tuvo como fin entender el desarrollo del liderazgo para asegurar la sucesión organizacional. La indagación

se centró en la base de datos de las compañías aptas para laborar, fueron delimitadas 13 organizaciones en el sector brasileño, con entrevistas de dos expertos de recursos humanos y 6 ejecutivos. Como resultado, se identificó que tales actividades de desarrollo contribuyen para el proceso de sucesión, en especial aprendiendo de la vivencia. Se concluyó, que hubo un reto para adaptar la sucesión como una inversión estratégica, a un plazo extenso y con interés para el comercio, ya que, por el momento no es como una acción de reemplazo y sustitución.

Las tesis a nivel internacional considerados como antecedentes de la variable liderazgo participativo son las siguientes: De León (2018) en su tesis tuvo como fin delimitar la relación del liderazgo con empoderamiento con 46 trabajadores en la organización de compra y comercialización de materiales para el acabado de la construcción en el sector Quezaltenango, individuos comprendidos en edad de 22 y 50 años de ambos sexos. Tipo de estudio fue descriptiva que se llevó a cabo en el lugar previamente dicho con escala tipo Likert. Como resultado ha sido, que se hizo constatar que los niveles de liderazgo y empowerment en los colaboradores se encuentra en un estándar elevado y poseen correlación. Se concluyó, que el grado de liderazgo y empoderamiento que manejan los colaboradores en la zona de ventas en la organización Decorabaños S.A. en la localidad Quetzaltenango es elevado y se destaca plenamente.

Carreño (2020) en su tesis tuvo como fin analizar el liderazgo participativo en el área de talento humano para la adhesión de los funcionarios de la Armada en Colombia. Tipo de estudio ha sido mixta (cuantitativa y cualitativa), no experimental, se desarrolló un instrumento semiestructurado, las técnicas ha sido encuesta, el diario de campo, una observación participante y la revisión documental. Se concluyó, que se logró una iniciativa del modelo de Vroom y Yetton, con el fin de mejorar las conductas y trabajar en equipo. Debido a que no existía liderazgo participativo en el área de talento humano y que es fundamental desarrollar talleres, charlas, oír las opiniones de otros funcionarios para ayudar con una buena toma de decisiones.

Las tesis que a nivel nacional ha sido consideradas como antecedentes de liderazgo participativo son las siguientes: Gonzales (2018) su tesis tuvo como finalidad establecer la relación del liderazgo democrático con la productividad en San Jerónimo - Andahuaylas. Tipo de estudio enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, diseño no experimental. Como resultado, fue que en el cuadro de relación muestra un coeficiente 0,632, el cual supone que existe una relación positiva moderada entre ambas variables. Se concluyó, que nos permite responder a las metas planteadas, debido a que expone que la comunicación participativa es positiva de la variable liderazgo participativo con variable productividad.

Mendoza (2017) su tesis tuvo objetivo principal delimitar la relación del liderazgo participativo con trabajo en equipo. Tipo de estudio no experimental, diseño correlacional; población con 260 directivos y colaboradores, como muestra ha sido de 155 que se obtuvo mediante un muestreo probabilístico. Como resultado se afirmó que existe una correlación alta, directa y significativa 0,854 del liderazgo participativo con los trabajos en equipo en el distrito de Independencia, región Huaraz. Se concluyó, que es fundamental que el liderazgo siempre participó con sus ayudantes; debido a que consigue que trabajen en grupo e incrementar en los resultados propuestos por el ayuntamiento. Por ello, en la hipótesis en el contexto de estudio que hay una correlación significativa del liderazgo participativo con el trabajo en equipo en el sector de Independencia.

Artículos científicos considerados como antecedentes de la variable empowerment son los siguientes: Villa y Marquéz (2016) su indagación tuvo fin delimitar la relación del empoderamiento psicológico y compromiso organizacional en los niveles de supervisión, técnico y operativos, en el sector automotriz de la localidad Juárez. Tipo de indagación enfoque cualitativo y cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. Se concluyó, que se demostró las conjeturas que siguieren la correlación directa del empoderamiento y el grado de capital humano, demostrando que a más grande el grado de empowerment percibido por la persona el grado de capital humano incrementará como consecuencia del desarrollo de capacidades, experiencias, iniciativa y proactividad.

Al-Omari, Alomari & Aljawarneh (2020) en su artículo tuvo como fin primordial determinar la relación del empowerment en la optimización del funcionamiento de Safeway Company en Jordania. Tipo de estudio predictiva-descriptiva para establecer los niveles de empoderamiento, se creó un cuestionario. Se concluyó, que se sugieren que los dos experimentados mostraron diferencias muy significativas con relación a su empowerment y visión de funcionamiento, lo que supone que los colaboradores con menos de cinco años de vivencia gremial teniendo más probabilidades de notar el empowerment y el manejo positivo.

Orgambídez, Borrego & Ruiz (2015) en su artículo tuvo como objetivo comprobar el papel predictor del empoderamiento estructural con la vulnerabilidad al estrés sobre el agotamiento del núcleo de expertos de Portugal. Tipo de estudio ha sido transversal, descriptivo y correlacional por medio del cuestionario un total de 478 expertos de tres entidades públicas en la parte sur de Portugal. Como resultado, fue que cada una de las magnitudes del empowerment estructural y ambos tipos de poder, formal e informal, tiene relación de manera negativa con la debilidad del núcleo. La mayor parte de los participantes manifestó estar haciendo un trabajo a turnos. Se concluyó, que el empoderamiento estructural se muestra como un instrumento muy vital para la prevención y mediación sobre las propiedades organizacionales similares al estrés y el agotamiento del núcleo.

García, Useche & Schlesinger (2014) en su artículo tuvo como fin delimitar la relación del empoderamiento con compromiso organizacional del personal docente investigador de las universidades de Venezuela. Tipo de estudio descriptiva y de campo, una muestra de 139 profesores. Se concluyó, que los recursos como la misma naturaleza del empoderamiento influyen significativamente y de manera directa sobre el compromiso organizacional, gracias a la toma de decisiones, responsabilidad compartida, razonamiento, trabajo en grupo y la autonomía que se ofrece en el medio laboral.

Banda y Morales (2014) en su artículo tuvo como fin determinar la participación social con el empowerment como uno de sus cuatro componentes en el sector de Hermosillo - Sonora. Tipo de estudio para medir el elemento de

comportamiento se empleó la escala de participación social con 59 reactivos. Los encuestados fueron 113 pobladores del sur de México. Como resultado, fue que se evidencian que un modelo de la estructura identificó un elemento intrapersonal del empowerment integrado por empoderamiento positivo, negativo y control sociopolítico. Se concluyó, que el elemento se mostró perjudicado por el elemento del comportamiento formado por la institución social y las acciones comunitarias con la toma de decisiones.

Calix, Martínez, Vigier & Núñez (2016) en su artículo tuvo como fin determinar la relación de las organizaciones que aplican el empoderamiento como instrumento de administración, poseen más posibilidades de un logro empresarial. Tipo de estudio ha sido el modelo probit y probit ordinal que conforman más correcta el análisis para describir los datos jerarquizados, se trabajó con una base de datos propia que centra información de 120 organizaciones del sector de La Ceiba, Honduras. Como resultado, fue que el empoderamiento es consistente y presenta que la variable es significativa para el logro empresarial al igual que: antigüedad, tamaño y grado de ingresos percibidos. Se concluyó, que se debe resaltar el valor empoderamiento como variable sin dependencia dentro del modelo presentado, permitiendo ofrecer contestación al interrogante primordial, por medio de la decisión de este instrumento como un componente importante para el logro empresarial.

Banda, Morales & Vanegas (2015) en su artículo tuvo con objetivo determinar el componente intrapersonal de empowerment de una muestra de pobladores pertenecientes al sexo masculino según la teoría de empowerment. En el estudio han participado 57 individuos respondiendo un cuestionario de 81 reactivos que habían pertenecido a las escalas Tennessee, agencia personal y empowerment. Se concluyó, que se dieron ecuaciones estructuradas para detectar el elemento intrapersonal de empowerment inclusivo con el recurso de autoestima, autoeficacia y empowerment.

De Jesús y Facin (2020) en su artículo tuvo como fin analizar la relación del grado de utilidad percibida del presupuesto en el empoderamiento con la creatividad. Tipo de estudio exploratoria cuantitativa, con datos primarios de un

cuestionario aplicado a 100 gerentes en compañías de Brasil de tecnología de la información. Se concluyó, que la utilidad percibida del presupuesto proporciona a los trabajadores la creencia de que poseen la independencia de tomar las decisiones, en un cierto límite de un espacio determinado, que otorga la composición de apoyo y la soberanía elemental para el empoderamiento y paralelamente la creatividad.

Silva y Pereira (2018) en su estudio tuvo como objetivo determinar como el empoderamiento del comprador se puede usar como una herramienta para mejorar la colaboración y luego influir en las evaluaciones de servicio y el comportamiento. Tipo de estudio conceptual, que analiza la colaboración y empoderamiento del comprador y muestra un marco que explora las consecuencias. Se concluyó, que la filosofía del empoderamiento puede contribuir a reducir el riesgo de aumentar el código de valor, debido a que los consumidores estarán más preparados para aceptar; como en las repercusiones sociales y de administración; las compañías tienen la posibilidad de explicar los efectos de las tácticas elegidas para impulsar al comprador, empoderamiento.

Montoya, Ostos & Sáenz (2020) en su artículo tuvo como fin determinar el empoderamiento de los colaboradores contribuyen de manera positiva en la formación de un clima innovadora en las compañías. Tipo de estudio cuantitativa por medio de la recolección datos y muestra ha sido de 201 colaboradores que se desempeñaban en compañías manufactureras y de servicios. Como resultado, fue que existe una correlación positiva de las premisas planteadas, el empowerment con la identificación de los grupos de trabajo que influyen en el clima de innovación. Se concluyó, que las organizaciones requieren operar en un clima propicio para tener una creatividad e innovación más adecuada. El clima es un elemento del proceso organizacional que tiene influencia en las variables como el empowerment con la identificación de los grupos de trabajo y paralelamente influye en otras como desempeño y compromiso laboral.

Beuren, Dos Santos & Bernd (2020) en su artículo tuvo como objetivo examinar los efectos de la percepción habilitadora de MCS (Managerial Control

System) sobre empowerment con la resiliencia organizacional. En el estudio se realizó una encuesta a 161 gerentes de las compañías brasileñas que habían pasado por el proceso de compra de otra organización y se desarrolló el modelo estructural para contestar a las conjeturas de la indagación. Como resultado, fue que se presentan las percepciones habilitadoras de MCS y está asociado con el empoderamiento psicológico y función de una organización resiliente, lo que indica que las características del sistema de control gerencial están afectando la motivación de los gerentes con respecto a su ámbito de trabajo y ayuda a las compañías que hacen frente eficientemente toda las adversidades y contingencias. Se concluyó, que habilitar el Managerial Control System beneficia al empoderamiento de los gerentes y apoya a las empresas a afrontar de forma más eficaz a las turbulencias para que permanezcan expuestos.

Banda, Morales, Flores & Vanegas (2014) en su artículo tuvo como fin identificar las variables asociadas a la agencia humana con el empowerment. Tipo de estudio experimental, como instrumento ha sido un cuestionario con 71 reactivos muestra con 113 pobladores de Sonora. Se concluyó, que la agencia humana y el empowerment promueve un buen manejo, lo que se puede ver en salud física, de la mente, el desarrollo humano con el bienestar en término general.

Robinson, Díaz & Cruz (2019) su artículo tuvo como objetivo delimitar la relación del empoderamiento femenil e indígena por medio de la colaboración en emprender proyectos productivos y microempresas sociales. Tipo de estudio descriptiva con diseño documental. Como resultado, fue que la indagación se sugiere un proceso inclusivo hacia el empowerment de damas de rurales e indígenas que son partícipes de los proyectos productivos o microempresas sociales la zona de México. Se concluyó, que hace falta apoyo; empatía más la capacitación para edificar pequeñas empresas sociales que propicien la transformación, añadan valor social y apoyen en el desarrollo de la localidad.

Román, Krikorian, Ruiz & Betancur (2016) en su artículo tuvo finalidad analizar la influencia que el apoyo organizacional con el empowerment psicológico que ejercen sobre los comportamientos. Tipo de estudio cuantitativo, se usó la

modelación por ecuaciones estructurales y participaron de forma voluntaria los colaboradores de 3 compañías maquilladoras de Colombia. Como resultado, fue que se indicó que la ayuda en la institución se realiza mediante una predominación indirecta positiva sobre la colaboración en ocupaciones en el desarrollo de los colaboradores y sus comportamientos proactivos. Por ello, el empowerment actúa como mediador de esa interacción. Se concluyó, que se recomienda que la promoción del clima organizacional se caracteriza por el apoyo en la empresa y el empoderamiento.

Las tesis que a nivel internacional ha sido consideradas como antecedentes de empowerment son las siguientes: Sánchez (2016) su tesis tuvo objetivo determinar las estrategias de empowerment orientadas al desarrollo de una nueva cultura organizacional socialmente responsable en las empresas y trabajadores. Tipo de estudio fue bibliográfico-descriptivo. Se concluyó, que es fundamental el aporte teórico al demostrar como el empowerment se convirtió en un criterio esencial que permitirá incrementar una participación de los trabajadores con iniciativas de responsabilidad social del empresariado continuamente, y una vez que haya medios de comunicación con la motivación adecuada se pueda garantizar la integración para así mejorar las iniciativas de RSE.

Aimicaña y Tello (2017) en su indagación tuvo como fin determinar la influencia que desempeña el empoderamiento y el compromiso organizacional en los trabajadores que posee la compañía. Tipo de estudio cuantitativa de tipo no experimental, descriptiva, la técnica ha sido la encuesta. Se concluyó, que existe una correlación nula, lo que nos posibilita asegurar que no existe correlación directa del empowerment con compromiso organizacional, por ende, en la compañía no se aplica en su totalidad el empoderamiento, esta filosofía se manejó en poco nivel en el campo administrativo y en el sector operativa se posee un grado bajo de esta herramienta.

Las tesis que a nivel nacional ha sido consideradas como antecedentes son las siguientes de empowerment: Ruíz (2015) su estudio tuvo como objetivo determinar relación del estilo de liderazgo con empoderamiento directivo en

instituciones educativas. Tipo de estudio fue descriptivo correlacional, la técnica ha sido encuestada por medio del cuestionario, con una población de 65 directivos. Como resultado se afirmó que el estilo auto percibido por los directivos estudiantiles es el autoritario coercitivo, por consiguiente, perciben que son aptos para el ejercicio de su papel directivo. Se concluyó, que hay una relación bastante significativa del estilo de liderazgo y las magnitudes del empowerment psicológico postulado por Menon.

Carhuayña (2016) su indagación tuvo como finalidad general determinar la relación del empoderamiento con desempeño laboral en el centro de evaluación. La investigación fue básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, población de 34 directivos. Como resultado se mostró que no hay una buena interacción de directivos con los trabajadores, la delegación de funciones no se desarrolla eficiente, las políticas de la organización son anticuadas y la toma de decisiones son desarrolladas por los directivos de la empresa. Se concluyó, que la falta del empoderamiento en el centro, se manifestó un deficiente desempeño laboral en la institución, por ende, se recomendó a los directivos de la organización, llevar a cabo de manera eficaz el empoderamiento, llevándola a cada una de las áreas de la empresa para mejorar el desempeño laboral en trabajadores de la organización.

La teoría científica que se ha tomado como base para la investigación de la variable 1 liderazgo participativo es: Vroom y Yetton (1973) en su teoría determinan que el liderazgo es una conducta que se asocia a los equipos y no solo a las personas, sino más bien centran su interés en la manera en que los gerentes compartan el poder, ofreciendo que sean participativos e influyendo sobre sus colaboradores; es decir, la toma de decisiones, trabajo en equipo, compromiso y motivación. Por lo tanto, señalan que todo aquel individuo dentro de una empresa está capacitado para contribuir al objetivo colectivo y ayudará a la resolución de los problemas dentro de la organización.

La teoría científica que se ha tomado como base para la investigación de la variable 2 empowerment es: Koontz y Wehrich (2006) en su teoría determinan que

el empoderamiento es que los colaboradores, directivos o equipos de todos los niveles de las empresas tengan el poder de tomar decisiones sin solicitar permiso a su jefe inmediato. Por lo tanto, la delegación como el empowerment son una cuestión de nivel. Con el empoderamiento es que las personas más cercanas a la tarea son las más capaces de tomar decisiones siempre en cuando tengan las competencias requeridas. Por lo tanto, se requiere que los empleados y los equipos de trabajo acepten la responsabilidad de sus actividades y labores. Se deduce de esta manera: El poder debe ser igual a la responsabilidad ($P=R$). Si el poder es mayor que la responsabilidad ($P>R$), esto podría resultar en un comportamiento autocrático del superior que no es responsable de sus acciones. Si la responsabilidad es mayor que el poder ($R>P$), esto podría resultar en la frustración de los subordinados porque no tienen el poder necesario para llevar a cabo la tarea de la que son responsables.

Los enfoques conceptuales de la variable liderazgo participativo son los siguientes: Madrigal (2002) define que el liderazgo participativo buscar involucrar de manera intensiva a sus colaboradores en casi todo el proceso de la toma de decisiones por lo cual invita a que participen de los colaboradores. Ya que así se dará un camino libre de comunicación entre los jefes y colaboradores. Por ello en este tipo enfoque implican relativamente el poco control, ya que es útil cuando todos los colaboradores son profesionales y capacitados, pero siempre tienen alguna debilidad; en el equipo se pueden demorar en la toma de decisiones y por ende el líder puede perder un cierto control sobre los colaboradores. Por ello las reacciones del equipo deben ser de entusiasmo, con más calidad, con una gran cantidad de producción para satisfacer las necesidades.

Ramos (2013) define que, el liderazgo participativo consiste en involucrar a los miembros del equipo en la tomar de decisiones, el líder desarrolla reuniones periódicas para saber las nuevas ideas e inquietudes de sus colaboradores, escucha atentamente y analiza sus ideas, en el liderazgo participativo se respetan la capacidad de los demás. además, el líder participativo siempre fomenta a su equipo; la confianza y el respeto, promoviendo las capacidades de sus miembros de equipo, generando un compromiso de trabajo a todas las personas.

Vergara y Warren (2019) definen que el arte de liderazgo participativo es un marco que permite aprovechar la inteligencia colectiva y tener conversaciones significativas entre todas las personas que formen parte del proyecto. Se le da especial importancia a la capacidad de grupo de autoorganizarse y principalmente a hablar de aquello que realmente interesa y conecta con las precauciones y necesidades de las personas que están participando.

Los enfoques conceptuales de la variable empowerment son los siguientes: Sánchez (2002) define que el empoderamiento deduce el proceso o las informaciones (de las personas con su entorno) por medio de los cuales la gente, las organizaciones o comunidades deben adquirir un dominio y control de todos los puntos centrales de la vida. Ya que, dinámicamente se designa todo el proceso de las adquisiciones de las habilidades o capacidades en relación a los objetivos importantes que equivalen, a las capacitaciones, a las habilitaciones o facultar poder sobre algo.

Werther y Davis (2008) definen que, en la sociedad corporativa, empoderamiento tiene como significado facultar a los colaboradores para que tomen decisiones, dando poder y autoridad para que tengan la convicción de que son dueños de su propia labor. En tal sentido, la forma en que los individuos se desempeñan y llevan a cabo su labor se verá influenciada por la particularidad de su centro de trabajo.

Arroyo (2012) define que el empoderamiento es la potenciación para poder delegar y dar autoridad sin perder el control a los colaboradores y de darles el consentimiento de que son autónomos de su propio trabajo. Pues nadie puede hacer todo desde la perspectiva gerencial y con la finalidad de ganar eficiencia, motivación y la productividad entre los trabajadores, se debe ceder la autonomía, el poder y cierto control. Ya que la relación en el trabajo con empoderamiento compartirá el poder, las responsabilidades, la cultura participativa y la comunicación de manera muy distinta en las relaciones que tradicionalmente se conoce en las organizaciones jerárquicas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo

El tipo de la investigación ha sido aplicada, la misma que se sustenta con el libro de metodología de la investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes definen que permite descifrar los problemas en el contexto de estudio y dar solución.

3.1.2 Enfoque

El enfoque de la investigación ha sido cuantitativo, lo que se sustenta con el libro de metodología de la investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes definen que el enfoque cuantitativo consiste en la recolección de datos para aprobar las conjeturas en base a la medición numérica con el análisis estadístico, finalmente se presentan conclusiones.

3.1.3 Diseño

El diseño fue no experimental de corte transversal, dicha afirmación se sustenta con el libro de metodología de la investigación de Hernández y Mendoza (2018) definen que este diseño no experimental se caracteriza por ser un estudio que se desarrolla sin manipular de forma intencional las variables. Y es de corte transversal ya que se recopiló datos en un momento único.

3.1.4 Nivel

El nivel de la investigación ha sido descriptivo correlacional, dicha afirmación se sustenta con el libro de metodología de la investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) definen que el estudio descriptivo consiste en explicar fenómenos, situaciones, entornos y sucesos; es decir, sin variar su esencia. Y es correlacional ya que tiene como fin difundir la relación o nivel de asociación que existe entre dos o más variables del estudio.

3.1.5 Método

El método de investigación ha sido hipotético deductivo, dicha afirmación se sustenta con el libro de metodología de la investigación de Bernal (2010) quien define que el método hipotético deductivo consiste en plantear y/o probar las hipótesis buscando objetar o falsear tales conjeturas, deduciendo de los conocimientos generales y específicas.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable X liderazgo participativo

Ramos (2013) define que, el liderazgo participativo consiste en involucrar a los miembros del equipo en la tomar de decisiones, el líder desarrolla reuniones periódicas para saber las nuevas ideas e inquietudes de sus colaboradores, escucha atentamente y analiza sus ideas, en el liderazgo participativo se respetan la capacidad de los demás. además, el líder participativo siempre fomenta a su equipo; la confianza y el respeto, promoviendo las capacidades de sus miembros de equipo, generando un compromiso de trabajo a todas las personas.

Dimensión 1: Trabajo en equipo

Redondo, Tejado y Rodríguez (2012) definen que un trabajo en equipo es el grupo de colaboradores designadas, de acuerdo a su habilidad, capacidad y las competencias específicas que poseen, para que puedan desarrollar las metas específicas, bajo la conducción de los coordinadores y tendrán en cuenta que solo es un fin como equipo.

Indicadores:

Desempeño: El desempeño constituye cumplir con una función asignada y desarrollar una actividad, ya que, se emplea para saber el rendimiento de los colaboradores para incrementar la productividad de la organización.

Competitividad: La competitividad laboral es tener la intuición y la capacidad para responder de manera propicia a las demandas de las tareas en la organización.

Habilidades: La habilidad es la capacidad de los individuos para entender, enseñar y motivar para trabajar con ellos, ya sea en equipo o individualmente.

Dimensión 2: Toma de decisiones

Whetten y Cameron (2011) definen que las participaciones en los procesos de la toma de decisiones se incrementa el compromiso con una decisión final. Ya que cuando los colaboradores tienen una cierta libertad para realizar sus labores, ya que ellos deben ser partícipes en los procesos de la toma de decisiones para que así se garantice la cooperación. Aunque las participaciones incrementarían en un tiempo requerido para poder tomar la decisión, y con ello va a disminuir considerablemente los tiempos para poder llevarla a la práctica.

Indicadores:

Compromiso: Un compromiso es la obligación o responsabilidad de hacer algo, teniendo una postura por una voluntad propia con otros individuos, organización o consigo mismo.

Comunicación: Es el proceso mediante el cual las personas o entidades de la estructura organizacional que tiene contacto con otros individuos u otras partes de la estructura jerárquica.

Cooperación: La cooperación consta en trabajo colectivo guiando a cabo por parte de un grupo de individuos o entidad superior en culminar el propósito compartido.

Dimensión 3: Motivacional laboral

Chiavenato (2009) define que la motivación tiene incidencia en el comportamiento de los colaboradores mediante el entrenamiento, donde capta la atención para que realicen mejor sus tareas diarias y que refuerzan lo que se aprendió. Además, todas las creencias, percepciones de los trabajadores con las capacitaciones influirán en su motivación para su autoaprendizaje.

Indicadores:

Capacitación: La capacitación se determina como el conglomerado de trabajos didácticas, que se orientan en aumentar las capacidades, desarrollando nuevas habilidades y aptitudes de las personas en la organización.

Aprendizaje continuo: El aprendizaje continuo tiene implicancia en la constante predisposición del colaborador en aumentar sus capacidades, habilidades tanto técnicas como humanas.

Proactividad: Proactividad es una creencia de los individuos en su capacidad para mejorarse así mismo, tanto en su situación como en su entorno. Los individuos que tiene esta capacidad tienen un comportamiento anticipativo o detectan anomalías que estén relacionarlas con el control y la autoeficacia.

3.2.2 Variable Y empowerment

Arroyo (2012) define que, el empoderamiento es la potenciación para poder delegar y dar autoridad sin perder el control a los colaboradores y de darles el consentimiento de que son autónomos de su propio trabajo. Pues nadie puede hacer todo Desde la perspectiva gerencial y con la finalidad de ganar eficiencia, motivación y la productividad entre los trabajadores, se debe ceder la autonomía, el poder y cierto control. Ya que la relación en el trabajo con empoderamiento compartirá el poder, las responsabilidades, la cultura participativa y la comunicación de manera muy distinta en las relaciones que tradicionalmente se conoce en las organizaciones jerárquicas.

Dimensión 1: Cultura participativa

Terry (2004) define que la cultura es de vital importancia para el empoderamiento de los colaboradores porque en todo el proceso a menudo exigen que se elimine la tradición e iniciar un cambio en la cultura de la organización. Ya que la cultura de la organización brinda a los trabajadores la estabilidad y familiaridad para que puedan ser en beneficios de ellos. Por ello una cultura cuando está basada en el pasado, puede actuar como obstáculo ante la aparición de nuevas las ideas y las formas del pensamiento.

Indicadores:

Apoyo: Apoyo toma varias formas como profesional, emocional, personal o financiera, de igual manera proveerles la capacitación correcta, apoyarlos,

recompensando por su trabajo, animarlos y asegurarse de que cuentan con lo primordial para desenvolverse en el trabajo con éxito.

Planificación: Planificar en la estructura estratégica de la empresa que contribuye a delimitar las carencias de sus colaboradores en el futuro, ya que, si una organización no conoce que tipo de trabajadores necesita y con qué experiencia.

Cultura: La cultura es un modelo habitual de comportamientos, por lo tanto, la creencia y los valores compartidos que los individuos tienen en común y puede inferir a partir de lo que los colaboradores dicen, hacen y piensan dentro de la organización.

Dimensión 2: Responsabilidad descentralizada

Bermúdez (2015) define que la responsabilidad descentralizada se relaciona con los requerimientos que debe de cumplir dicha persona para determinadas funciones específicas, para tener las respuestas inmediatas, cumpliendo así con lo solicitado de manera más eficiente.

Indicadores:

Respuestas rápidas: Es la capacidad de responder la demanda de los individuos de manera oportuna y eficaz en el menor tiempo posible.

Eficiencia: Eficiencia es la capacidad de hacer una tarea en cuestión de manera rápida y con los recursos mínimos posibles.

Autonomía: Autonomía del individuo consiste en hacer elecciones, tomando decisiones en cada aspecto de su vida cotidiana o laboral.

Dimensión 3: Delegación de funciones

Andronic y Dumitraşcu (2018) definen que la delegación de funciones es la transferencia de poder, funciones y coparticipación del colaborador o equipo de personas a otros. Por ello la delegación es descentralizar el proceso en la toma de decisiones, de ahí la transferencia de objetivos, tareas, competencias y responsabilidad desde la cúspide de la jerarquía hasta las unidades subordinadas, los puestos o las posiciones de los colaboradores.

Indicadores:

Autodirección: El aprendizaje auto dirigido es en lo que el individuo difiere con claridad los retos de aprender y lo que desea lograr. Por ende, se relaciona con las necesidades concretas de su trabajo y desarrollo personal.

Facultades: Facultad es la habilidad o aptitud para desarrollar algo, esta podría ser física o intelectual. Además, para emplear o nombrar a alguien dispone de cierta potestad para hacer alguna actividad.

Autoridad: Autoridad es el derecho, inherente a un puesto mediante el cual un individuo lo ocupa, ejerciendo la discreción cuando toma decisiones y que estas pueden afectar a otros.

3.2.3 Matriz de operacionalización de variable

Dicha matriz se encuentra como anexo N°1

3.3. Población, unidad de análisis

3.3.1 Población

La población estuvo conformada por la totalidad de 62 trabajadores pertenecientes de las áreas: Atención al ciudadano, desarrollo social y rentas en la municipalidad distrital de Los Olivos.

Criterios de inclusión: Son los trabajadores de ambos sexos que pertenecen y laboran en las 3 áreas ya mencionadas en 3.3.1.

Criterio de exclusión: Son los trabajadores que no pertenecen a las 3 áreas ya mencionadas en 3.3.1.

3.3.2 Unidad de análisis

Trabajadores de las 3 áreas ya mencionadas en 3.3.1, que brindan servicios para la comuna de la municipalidad distrital de Los Olivos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica que se utilizó para la recopilación de datos ha sido la encuesta, la misma que tiene como sustento el libro de metodología de investigación de Bernal (2010) quien define que la encuesta es un procedimiento que permite conseguir datos de las personas a través de un cuestionario que tiene preguntas.

3.4.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó para recoger los datos será un cuestionario, el mismo que está comprendido en el anexo N°2, la misma que tiene como sustento el libro de metodología de investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes definen que un cuestionario está integrado por un grupo de preguntas que permiten medir las variables de investigación.

3.4.3 Validez del instrumento

La validez del instrumento fue desarrollada por el método de juicio de expertos; para dicho propósito se solicitó la participación de 4 docentes con grado de maestría, MBA y doctorado quienes dieron su conformidad; el mismo que está contenido en el anexo N°3 dicha acción tiene como sustento en el libro de metodología de investigación de Hernández, Fernández & Baptista (2014) quienes definen que la validez es un rango en que el instrumento en verdad mide las variables.

3.4.4 Fiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el estadístico de Alfa de Cronbach en base a una encuesta piloto de 20 colaboradores y procesamiento respectivo en el programa estadístico SPSS, el resultado de dicha acción se muestra en el anexo N°4 y tiene un índice de fiabilidad de 0,922, el mismo que es considerado de acuerdo al índice de confiabilidad como muy alta.

3.5. Procedimientos

3.5.1 Se coordinó con el gerente administrativo de la municipalidad distrital de Los Olivos, para solicitar su autorización para desarrollar la investigación y contar con el consentimiento informado lo que se evidencia con un documento que se muestra en el anexo N°5.

3.5.2 La fuente de información serán los trabajadores de la municipalidad distrital de Los Olivos. A quienes se les solicitó para que consignen los datos en el cuestionario.

3.5.3 Los trabajadores fueron localizados en su centro laboral y la encuesta se realizó de forma presencial a 22 colaboradores y a través de Google forms 40 colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1 Método descriptivo

Dicho método ha consistido en el análisis de las tablas y gráficas de frecuencias obtenidas del programa estadístico de SPSS a nivel de variables y dimensiones, la misma que se sustenta en el libro de metodología de investigación de Hernández, Fernández & baptista (2014) quienes definen que el método descriptivo detalla las puntuaciones, datos y valores de las variables de estudio que comprenden distribución de frecuencia entre otros.

3.6.2 Método inferencial

Dicho método ha consistido en una revisión detallada y ordenada de las pruebas de hipótesis mediante el estadístico de Rho de Spearman a nivel general y específico, la misma que se sustenta en el libro de metodología de investigación de Hernández, Fernández & baptista (2014) quienes definen que el análisis inferencial es probar hipótesis y estimar resultados.

3.7. Aspectos éticos

La investigación fue desarrollada tomando en cuenta los principios éticos como: honestidad, objetividad, confiabilidad, respeto y rigor científico practicando los valores de la universidad Cesar Vallejo, que son, autonomía, justicia, beneficio y no maleficencia.

IV. RESULTADOS

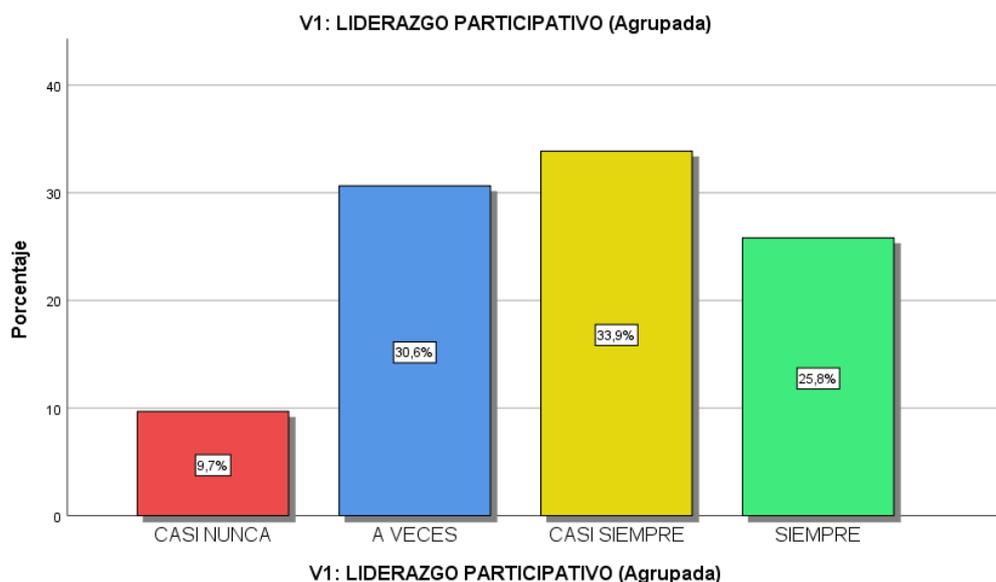
4.1 Descriptivos

4.1.1 Tabla de frecuencia de la variable agrupada liderazgo participativo

Tabla N°1. Frecuencia de la variable liderazgo participativo.

V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	9,7	9,7	9,7
	A VECES	19	30,6	30,6	40,3
	CASI SIEMPRE	21	33,9	33,9	74,2
	SIEMPRE	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Gráfica N°1. Frecuencia de la variable liderazgo participativo



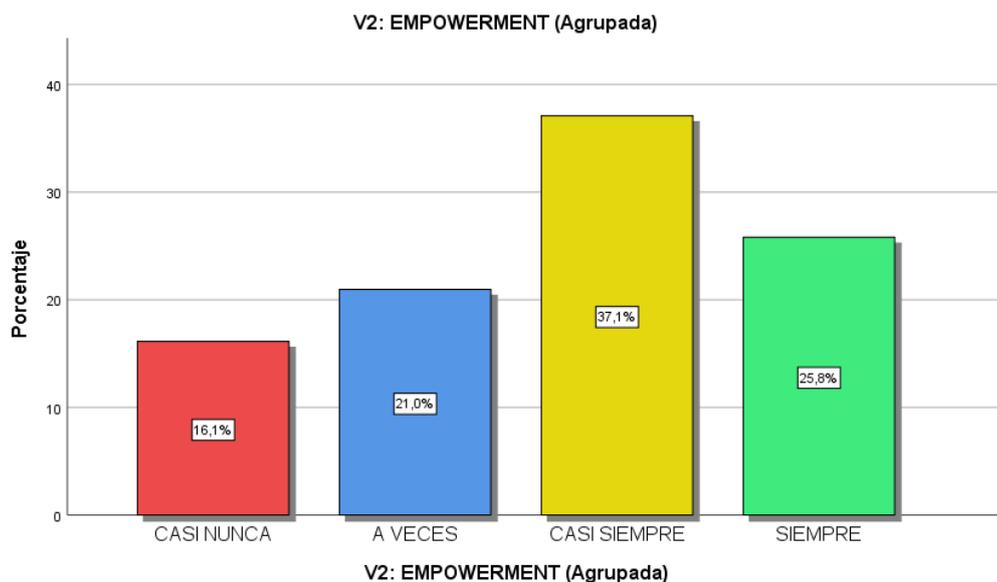
Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta a los 62 colaboradores de la municipalidad distrital de Los Olivos, referente a que, si en el municipio se practica el liderazgo participativo que agrupa trabajo en equipo, toma de decisiones y motivación laboral; siendo los resultados el siguiente: 33,9% afirma que casi siempre, 30,6% a veces, 25,8% siempre y el 9,7% casi nunca.

4.1.2 Tabla de frecuencia de la variable agrupada empowerment

Tabla N°2. Frecuencia de la variable empowerment.

V2: EMPOWERMENT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	10	16,1	16,1	16,1
	A VECES	13	21,0	21,0	37,1
	CASI SIEMPRE	23	37,1	37,1	74,2
	SIEMPRE	16	25,8	25,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Gráfica N°2. Frecuencia de la variable empowerment



Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta a los 62 colaboradores de la municipalidad distrital de Los Olivos, referente a que, si en el municipio se practica el empowerment que agrupa cultura participativa, responsabilidad descentralizada y delegación de funciones; siendo los resultados el siguiente: 37,1% afirma que casi siempre, 21,0% a veces, 25,8% siempre y el 16,1% casi nunca.

4.2. Inferencial

4.2.1 Tabla de coeficiente de correlación de Pearson

Tabla N°3. Índice de coeficiente de correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
- 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Recuperado de Metodología de la investigación, 5^{ta} edición, por Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P.,2014, México: Mc Graw-Hill.

4.2.2 Condiciones

- Sig. T = 5%
- Nivel de confianza 95 %, Z =1,96
- Ho = Hipótesis nula
- Ha = Hipótesis alterna

4.2.3 Reglas de decisión

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4.2.4 Prueba de hipótesis general: Existe relación del liderazgo participativo con empowerment.

Ho: No existe relación del liderazgo participativo con empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Ha: Existe relación del liderazgo participativo con empowerment en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla N°4. Prueba de hipótesis general

		Correlaciones		
		V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	V2: EMPOWERMENT (Agrupada)	
Rho de Spearman	V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,887**	
		N	62	
	V2: EMPOWERMENT (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Interpretación: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,887, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo participativo con empowerment.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 1: Existe relación del liderazgo participativo con cultura participativa.

Ho: No existe relación del liderazgo participativo con cultura participativa en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Ha: Existe relación del liderazgo participativo con cultura participativa en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla N°5. Prueba de hipótesis específica 1

			Correlaciones	
			V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	D1: CULTURA PARTICIPATIVA
Rho de Spearman	V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	D1: CULTURA PARTICIPATIVA	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Interpretación: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°5, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,819, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo participativo con cultura participativa.

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 2: Existe relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada.

Ho: No existe relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Ha: Existe relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla N°6. Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
		V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	D2: RESPONSABILIDAD DESCENTRALIZADA	
Rho de Spearman	V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	D2: RESPONSABILIDAD DESCENTRALIZADA	Coefficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Interpretación: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°6, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,847, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada.

4.2.7 Prueba de hipótesis específica 3: Existe relación del liderazgo participativo con delegación de funciones.

Ho: No existe relación del liderazgo participativo con delegación de funciones en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Ha: Existe relación del liderazgo participativo con delegación de funciones en la municipalidad distrital de Los Olivos, 2021.

Tabla N°7. Prueba de hipótesis específica 3

			V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	D3: DELEGACIÓN DE FUNCIONES
Rho de Spearman	V1: LIDERAZGO PARTICIPATIVO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	D3: DELEGACIÓN DE FUNCIONES	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Interpretación: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°7, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,835, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo participativo con delegación de funciones.

V. DISCUSIÓN

5.1 Objetivos

5.1.1 El objetivo general de la investigación ha sido determinar la relación del liderazgo participativo con empowerment, al respecto y de acuerdo a los resultados obtenidos mediante el análisis descriptivo e inferencial, se ha determinado que existe relación significativa del liderazgo participativo con empowerment. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detalla a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia con la investigación son de Moreno y Espíritu (2014) quienes concluyen que existe relación significativa de las variables empowerment, innovación, liderazgo, con ventaja competitiva en la zona de Tecomán - México. Carvalho, Sobral y Mansur (2020) concluyeron que existe relación significativa del liderazgo participativo en las instituciones públicas de Río de Janeiro - Brasil. Así mismo la tesis de Ruíz (2015) quien concluye que existe una relación bastante significativa del estilo de liderazgo y las magnitudes del empowerment psicológico en la zona de Chiclayo.

Los resultados de la investigación están comprendidos en la teoría científica de Vroom y Yetton (1973) teoría de liderazgo participativo, que consiste que el liderazgo es una conducta que se asocia a los equipos y no solo a las personas, sino más bien centran su interés en la manera en que los gerentes compartan el poder, ofreciendo que sean participativos e influyendo sobre sus colaboradores. También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Ramos (2013) quien define en su libro "Manual consultoría estratégica de negocio" que el liderazgo participativo consiste en involucrar a los miembros del equipo en la toma de decisiones, el líder realiza reuniones periódicas para conocer las ideas e inquietudes de las personas, escucha atentamente y analizan la ideas. Arroyo (2012) quienes definen en su libro "Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud" que el empoderamiento es la potenciación ya que es dar poder para delegar y la autoridad sin perder el control a los colaboradores dando el consentimiento de que son creadores de sus trabajos.

5.1.2 El objetivo específico 1 de la investigación ha sido determinar la relación del liderazgo participativo con cultura participativa, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación significativa del liderazgo participativo con cultura participativa. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detalla a continuación:

Los artículos científicos que tienen coherencia con los resultados obtenidos son de Pedraja, Huerta y Muñoz (2020) quienes concluyeron que el liderazgo y la cultura se destaca como componentes importantes para el logro de la calidad, ya que el líder estima puntos democráticos, fomentando la colaboración y comunicación entre los trabajadores. León, Crisol y Moreno (2018) quienes concluyeron que el liderazgo participativo, democrático del director practica una predominación positiva en la costumbre de los profesores y como la calidad de los aprendizajes mediante la colaboración de todos los alumnos, para así mejorar los centros y construcción de una cultura inclusiva. Así como también la tesis de Carreño (2020) quien concluye que existe relación significativa del liderazgo participativo en el área de talento humano para la adhesión de los funcionarios de la Armada en Colombia.

Los resultados de la investigación están comprendidos en la teoría científica mencionados en el numeral 5.1.1. También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Alfaro (2000) quien define en su libro “Liderazgo participativo” que el liderazgo tiene un enfoque eficaz y eficiente en las compañías. Por ende, una gestión participativa se desarrolla como el instrumento cultural que amplía los alcances que se enfocan en fortalecer a las empresas para hacerla más armónica y sólida en su cimiento social.

5.1.3 El objetivo específico 2 de la investigación ha sido determinar la relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación significativa del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos,

tesis, teorías científicas y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detalla a continuación:

El artículo científico que tienen coherencia con el resultado obtenido es de Soto (2015) quien concluye que en las organizaciones privadas la existencia de relaciones líder-seguidor son caracterizadas por una cultura externa de las responsabilidades y orientada al poder. Por ello, el modelo de responsabilidades con la aproximación al liderazgo responsable como una propuesta para incrementar la efectividad del liderazgo. Así como también en la tesis de Gonzales (2018) quien concluye que existe una relación positiva moderada de las variables liderazgo participativo con productividad en la municipalidad de San Jerónimo - Apurímac.

Los resultados de la investigación están comprendidos en la teoría científica de Koontz y Weihrich (2006) teoría del empowerment, determinan que los colaboradores y los equipos de trabajo acepten la responsabilidad de sus actividades y labores. Ya que, si el poder es mayor que la responsabilidad, esto podría resultar en un comportamiento autocrático del superior que no es responsable de sus acciones. Así mismo, si la responsabilidad es mayor que el poder, esto podría resultar en la frustración de los subordinados porque no tienen el poder necesario para llevar a cabo la tarea de la que son responsables. También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Vergara y Warren (2019) quien define en su libro "Herramientas para el aprendizaje" que el arte de liderazgo participativo le da especial importancia a la capacidad de grupo de autoorganizarse, responsabilidad y principalmente a hablar de aquello que realmente interesa y conecta con las precauciones y necesidades de las personas que están participando.

5.1.4 El objetivo específico 3 de la investigación ha sido determinar la relación del liderazgo participativo con delegación de funciones, al respecto y de acuerdo a los resultados descriptivos e inferenciales se ha determinado que existe relación significativa del liderazgo participativo con delegación de funciones. Dichos resultados se han comparado con los artículos científicos, tesis, teorías científicas y enfoques teóricos contemplados en el marco teórico los mismos que se detalla a continuación:

El artículo científico que tienen coherencia con el resultado obtenido es de Moreno y Pantoja (2013) quienes concluyeron que la delegación administrativa, es utilizada por la organización como un mecanismo para lograr la eficiencia, objetivos y lineamientos específicos de la administración los sobre los cuales descansa una institución. Así como también en la tesis de Calero (2019) quien concluye el liderazgo por delegación influye en el desempeño laboral de los funcionarios de la institución, ya que es una herramienta de gestión que contribuye a mejorar el desempeño dentro de la entidad.

Los resultados de la investigación están comprendidos en la teoría científica de Koontz y Wehrich (2006) teoría del empowerment, determinan que la delegación son una cuestión de nivel, ya que consiste en la transferencia de competencias para la coparticipación de los colaboradores descentralizando la toma de decisiones. También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Arroyo (2012) quien define en su libro “Habilidades gerenciales” que el empoderamiento es la potenciación ya que es dar poder para delegar y la autoridad sin perder el control a los colaboradores y darles el consentimiento de que son creadores de sus trabajos.

5.2 Hipótesis

5.2.1 Hipótesis general de la investigación ha sido existe relación del liderazgo participativo con empowerment. De acuerdo a lo resultados inferenciales “Prueba de hipótesis” se ha logrado la hipótesis planteada lo que se evidencia con la información siguiente: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,887, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación de las variables liderazgo participativo con empowerment.

5.2.2 Hipótesis específica 1 de la investigación ha sido existe relación del liderazgo participativo con cultura participativa. De acuerdo a lo resultados inferenciales “Prueba de hipótesis” se ha logrado la hipótesis planteada lo que se evidencia con

la información siguiente: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,819, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo participativo con cultura participativa.

5.2.3 Hipótesis específica 2 de la investigación ha sido existe relación del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada. De acuerdo a lo resultados inferenciales “Prueba de hipótesis” se ha logrado la hipótesis planteada lo que se evidencia con la información siguiente: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,847, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada.

5.2.4 Hipótesis específica 3 de la investigación ha sido existe relación del liderazgo participativo con delegación de funciones. De acuerdo a lo resultados inferenciales “Prueba de hipótesis” se ha logrado la hipótesis planteada lo que se evidencia con la información siguiente: De acuerdo a la información que se observa en la tabla N°4, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0,835, la significancia bilateral es 0,000. De acuerdo a la tabla N°3 “Coeficiente de correlación de Pearson” tiene una correlación positiva considerable; así mismo teniendo en cuenta la regla de decisión, si el valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . En consecuencia, existe relación positiva de las variables liderazgo participativo con delegación de funciones.

5.3 Resultados descriptivos

5.3.1 La variable X liderazgo participativo

Los resultados obtenidos de la encuesta a los 62 colaboradores de la municipalidad distrital de Los Olivos, referente a que, si en el municipio se practica el liderazgo participativo que agrupa trabajo en equipo, toma de decisiones y motivación laboral; siendo los resultados el siguiente: 33,9% afirma que casi siempre, 30,6% a veces, 25,8% siempre y el 9,7% casi nunca.

Dichos resultados muestran que un importante 40,3% consideran que no se aplica el liderazgo participativo en el contexto de estudio. Solamente el 25,8% están convencidos que, si existe liderazgo participativo, pero el 33,9% consideran que ocasionalmente se practica el liderazgo participativo.

5.3.2 La variable Y empowerment

Los resultados obtenidos de la encuesta a los 62 colaboradores de la municipalidad distrital de Los Olivos, referente a que, si en el municipio se practica el empowerment que agrupa cultura participativa, responsabilidad descentralizada y delegación de funciones; siendo los resultados el siguiente: 37,1% afirma que casi siempre, 21,0% a veces, 25,8% siempre y el 16,1% casi nunca.

Dichos resultados muestran que un importante 37.1% consideran que no se aplica el empowerment en el contexto de estudio. Solamente el 25,8% están convencidos que, si existe empowerment, pero el 37.1% consideran que ocasionalmente se practica el empowerment.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Se determinó que existe relación significativa del liderazgo participativo con empowerment. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”; así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

6.2 Se determinó que existe relación significativa del liderazgo participativo con cultura participativa. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”; así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

6.3 Se determinó que existe relación significativa del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”; así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

6.4 Se determinó que existe relación significativa del liderazgo participativo con delegación de funciones. Lo que se evidencia con el resultado inferencial obtenido “Prueba de hipótesis”; así mismo dichos resultados nos han permitido lograr las hipótesis y objetivos planteados.

VII. RECOMENDACIONES

7.1 Teniendo en cuenta que existe relación significativa del liderazgo participativo con empowerment: Se ha propuesto a la máxima autoridad administrativa de la entidad que desarrolle el liderazgo participativo que consiste en lograr la participación de los colaboradores en la toma de decisiones, diseño de método de trabajo, así como la interacción amical de la autoridad con los colaboradores a través de una comunicación franca. Los mismos que permitirán poner en práctica el empowerment es decir la delegación de la autoridad de acuerdo a las necesidades del servicio. Así mismo es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación ha permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

7.2 Teniendo en cuenta que existe relación significativa del liderazgo participativo con cultura participativa: Se ha propuesto a la máxima autoridad administrativa de la entidad que desarrolle el liderazgo democrático que consiste en la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones, diseño de método de trabajo, así como la interacción amical de la autoridad con los colaboradores a través de una comunicación espontánea. Los mismos que permitirán poner en práctica la cultura participativa que consiste en que los colaboradores y todo el personal de la institución participen activamente en cada una de las actividades que convoque la organización. Así mismo es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación ha permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

7.3 Teniendo en cuenta que existe relación significativa del liderazgo participativo con responsabilidad descentralizada: Se ha propuesto a la máxima autoridad administrativa de la entidad que desarrolle el liderazgo participativo que consiste en lograr la participación de los colaboradores en la toma de decisiones para intercambiar ideas, así como la interacción amical de la autoridad con los colaboradores a través de una comunicación franca. Los mismos que permitirán poner en práctica la responsabilidad descentralizada que consiste en asumir funciones específicas para dar respuestas más rápidas de acuerdo a su

competencia. Así mismo es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación ha permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

7.4 Teniendo en cuenta que existe relación significativa del liderazgo participativo con delegación de funciones: Se ha propuesto a la máxima autoridad administrativa de la entidad que desarrolle el liderazgo democrático que consiste en lograr que los colaboradores deben ser partícipes en la toma de decisiones, diseño de método de trabajo, así como la interacción amical de la autoridad con los colaboradores a través de una comunicación espontánea. Los mismos que permitirán la delegación de funciones que consiste en la transferencia de competencias para la coparticipación de los colaboradores descentralizando la toma de decisiones. Así mismo es necesario precisar que el diseño, método e instrumento utilizado para la investigación ha permitido lograr con éxito los objetivos planteados.

REFERENCIAS

- Agüera, R. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*.
[https://books.google.com.pe/books?id=gnSCIZjgkD0C&dq=Ag%C3%BCera+\(2004\)&source=gbs_navlinks_s](https://books.google.com.pe/books?id=gnSCIZjgkD0C&dq=Ag%C3%BCera+(2004)&source=gbs_navlinks_s)
- Aimacaña, A., Tello, M. (2017). *Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional en una mediana empresa: Caso industria Inplastico*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.
- Al-Omari, Z., Alomari, K., Y Aljawarneh, N. (2020). The role of empowerment in improving internal process, customer satisfaction, learning and growth. *Business & Human Resources Management*, 841–848.
<https://10.5267/j.msl.2019.10.013>
- Andronic, O. y Dumitraşcu, D. (2018). *The Misconceived Delegation of Responsibility*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 238 (1), 408–413.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2018.04.018>
- Arzola, D., Loya, C., Gonzales, A. (2016). El trabajo directivo en educación primaria: liderazgo, procesos participativos y democracia escolar. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 7 (12), 35-41.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653208004>
- Banda, A., Morales, M. (2015) Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología*, 33 (1), 3-20. <https://doi.org/10.18800/psico.201501.001>
- Banda, A., Morales, M., & Vanegas, A. (2015) Talking to empowerment: a study of a sample of male in northwest Mexico. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S*, 6(1).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?info=descripcion&codigo=25104>

- Banda, A., Morales, M., Flores, R., y Vanegas, A. (2014). Promoción de salud mental mediante el desarrollo de agencia humana y empoderamiento: enfoque intrapersonal. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 32 (1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12058124017>
- Baracho, A., Costa, S., Moyzes, A., & Costa, W. (2019). Processo sucessório: o complexo desafio do desenvolvimento de lideranças. *Estudios Gerenciales*, 35 (151), 145-158. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3136>
- Bermudez, G. (2014). Analysis of the corporate responsibility before the workers in Mexico. *Magazine Latinoamericana de Derecho Social*, 16, (1), 123-145. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71965-1](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71965-1)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3^{ra} edición), Bogotá D.C., Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda. Carrera 65B No. 13-62.
- Bernal, I., Lucio, D., y Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (84). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776003>
- Beuren, I., Dos Santos, V., & Bernd, D. (2020). Effects of the Management Control System on Empowerment and Organizational Resilience. *BBR - Brazilian Business Review*, 17(2), 211-232. <https://doi.org/10.15728/bbr.2020.17.2.5>
- Calero, E. (2019). *Modelo de liderazgo gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la dirección provincial del instituto ecuatoriano de seguridad social de Chimborazo*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.

- Cáliz, C., Martínez, L., Vigier, H., Y Núñez, J. (2016). El Rol del Empoderamiento en el Éxito Empresarial. *Investigación Administrativa*, (117). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456046142002>
- Carhuayña, R. (2016). Empowerment y desempeño laboral en el centro de exámenes de Conchán del Touring Automóvil Club del Perú-Lima, 2014. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Carreño, Y. (2020). *Análisis de liderazgo participativo en el departamento de talento humano para la integración de los funcionarios de la Armada de Colombia*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Antioquia, Colombia.
- Carvalho, J., Sobral, F., & Mansur, J. (2020). Exploring shared leadership in public organizations: evidence from the educational arena. *Revista de Administração Pública*, 54 (3), 524-544. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190319x>
- Chiavenato, E. (2009). *Gestión del talento humano*. (3^{ra} edición). México D.F, México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- De Jesús, T., Facin, C. (2020). Relationship of budget utility in empowerment and creativity. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 18(),81-90. <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.43566>
- De León, P. (2018). *Liderazgo y empoderamiento (Estudio realizado con colaboradores del Área de Ventas de la Empresa Decorabaños S.A. Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Escandón, D., Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32 (139), 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>

- García, L., Useche, M., y Schlesinger, M. (2014). Empowerment y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario zuliano. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 9(16).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4773079>
- Gonzales, J. (2018). *liderazgo participativo y su relación con la productividad en la municipalidad distrital de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Hernández, R., Fernández, R. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^{ta} edición). México D.F, México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F, México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2006). *Essentials Of Management*. Recuperado de: http://books.google.com.pe/books?id=OSAKMZ3SMQ0C&dq=Koontz+y+W+eichrich&source=gbs_navlinks_s
- León, M., Crisol, E., y Moreno, R. (2018). Las Tareas del Líder Inclusivo en Centros Educativos de Zonas Desfavorecidas y Favorecidas. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (2), 21-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160059002>
- Loaiza, C., Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20 (69), 152-171.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29036968009>

- Martínez, E., García, I., & Higuera, M. (2018). El Liderazgo para la Mejora Escolar y la Justicia Social. Un Estudio de Caso sobre un Centro de Educación Secundaria Obligatoria. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (1), 35-51.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160047003>
- Mendoza, T. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016*. Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú.
- Monteiro, Silva., Pereira, P., y Brito, E. (2018). Aprovechando el desempeño del servicio altamente relacional a través de la participación de un cliente empoderado. *Revista Brasileira de Marketing*, 17 (3), 315-328.
<https://doi.org/10.5585/remark.v17i3.3483>
- Moreno, R., Espíritu, R. (2014). *Empowerment, el Liderazgo e Innovación en empresas de servicios, como ventaja competitiva en medianas empresas del municipio de Tecomán, Colima, México*. *Desarrollo Gerencial*, 6(2).
<https://doi.org/10.17081/dege.6.2.468>
- Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. (2019). Affective commitment, participative leadership and employee innovation: A multilevel investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (2), 103-113.
<https://doi.org/10.5039/jwop2019a12>
- Oliva, M., Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile. *Revista Academia & Negocios*, 2 (1), 41-56.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560863109005>

- Orgambídez, A., Borrego, Y., & Ruiz, C. (2018) Empowerment, stress vulnerability and burnout among Portuguese nursing staff. *Ciência & Saúde Coletiva*. 23(1). <https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
- Pedraja, L., Huerta, P., y Muñoz, C. (2020). Calidad en instituciones de educación superior: Estudio exploratorio del liderazgo y la cultura académica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI (4), 433-449. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065077032>
- Ramírez, M., Montoya, F., Ostos, J., Arteaga, A., y Sáenz, R. (2020). O papel do empoderamento e da identificação de equipes de trabalho em clima de. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 60 (3), 183-194. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>
- Ramos, J. (2013). *MANUAL CEN. La práctica de consultoría estratégica de negocio*. http://books.google.com.pe/books?id=nNK0BAAQBAJ&dq=liderazgo+participativo%2Btrabajo+en+equipo%2Bcompromiso&source=gbs_navlinks_s
- Redondo, A., Tejado, A. y Rodríguez, B. (2012). *El celador y el trabajo en equipo*. (1^{ra} ed.). Madrid, España: Ediciones Días de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=mhuRAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=trabajo+en+equipo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwilvJG9jKzIAhWjtVkkHXZXCnkQ6AEIXDAI#v=onepage&q&f=true>
- Robinson, D., Díaz, I., y Cruz, S. (2019). Empoderamiento de la mujer rural e indígena en México a través de grupos productivos y microempresas sociales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9 (17), 91-108. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=504558496006>

- Román, J., Krikorian, A., Ruiz, C., y Betancur, A. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes descomportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32 (139), 154-161. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>
- Román, Y., Lozano, G., Tito, J., y Ludeña, G. (2018). Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (84). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776013>
- Ruiz, W. (2015). *Liderazgo y Empoderamiento Directivo en Instituciones Educativas de Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Sánchez, A. (2002). *Psicología social aplicada: Teoría, método y práctica*. https://books.google.com.pe/books?id=W5327F1mSHAC&dq=teoria+de+empowerment&source=gbs_navlinks_s
- Sánchez, P. (2016). *Empowerment como recurso para potencializar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Soto, Eduardo A. (2015). Liderazgo en la empresa privada venezolana del siglo XXI. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, XXI (1),107-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36442240006>
- Terry, W. (2004). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Vergara, J. y Warren, P. (2019). *Herramientas para el aprendizaje en educación formal y no-formal: el enfoque de proyectos*.

http://books.google.com.pe/books?id=6bykDwAAQBAJ&dq=herramientas+de+liderazgo+participativo&source=gbs_navlinks_s

Villa, O., Márquez, B. (2016). *Relación del empowerment con el compromiso organizacional influenciado por el capital humano y prácticas de alto involucramiento de empleados en maquiladoras automotrices*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Juárez, México.

Villalva, M., Fierro, I. (2017). *El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual*. Universidad Espíritu Santo. Guayaquil, Ecuador.

Vroom, V. y Yetton P. (1973). *Leadership and Decision-Making*.
[http://books.google.com.pe/books?id=LX6ZBRsX3kAC&dq=Victor+Vroom+y+Phillip+Yetton+\(1973\) &source=gbs_navlinks_s](http://books.google.com.pe/books?id=LX6ZBRsX3kAC&dq=Victor+Vroom+y+Phillip+Yetton+(1973)&source=gbs_navlinks_s)

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas*.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*.
<http://files.clases8.webnode.es/200000066-bb33fbc2d6/Desarrollo-de-Habilidades-Directivas.pdf>

ANEXOS

Anexos N°1 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE RANGO	ESCALA DE MEDICION
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	Ramos (2013) define que, el liderazgo participativo consiste en involucrar a los miembros del equipo en la tomar de decisiones, el líder desarrolla reuniones periódicas para saber las nuevas ideas e inquietudes de sus colaboradores, escucha atentamente y analiza sus ideas, en el liderazgo participativo se respetan la capacidad de los demás. además, el líder participativo siempre fomenta a su equipo; la confianza y el respeto, promoviendo las capacidades de sus miembros de equipo, generando un compromiso de trabajo a todas las personas.	La variable 1: Liderazgo participativo, se medirá mediante las dimensiones de trabajo en equipo, toma de decisiones y motivación laboral, en una encuesta de 10 ítems.	TRABAJO EN EQUIPO	Desempeño	1	Likert 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	ORDINAL
				Competitividad	2		
				Habilidades	3		
			TOMA DE DECISIONES	Compromiso	4		
				Comunicación	5		
				Cooperación	6		
			MOTIVACIÓN LABORAL	Capacitación	7-8		
				Aprendizaje continuo	9		
				Proactividad	10		
			EMPOWERMENT	Arroyo (2012) define que, el empoderamiento es la potenciación para poder delegar y dar autoridad sin perder el control a los colaboradores y de darles el consentimiento de que son autónomos de su propio trabajo. Pues nadie puede hacer todo Desde la perspectiva gerencial y con la finalidad de ganar eficiencia, motivación y la productividad entre los trabajadores, se debe ceder la autonomía, el poder y cierto control. Ya que la relación en el trabajo con empoderamiento compartirá el poder, las responsabilidades, la cultura participativa y la comunicación de manera muy distinta en las relaciones que tradicionalmente se conoce en las organizaciones jerárquicas.	La variable 2: Empowerment, se medirá mediante las dimensiones de cultura participativa, responsabilidad descentralizada y delegación de funciones, en una encuesta de 10 ítems.		
	Planificación	12					
	Cultura	13					
RESPONSABILIDAD DESCENTRALIZADA	Respuestas rápidas	14-15					
	Eficiencia	16					
	Autonomía	17					
DELEGACIÓN DE FUNCIONES	Autodirección	18					
	Facultades	19					
	Autoridad	20					

Nota: La columna de los ítems representan el número de preguntas por dimensiones.

Anexo N°2 Instrumento para la recolección de datos

**LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EMPOWERMENT EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE LOS OLIVOS, 2021.**

OBJETIVO: Determinar la relación del liderazgo participativo con empowerment

INSTRUCCIONES: A continuación, marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

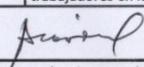
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Usualmente en la municipalidad se evalúan el desempeño laboral.					
2	El trabajo en equipo está orientado a los buenos resultados y a la competitividad.					
3	Las diferentes habilidades de los trabajadores influyen en el trabajo en equipo.					
4	Realizas tus labores diarias con actitud positiva.					
5	La comunicación asertiva en la municipalidad facilita el proceso en la toma de decisiones.					
6	La cooperación influye en el trabajo en común, como parte de la toma de decisiones hacia los objetivos compartidos.					
7	Utilizan la capacitación de los trabajadores como parte de la motivación laboral.					
8	Al desarrollar la capacitación en la municipalidad, se logra tener trabajadores motivados.					
9	El aprendizaje continuo influye en la mejora de las habilidades de los trabajadores tanto técnicas como humanas.					
10	La motivación laboral influye en la proactividad de los trabajadores en la municipalidad.					
11	Obtienes el apoyo necesario en los trabajos que desarrolla.					
12	Participan en la planificación estratégica de las actividades como parte de la cultura de la municipalidad.					
13	La cultura de la municipalidad influye en los hábitos participativos de los trabajadores.					
14	Resuelves de manera rápida y adecuada los problemas que se presentan en la municipalidad.					
15	Existe responsabilidad de los trabajadores para servir mejor a los usuarios de la municipalidad.					
16	Logras terminar tus trabajos en el menor tiempo y con recursos mínimos.					
17	Tengo autonomía en mi puesto de trabajo.					
18	Realizas todas las funciones de tu puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo de tu superior.					
19	Consideras tener las suficientes facultades para realizar tus labores.					
20	Cuentas con autoridad para realizar laborales de mayor complejidad.					

Anexo N°3 Validez del instrumento

N°	Experto	Calificación del instrumento	Especialidad
Experto 1	Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham	Aplicable	Gestión de alta dirección
Experto 2	Dr. Carranza Estela, Teodoro	Aplicable	Administración
Experto 3	Mgr. Merino Garcés, José Luis	Aplicable	Ciencias Empresariales
Experto 4	MBA. Barca Barrientos, Jesús Enrique	Aplicable	Administración de Negocios

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EMPOWERMENT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2020											
Apellidos y nombres del investigador: HUAMANI HUAMÁN, FRANK											
Apellidos y nombres del experto: Dr. CÁRDENAS SAAVEDRA ABRAHAM											
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	TRABAJO EN EQUIPO	Desempeño	Usualmente en la municipalidad se evalúan el desempeño laboral.							✓	
		Competitividad	El trabajo en equipo está orientado a los buenos resultados y a la competitividad.							✓	
		Habilidades	Las diferentes habilidades de los trabajadores influyen en el trabajo en equipo.							✓	
	TOMA DE DECISIONES	Compromiso	Realizas tus labores diarias con actitud positiva.							✓	
		Comunicación asertiva	La comunicación asertiva en la municipalidad facilita el proceso en la toma de decisiones.							✓	
		Cooperación	La cooperación influye en el trabajo en común, como parte de la toma de decisiones hacia los objetivos compartidos.							✓	
	MOTIVACIÓN LABORAL	Capacitación	Utilizan la capacitación de los trabajadores como parte de la motivación laboral. Al desarrollar la capacitación en la municipalidad, se logra tener trabajadores motivados.							✓	
		Aprendizaje continuo	El aprendizaje continuo influye en la mejora de las habilidades de los trabajadores tanto técnicas como humanas.							✓	
		Proactividad	La motivación laboral influye en la proactividad de los trabajadores en la municipalidad.							✓	
Firma del experto: 				Fecha: 14 / NOVIEMBRE / 2019							

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Fuente: Elaboración propia.

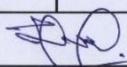
		ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
EMPOWERMENT	CULTURA PARTICIPATIVA	Apoyo	Obtienes el apoyo necesario en los trabajos que desarrolla.						/		
		Planificación	Participan en la planificación estratégica de las actividades como parte de la cultura de la municipalidad.						/		
		Cultura	La cultura de la municipalidad influye en los hábitos participativos de los trabajadores.						/		
	RESPONSABILIDAD DESCENTRALIZADA	Respuestas rápidas	Resuelves de manera rápida y adecuada los problemas que se presentan en la municipalidad. Existe responsabilidad de los trabajadores para servir mejor a los usuarios de la municipalidad.						/		
		Eficiencia	Logras terminar tus trabajos en el menor tiempo y con recursos mínimos.						/		
		Autonomía	Tengo autonomía en mi puesto de trabajo.						/		
	DELEGACIÓN	Autodirección	Realizas todas las funciones de tu puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo de tu superior.						/		
		Facultades	Consideras tener las suficientes facultades para realizar tus labores.						/		
		Autoridad	Cuentas con autoridad para realizar labores de mayor complejidad.						/		
Firma del experto:								Fecha: 14 / NOVIEMBRE / 2019			

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

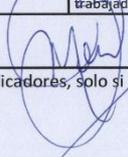
Título de la investigación: LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EMPOWERMENT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2020											
Apellidos y nombres del investigador: HUAMANI HUAMÁN, FRANK											
Apellidos y nombres del experto: Dr. CANNANZA ESZEL TEBOWA											
		ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	TRABAJO EN EQUIPO	Desempeño	Usualmente en la municipalidad se evalúan el desempeño laboral.						✓		
		Competitividad	El trabajo en equipo está orientado a los buenos resultados y a la competitividad.						✓		
		Habilidades	Las diferentes habilidades de los trabajadores influyen en el trabajo en equipo.						✓		
	TOMA DE DECISIONES	Compromiso	Realizas tus labores diarias con actitud positiva.						✓		
		Comunicación asertiva	La comunicación asertiva en la municipalidad facilita el proceso en la toma de decisiones.						✓		
		Cooperación	La cooperación influye en el trabajo en común, como parte de la toma de decisiones hacia los objetivos compartidos.						✓		
	MOTIVACIÓN LABORAL	Capacitación	Utilizan la capacitación de los trabajadores como parte de la motivación laboral. Al desarrollar la capacitación en la municipalidad, se logra tener trabajadores motivados.						✓		
		Aprendizaje continuo	El aprendizaje continuo influye en la mejora de las habilidades de los trabajadores tanto técnicas como humanas.						✓		
		Proactividad	La motivación laboral influye en la proactividad de los trabajadores en la municipalidad.						✓		
Firma del experto:								Fecha: 19 / NOVIEMBRE / 2019			

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

VARIABLE 2	ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO					
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
EMPOWERMENT	CULTURA PARTICIPATIVA	Apoyo	Obtienes el apoyo necesario en los trabajos que desarrolla.						✓		
		Planificación	Participan en la planificación estratégica de las actividades como parte de la cultura de la municipalidad.						✓		
		Cultura	La cultura de la municipalidad influye en los hábitos participativos de los trabajadores.						✓		
	RESPONSABILIDAD DESCENTRALIZADA	Respuestas rápidas	Resuelves de manera rápida y adecuada los problemas que se presentan en la municipalidad. Existe responsabilidad de los trabajadores para servir mejor a los usuarios de la municipalidad.						✓		
		Eficiencia	Logras terminar tus trabajos en el menor tiempo y con recursos mínimos.						✓		
		Autonomía	Tengo autonomía en mi puesto de trabajo.						✓		
	DELEGACIÓN	Autodirección	Realizas todas las funciones de tu puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo de tu superior.						✓		
		Facultades	Consideras tener las suficientes facultades para realizar tus labores.						✓		
		Autoridad	Cuentas autoridad para realizar laborales de mayor complejidad.						✓		
Firma del experto: 				Fecha: 19 / NOVIEMBRE / 2019							

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EMPOWERMENT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2020											
Apellidos y nombres del investigador: HUAMANI HUAMÁN, FRANK											
Apellidos y nombres del experto: MERINO GARCÉS JOSE LUIS											
VARIABLE 1	ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO					
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	TRABAJO EN EQUIPO	Desempeño	Usualmente en la municipalidad se evalúan el desempeño laboral.						✓		
		Competitividad	El trabajo en equipo está orientado a los buenos resultados y a la competitividad.						✓		
		Habilidades	Las diferentes habilidades de los trabajadores influyen en el trabajo en equipo.						✓		
	TOMA DE DECISIONES	Compromiso	Realizas tus labores diarias con actitud positiva.						✓		
		Comunicación asertiva	La comunicación asertiva en la municipalidad facilita el proceso en la toma de decisiones.						✓		
		Cooperación	La cooperación influye en el trabajo en común, como parte de la toma de decisiones hacia los objetivos compartidos.						✓		
	MOTIVACIÓN LABORAL	Capacitación	Utilizan la capacitación de los trabajadores como parte de la motivación laboral. Al desarrollar la capacitación en la municipalidad, se logra tener trabajadores motivados.						✓		
		Aprendizaje continuo	El aprendizaje continuo influye en la mejora de las habilidades de los trabajadores tanto técnicas como humanas.						✓		
		Proactividad	La motivación laboral influye en la proactividad de los trabajadores en la municipalidad.						✓		
Firma del experto: 				Fecha: 18 / 11 / 19							

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

VARIABLE 2	ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO						
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
EMPOWERMENT	CULTURA PARTICIPATIVA	Apoyo	Obtienes el apoyo necesario en los trabajos que desarrolla.							✓	
		Planificación	Participan en la planificación estratégica de las actividades como parte de la cultura de la municipalidad.							✓	
		Cultura	La cultura de la municipalidad influye en los hábitos participativos de los trabajadores.							✓	
	RESPONSABILIDAD DESCENTRALIZADA	Respuestas rápidas	Resuelves de manera rápida y adecuada los problemas que se presentan en la municipalidad. Existe responsabilidad de los trabajadores para servir mejor a los usuarios de la municipalidad.							✓	
		Eficiencia	Logras terminar tus trabajos en el menor tiempo y con recursos mínimos.							✓	
		Autonomía	Tengo autonomía en mi puesto de trabajo.							✓	
	DELEGACIÓN	Autodirección	Realizas todas las funciones de tu puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo de tu superior.							✓	
		Facultades	Consideras tener las suficientes facultades para realizar tus labores.							✓	
		Autoridad	Cuentas autoridad para realizar laborales de mayor complejidad.							✓	
	Firma del experto:				Fecha: 18 / 11 / 19						

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

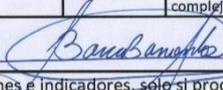
Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EMPOWERMENT EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS, 2020											
Apellidos y nombres del investigador: HUAMANI HUAMÁN, FRANK											
Apellidos y nombres del experto: MBA. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE DNI: 46176175											
VARIABLE 1	ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO						
	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
LIDERAZGO PARTICIPATIVO	TRABAJO EN EQUIPO	Desempeño	Usualmente en la municipalidad se evalúan el desempeño laboral.							✓	
		Competitividad	El trabajo en equipo está orientado a los buenos resultados y a la competitividad.							✓	
		Habilidades	Las diferentes habilidades de los trabajadores influyen en el trabajo en equipo.							✓	
	TOMA DE DECISIONES	Compromiso	Realizas tus labores diarias con actitud positiva.							✓	
		Comunicación asertiva	La comunicación asertiva en la municipalidad facilita el proceso en la toma de decisiones.							✓	
		Cooperación	La cooperación influye en el trabajo en común, como parte de la toma de decisiones hacia los objetivos compartidos.							✓	
	MOTIVACIÓN LABORAL	Capacitación	Utilizan la capacitación de los trabajadores como parte de la motivación laboral. Al desarrollar la capacitación en la municipalidad, se logra tener trabajadores motivados.							✓	
		Aprendizaje continuo	El aprendizaje continuo influye en la mejora de las habilidades de los trabajadores tanto técnicas como humanas.							✓	
		Proactividad	La motivación laboral influye en la proactividad de los trabajadores en la municipalidad.							✓	
										✓	
Firma del experto:				Fecha: 18 / NOVIEMBRE / 2019							

Nota: Las dimensiones e indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Fuente: Elaboración propia.

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS/PREGUNTA	ESCALA DE LIKERT					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIÓN
				5. Siempre	4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi nunca	1. Nunca			
EMPOWERMENT	CULTURA PARTICIPATIVA	Apoyo	Obtienes el apoyo necesario en los trabajos que desarrolla.						✓		
		Planificación	Participan en la planificación estratégica de las actividades como parte de la cultura de la municipalidad.						✓		
		Cultura	La cultura de la municipalidad influye en los hábitos participativos de los trabajadores.						✓		
	RESPONSABILIDAD DESCENTRALIZADA	Respuestas rápidas	Resuelves de manera rápida y adecuada los problemas que se presentan en la municipalidad. Existe responsabilidad de los trabajadores para servir mejor a los usuarios de la municipalidad.						✓		
		Eficiencia	Logras terminar tus trabajos en el menor tiempo y con recursos mínimos.						✓		
		Autonomía	Tengo autonomía en mi puesto de trabajo.						✓		
	DELEGACIÓN	Autodirección	Realizas todas las funciones de tu puesto de trabajo sin recibir ningún apoyo de tu superior.						✓		
		Facultades	Consideras tener las suficientes facultades para realizar tus labores.						✓		
		Autoridad	Cuentas con autoridad para realizar laborales de mayor complejidad.						✓		
Firma del experto: 				Fecha: 18 / NOVIEMBRE / 2019							

Nota: Las dimensiones e indicadores, sólo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.
Fuente: Elaboración propia.

Anexo N°4 Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Interpretación: La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante el estadístico de Alfa de Cronbach en base a una encuesta piloto de 20 colaboradores y procesamiento respectivo en el programa estadístico SPSS, el resultado de dicha acción es 0,983, el mismo que es considerado de acuerdo a la tabla de confiabilidad como muy alta.

Anexo N°5 Consentimiento informado



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

RECIBIDO
05 DIC 2019
Gerencia de Administración y Finanzas

Memorándum N° 1941-2019/MDLO/GRRHH

A : Mag. Beder Clayck Guevara Pérez
Gerente de Administración y Finanzas

De : ABG. LUIS HERLESS AUSEJO GUTIÉRREZ
Gerente de Recursos Humanos

Asunto : Autorización para realizar proyecto de Tesis.

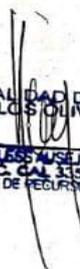
Referencia : Documento Simple N° S- 30352-2019

Fecha : Los Olivos, 04 de diciembre del 2019.

Por el presente, se le consulta si esta de acuerdo con lo solicitado del Sr. FRANK HUAMANI HUAMAN estudiante de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, que a través de la Gerencia de Administración y Finanzas desea realizar un proyecto de investigación titulado "LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y EMPOWERMENT" en la municipalidad distrital de los olivos.

Se agradece su respuesta lo más pronto posible.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS
ABG. LUIS HERLESS AUSEJO GUTIERREZ
D.C. CAL 33594
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN
PROVEDO N° 6188-2019

PASE A: _____
PARA: _____

FECHA: 05-12-19
HORA: _____ GRRHH/LHAG/hsp

FIRMA 