



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

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

TESIS

**“GERENCIA PARTICIPATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL – LIMA,
2019”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión Pública

Presentado por:
Wilmer Augusto López Riva

Tesis desarrollada para optar el Título de
Licenciado en Administración y Finanzas

Docente asesor:
Jose Huaman Narvay
Código Orcid N° 0000-0001-5400-5737

Chincha, Ica, 2019

DEDICATORIA:

A mi familia por su apoyo incondicional y siempre ser mi soporte y motivación a mi hijo Teo con todo el amor de mi corazón.

AGRADECIMIENTO

A los colaboradores que participaron en el desarrollo de mi investigación. A los maestros de mi Alma Mater por sus saberes compartidos con cada uno de sus alumnos y a mis compañeros por su amistad.

RESUMEN

La gerencia participativa y el desempeño laboral son dos variables destacadas en Administración de recursos humanos y me pareció menester relacionar estas dos variables para conocer los resultados y compartir con los lectores para que se informen o que sea motivo para el inicio de otra investigación.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gerencia participativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel, Lima. El estudio fue realizado a 123 sujetos de estudio conformado por todos los colaboradores que respondieron los cuestionarios de la investigación, el muestreo fue no probabilístico al azar, la muestra fue censal, es decir se trabajó con toda la población, la investigación fue de tipo descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal, se aplicó un dos cuestionarios cuestionario con escala Likert, la tabulación y procesamiento de la información se llevó a cabo con programa estadístico SPS versión 25.

Después del procesamiento de datos y contrastación de hipótesis se arribó a lo siguiente: qué existe relación significativa entre la gerencia participativa y desempeño laboral, porque se encontró una moderada correlación con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,693 y equivalente al valor $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ Por ello decimos que si existe gerencia participativa eficiente existirá buen desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad de San Miguel, Lima.

Palabras clave: **gerencia participativa, desempeño laboral**

ABSTRACT

Participatory management and job performance are two outstanding variables in Human Resource Management and it seemed necessary to relate these two variables to know the results and share with the readers so that they are informed or that it is a reason for the beginning of another investigation.

The objective of this study was to determine the relationship between participatory management and the work performance of employees of the Municipality of San Miguel, Lima. The study was carried out on 123 study subjects made up of all the collaborators who answered the research questionnaires, the sampling was non-probabilistic at random, the sample was census, that is, the entire population was worked, the research was descriptive. - Correlational, quantitative, non-experimental cross-sectional approach, a two-questionnaire questionnaire with Likert scale was applied, the tabulation and information processing was carried out with the statistical program SPS version 25.

After data processing and hypothesis testing, the following was reached: what is there a significant relationship between participatory management and job performance, because a moderate correlation was found with a Rho Spearman correlation coefficient = 0.693 and given the lower p value = 0.001 that $\alpha = 0.05$ Therefore, it is said that if there is efficient participatory management, there will be good work performance of employees in the Municipality of San Miguel, Lima.

Keywords: participatory management, job performance

INDICE GENERAL

DEDICATORIA:	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INDICE GENERAL.....	6
INDICE DE TABLAS	8
I. INTRODUCCION.....	6
II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.1. Estado del Arte	11
2.2. Antecedentes.....	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1. Antecedentes Internacionales	132
2.2.2. Antecedentes Nacionales.....	15
2.3. Bases Teóricas	16
2.4. Marco Conceptual.....	¡Error! Marcador no definido.
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	35
3.1. Descripción de la realidad problemática	31
3.2. Formulación del Problema General y Específicos	34
3.2.1. Problema general.....	34
3.2.2. Problemas específicos	34
3.3. Justificación e importancia.....	34
IV. OBJETIVOS.....	35
4.1. Objetivo General.....	39
4.2. Objetivos Específicos.....	35

V. HIPÓTESIS.....	36
5.1. Hipótesis General	36
5.2. Hipótesis Específicos.....	36
5.3. Variables.....	40
5.4. Operacionalización de Variables	42
VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	43
6.1. Tipo y Nivel de la Investigación	44
6.2. Población y Muestra:	44
VII. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	¡Error!
Marcador no definido.	
7.1. Análisis e interpretación de los Resultados	46
7.2. Conclusiones y Recomendaciones.....	482
7.2.1. Conclusiones.....	482
7.2.2. Recomendaciones.....	504
ANEXOS.....	559

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 . Operacionalización de Gerencia participativa ...	¡Error! Marcador no definido.2
Tabla 2 . Operacionalización de Desempeño laboral.....	42
Tabla 3. Nivel de gerencia participativa	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Nivel de desempeño laboral.....	¡Error! Marcador no definido.5
Tabla 5. Correlación entre gerencia participativa y desempeño laborla.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6. Correlación entre motivación y desempeño laborla	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7. Correlación entre motivación y desempeño laborla	¡Error! Marcador no definido.8
Tabla 8. Correlación entre comunicación y desempeño laborla	¡Error! Marcador no definido.9
Tabla 9. Correlación entre trabajo en equipo y desempeño laborla.....	50
Tabla 10. Correlación entre liderazgo y desempeño laborla	51
Tabla 11. Correlación entre empowerment y desempeño laborla.....	52

I. INTRODUCCION

Hoy en día las Instituciones públicas están buscando ser tan competentes como las organizaciones privadas y para ello se debe enfocar en la gerencia participativa donde se tomen las decisiones en conjunto e interesados en medir el desempeño laboral de los colaboradores de forma continua para retroalimentar los procesos y lograr resultados esperados.

Bajo el enfoque de la toma de decisiones con la participación de los colaboradores, para tener una mejor gestión los trabajadores deben poner en manifiesto su experiencia e imaginación. Sin mezquindades ni reservas porque las personas que tienen ideas geniales y no lo comparten de nada sirve. Pero si comparten las ideas en afán de mejora y ayudan todos con el único afán de mayores logros.

El desempeño laboral se debe dar con la finalidad de motivar a la mejora y no de castigar, así se debe de entender por todos los integrantes de la organización, también no solo quedarse con los resultados de la evaluación de desempeño sino de formular un plan de capacitaciones según la necesidad de la mayoría de los colaboradores para que se empoderen de nuevos saberes y se atrevan a responder creativamente a las grandes demandas de las organizaciones.

Las organizaciones públicas que trabajan bajo el enfoque de gerencia van a tener más éxito porque tiene planificación bien estipulada, se organizan y ejecutan buscando resultados precisos y realizan evaluación constante para hacer retroalimentación en los presos y corregir lo que está fallando y sobre todo su evaluación es con indicadores, lo cual hace más objetiva la evaluación. Y también explicar a los colaboradores que las evaluaciones no se hacen con el afán de castigar, sino que son una herramienta fundamental para hacer ajuste y mejoras. Llegar a la gerencia participativa es un paso aún más grande porque vamos a tomar decisiones considerando las opiniones de los colaboradores y que ello van a tener ese orgullo y se van a involucrar más en el logro de metas comunes de la organización.

La presente investigación se ha tratado de determinar la correlación entre gerencia participativa con sus dimensiones (liderazgo, empowerment motivación, comunicación, trabajo en equipo) y desempeño laboral con sus dimensiones (compromiso, productividad y satisfacción) en la Municipalidad de San Miguel, Lima.

II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Estado del Arte

Salas, M. – Chirinos, E. (2017) realizó una investigación relacionado con la gerencia participativa e implementación de círculos de calidad en organizaciones escolares de Venezuela, formulo su objetivo de investigación: analizar la influencia que ejerce la gerencia participativa en la implementación de los círculos de calidad en las organizaciones escolares de Venezuela. Metodológicamente, considero tiempo de investigación descriptiva, diseño no experimental porque no manipulo deliberadamente las variables y de corte transversal porque solo aplico los instrumentos en un solo momento. Se encuestó a 75 personas, toma en cuenta a los siguientes sujetos de estudio directivos (5) y profesores (41) que trabajan en Escuelas Nacionales Bolivarianas en el Municipio Lagunillas del Estado Zulia. Se aplicó el Cuestionario Gep Circal. 2016 en dos versiones. Se validó el instrumento con 5 expertos. Repercutiendo bastante confiable según rangos: 0,844 (Versión 1-Parte 1), 0,887 (versión 2-Parte 1), 0,864 (Versión 1- Parte 2) y 0,896 (Versión 2- Parte2). Las evidencias indican un comportamiento frecuente en las dos variables; con ausencia de los indicadores de los principios de la Gerencia Participativa tal como afirman los docentes y no desarrolla o desarrollan muy poco la Confianza y la Colaboración como procesos básicos para hablar de gerencia, en cambio los directivos señalan aseveraciones positivas. En la variable Círculos de Calidad esta en punto medio, con informalidad en su constitución no indican características específicas y no emplean herramientas básicas. Se recomienda que labores bajo una meta común entre los miembros de la organización.

Leon, G. En su investigación la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Cajay- Huari, año 2017. El propósito planteado fue demostrar que la motivación si influye en el desempeño laboral de sus colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. Los sujetos de la investigación esta conformados por 44 colaboradores en general, se aplicó el cuestionario de actitudes.

Donde los indicadores de medición son: dirección, persistencia, Intensidad.

Resultados: según la correlación de Pearson de 79,5% donde manifiesta que un trabajador motivado va a tener resultados excelentes en su trabajo. Así poniendo de manifiesto que existe correlación alta, rechazando la Hipótesis nula, que vendría a ser la motivación si influye de manera significativa y potencial en el desempeño laboral.

2.2. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes Internacionales

Alcon, (2014) España, Universidad de Carabobo realizó la investigación sobre habilidades gerenciales y su denotar la relevancia en docentes satisfechos de las Escuelas Básicas del Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo del estado de Cojedes y se basó consideró como base teórica científica a la gerencia educativa. La investigación de tipo descriptivo, con diseño no experimental. Los sujetos de estudios fueron 19 profesores que trabajan en las instituciones seleccionadas para la presente investigación, tuvo un muestreo censal porque la población es pequeña. Se aplicó un cuestionario el cual esté organizado por 26 preguntas; con cuatro opciones de respuestas, la validación del instrumento se hizo con juicio de expertos. Para el tratamiento de datos se utilizó la estadística haciendo representaciones en tablas y gráficos. Se arriba a las siguientes conclusiones: ineficiente comunicación interpersonal, toma de decisiones poco congruentes y ausencia de trabajo en equipo, el director no cuenta con estrategias de solución y mediación de conflictos. (Alcon, 2014)

Jarrín, G. (2014) La gerencia participativa como modelo para el emprendimiento social en las aulas universitarias. Investigación de la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador - Panama. El presente trabajo se realizó bajo el método inductivo - deductivo, se tuvo como sujeto de estudio a docentes universitarios en 7 instituciones ecuatorianas, hallamos que en el 2013 nos e pone de manifiesto la gerencia participativa en las aulas, tal como práctica de valores básicos, responsabilidad social, estrategias gerenciales, trabajo en equipo utilización de Tic's en las Facultades de Administración y Contabilidad. A través de análisis de datos se buscó evidenciar la gerencia participativa de los docente en las aulas y para ello se graficó los resultados. A través de la evaluación podemos hacer retroalimentaciones y reajustes para que así las habilidades gerenciales se desarrollen o se potencien y así lograr tener en las Universidades una cultura de participación interacción entre catedrático y estudiante, el emprendimiento social como premisa indispensable de formación y lograr una armonía social en la convivencia universitaria.

Enríquez, (2014). Realizó la siguiente investigación “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”. En la Universidad de Montemorelos. México. Tuvo como propósito Adaptar un instrumento de evaluación del desempeño laboral y motivación para empleados del Instituto de la Visión en México. Enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva y correlación entre variables de estudio, de cohorte transversal. La población se conformó por 164 trabajadores trabajamos con una muestra censal porque la población es pequeña. Aplicamos dos instrumentos: enfocado al desempeño, con 48 preguntas, nivel de confiabilidad equivalente a .939; el otro instrumento sobre motivación, con 19 preguntas y nivel de confiabilidad a .909 los resultados muestran que los trabajadores motivados tienen mejor desempeño al realizar sus labores. La primera variable tiene el 41.4% de la varianza más que la variable de desempeño laboral. El valor de R^2 corregida resultó igual a .414. También se encontró el valor F igual a 116.2 y valor de p igual .00 dichos resultados nos indican que existió influencia lineal positiva y significativa. Nos propusimos conocer el grado de motivación y nivel de desempeño de los trabajadores del Instituto de la Visión en México. Donde encontramos en relación al grado de motivación se observa que los trabajadores tienen autopercepción de la motivación que oscila de muy buena a excelente. En nivel de desempeño laboral los trabajadores se encuentran ubicados entre muy bueno y excelente.

2.2.2. Antecedentes Nacionales:

Quispe, (2015). Investigó "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015". En la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Buscó Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. Tuvo la muestra censal donde aplico a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha., por tales razones la muestra es 23 la misma cantidad de la población que son 64, entre: gerentes, subgerentes, jefes de oficina, asistentes y otros trabajadores. Con diseño no experimental, es decir sin manipulación de variables, de cohorte transversal; solo se tomaron los datos dentro de las áreas de estudio de la Municipalidad Distrital de Pacucha; las cuales no fueron provocadas intencionalmente; transaccional, donde la recolección de datos se hizo en un solo momento y en un único tiempo (año 2015). El resultante nos dice que la motivación de logro se relaciona estrechamente con el clima organizacional; también con la satisfacción laboral, lazos de amistad entre trabajadores, apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, reconocimiento de los gerentes, sistema de recompensa, motivación y liderazgo democrático de directivos. Aseverando que un buen clima organizacional, desempeñan tareas complotadas, un excelente clima laboral favorece y proporciona un ambiente adecuado para desarrollar sus actividades en su centro laboral y sea competitivo con sus compañeros pero con el afán de retarse de manera saludable dejar que fluya su creatividad e innovación manteniendo intacta las buenas relaciones sociales.

Cusi, H. (2018). En su investigación la gerencia participativa y clima organizacional en el Ministerio de Trabajo. Tesis de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho – Lima. La presente investigación tiene como propósito determinar la influencia de gerencia participativa en el clima laboral del Ministerio de Trabajo. Se inició con la investigación haciendo la revisión y búsqueda teórica sobre las variables. La población fue un total de 226 colaboradores entre ellos hay profesionales, técnicos administrativos, auxiliar administrativo, personal cooperador y choferes; la investigación fue de diseño no experimental porque no se hizo manipulación de las variables, de cohorte transversal, porque los datos se recogen en un único momento, Se concluye que gerencia participativa si influye positivamente en el mejoramiento del Clima Organizacional en el Ministerio de Trabajo. En el tratamiento de datos estadísticos que se observa es que $47.39 > 26.30$ entonces se acepta la hipótesis alterna.

2.3. Bases Teóricas

Los pilares de la gerencia participativa fueron implementadas por Mary Parker Follet, donde manifiesta que la administración es la habilidad de realizar tareas con la colaboración de personas. De eso se trata que la gerencia participativa que un grupo de personas organizadas tomen decisiones en conjunto para alcanzar una meta común. Tal como nos dice la teoría japonesa que tendremos mejores resultados cuando se trabaja en conjunto y caminando hacia una misma dirección.

Según Newstrom (2007), la participación “es el compromiso mental y emocional de los trabajadores en situaciones de grupo que los anima a contribuir para lograr las metas comunes del equipo y a compartir las responsabilidades correspondientes”.

La gerencia pública (traducción habitual de public management), interesada en la función directiva del proceso de gestión pública, pone énfasis en la búsqueda de la eficiencia y los asuntos ligados a liderazgo y

capacidad de mando. Para trabajar con bienes públicos se tiene que tener mucho tino porque está de tras la opinión de la masa es decir en la Municipalidad de San Miguel tienen que responder a su comuna.

Hablar de gerencia participativa nos va a llevar a remontar a la revolución industrial que a partir de ello empezamos a tomar en cuenta el factor de los recursos humanos, ya no solo buscaban la producción a granen empezaron a ver el tema de calidad y para ello necesitaban ser humanos capacitados para organizar a los demás y fijarse en sus necesidades dentro de la organización para realizar mejor sus labores. La gerencia participativa viene desde tiempos atrás. Asimismo decimos que la moral y ética, el trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo y reconocimiento para llegar a tener mayor productividad. (pág. 75)

Según Velázquez (2008) la gerencia participativa dice que los empleados deben intervenir en los procesos de evaluación y toma de decisiones. Es decir, constituye una actividad realizada por seres humanos, influenciada por sus características personales, como elementos determinantes del desempeño laboral (Bateman & Snell, 2009), la gerencia participativa es la dimensión de la variable de comportamientos desarrollados por los gerentes para motivar a sus empleados que participen en la toma de decisiones.

Chiavenato (2012) indica que en gerencia participación no solo transfiere la facultad de poder tomar decisiones, sino también el compromiso de pensar analizar velar por lo mejor de una organización. Así, los Gerentes están asigna medios para empoderar a los trabajadores en todos los niveles y puedan tomar las decisiones que concierne a sus actividades laborales.

Paz et al (2015) señala que el compromiso de acompañar logra que los colaboradores se sientan involucrados y comprometidos con la toma de decisiones acertadas, teniendo mayor responsabilidad al contribuir en tomar la mejor decisión posible. La gerencia participativa requiere este tipo de compromiso, además de elementos esenciales que les facilite a los

gerentes comunicar sus atribuciones al momento de tomar una decisión, de manera objetiva. También de un alto grado de motivación, productividad laboral, adicionalmente a ella una abierta y flexible toma de decisiones, creatividad, y por ultimo pero no menos importante una excelente comunicación efectiva.

La Escuela de las Relaciones Humanas, que nace para organizar y gestionar a los trabajadores desde la vista de la humanidad como tal, con sentimientos, motivaciones y aspiraciones. Posteriormente el enfoque de sistemas ya trata de ver al trabajador como un todo que dice que es un holismo más que la suma de las partes como individuos, si no que las interacciones de los subsistemas forman el todo.

Una administración de libre albedrío, también llamado gestión a rienda suelta, donde los jefes pueden administrar bajos sus enfoques. Las formas de participar van a ser diversas, tales como: autoritarios (el jefe toma las decisiones y da las ordenes) autoritario benevolente (el jefe consulta y sede a toda las opiniones de sus colaboradores) gestión consultiva (el jefe solo consulta pero no toma en cuenta sus opiniones) Gerencia Participativa (el jefe consulta y si toma en cuenta las opiniones los colaboradores) gestión de libre albedrio (Poder delegado al equipo. Relaciones horizontales).

William, P. (1984) La gerencia participativa es el proceso por el cual se involucra a los miembros activos en el proceso de toma de decisiones en actividades importantes. Los trabajadores cuando son consultados y tomados en cuenta sienten que tienen razón de ser en sus organizaciones. La participación de los trabajadores no sólo con manos de obras si no también con el corazón y generar el compromiso organizacional, con la invitación a los colaboradores a participar en la toma de decisiones no le hace perder la autoridad al gerente.

Chiavenato (2007), "abandonar los conceptos clásicos de distribución del trabajo por sistemas de producción, donde los empleados participan en algunas decisiones, identifican problemas de su grupo y aceptan

trabajar en diferentes funciones” (p. 57). Según este autor la gerencia participativa se rige en lo colaborativo, cooperativo y democrático, en concordancia con los cambios sociales permanentes.

Anthony (2004), nos indica que debemos de tener una comunicación asertiva, motivación activa, ser miembro activo toma de decisiones en los centros laborales. El uso de estas técnicas, tendrá relación con el logro de resultados y con la excelencia organizacional y educativa, por cuanto éstas son indispensables para la eficiencia en el desempeño de las funciones administrativas. El autor señala que las órdenes de mando debe ser compartido, la toma de decisiones, compromiso de los subordinados con los objetivos de la Institución.

Los principios se rigen un liderazgo compartido, toma de decisiones participativamente y compromiso organizacional. También nos indica Cardona y Miller (2007), que la gerencia participativa requiere de adecuarse y subirse al tren de los cambios constantes y cada vez más acelerados que se da en la sociedad y las organizaciones a nivel del Paísm Latinoamérica y el mundo. Sin embargo, para que esta gestión se desarrolle, debe experimentarse en la organización, para ello debemos estar preparados, tomando en cuenta los principios debemos diseñar nuestras estrategias. Lo mas loable del líder es lograr que su equipo trabajo con respeto y tolerancia a las ideas diferentes de cada uno. Por ello el rol del lider al respecto, según Harrington (2007) es fijar objetivos encaminados a la meta común y mediar entre los miembros del equipo que todos participen y respeten, evaluar resultados, fomentar y estimular el buen desempeño, pedir el esfuerzo de los miembros , pero también otorgar reconocimiento por los mismos, la retribución más importante es el desarrollo de las capacidades de los miembros del equipo. En fin, en toda organización debe tener un líder en la oficina del talento humano, trabajar con quien sea necesario para hacer que se cumplan los objetivos de la organización. Igualmente, debe considerarse un lider de procesos, para hacer supervisar y evaluar el desarrollo de las tareas y emprender acciones de retroalimentación. Es menester contar con el desarrollo de la liderazgo, trabajo en equipo y meta común.

Sulbrandt (1993) “consideraba que la mayoría de las políticas y los programas públicos de América Latina (AL) no se evaluaban, especialmente los programas sociales, y que, salvo excepciones, la evaluación no había conducido a provocar ningún cambio en el manejo de los programas ni en el aprendizaje de los ciudadanos”.

A partir de ello surge la preocupación por empezar a gerenciar los programas y medir con indicadores para saber cuánto está funcionando y en que se debe de mejorar, por ello es muy importante gerenciar porque se tendrá una visión panorámica de la realidad.

Las tareas en materia de política social se relacionan con la participación en los objetivos planteados en el plan nacional de desarrollo, los cuales vienen a ser:

- Evitar la existencia de grupos de población “...cuyas condiciones de vida, oportunidades de superación personal y de participación social, se encuentren por debajo de ciertos umbrales” (PND, 2001:50).
- Fomentar la actitud independiente y emprendedora de los ciudadanos, su capacidad e iniciativa, promoviendo proyectos que mejoren la preparación, la escolaridad y los conocimientos de la población, conduzcan al desarrollo de sus habilidades y destrezas, entre otros.
- Propiciar, conservar y alentar la cohesión social, aumentar la solidaridad de los mexicanos entre sí y con el bien común, entre otros, mediante políticas y proyectos incluyentes. En particular, fomentar la participación de las organizaciones sociales y civiles en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas y programas públicos.
- Recuperar la confianza en la capacidad del gobierno y las instituciones, mediante, entre otras acciones, el diseño de respuestas eficaces a situaciones no previstas de orden natural y social. Para su evaluación se prevé la utilización de indicadores como la rendición de cuentas, la calidad del trato a usuarios de los servicios públicos y el alcance de la protección financiera frente a eventos catastróficos.

Características de la gerencia participativa. (Cardona, 2007) nos presenta las siguientes características:

- Compromiso: significa para las organizaciones ponerse la camiseta y tener en conocimiento los objetivos y metas organizacionales para estar más involucradas con las metas comunes.
- Autoridad compartida: los gerentes, directivos deben compartir sus poderes para tomar decisiones y eso es el reto para los líderes de las organizaciones, no cargarse de toda la responsabilidad, pero confiar en sus colaboradores es muy importante.
- Empowerment: ayuda a los colaboradores a que se empoderen de sus capacidades y competencias y tengas las herramientas para tomar decisiones u construir la organización que desean
- La participación: permite desarrollar un trabajo en equipo con objetivos compartidos para lograr el crecimiento y el desarrollo de las organizaciones.

Senlle (2005) “para generar los ánimos de participación se debe de motivar y que se refleje en un adecuado clima organizacional y mayor desempeño de los colaboradores y así ver el crecimiento de la organización” (p. 34)

Davis y Newstrom (2002), sostiene que la participación de los colaboradores deben ser repotenciadas con refuerzo motivacionales más que económicos y fomentando que el ser humano por naturaleza es un ser social y de ello hay que ver la parte positiva para organizarles y promover el trabajo en equipo bajo la premisa de conseguir objetivos comunes para el crecimiento de la organización. Por eso decimos que la participación de todos sus miembros de una organización de manera coordinada van a funcionar como engranajes y lograran grandes transformaciones para bien de la orngización.

Para lograr la gerencia participativa se debe enfocar a que todos los involucrados miren un solo objetivo para ello se requiere lo siguiente:

- Actitud de escuchar: las personas debemos de estar abiertos a escuchas diversas opiniones, ser tolerantes y respetar a los demás participantes de un equipo, buscando críticas constructivas entre los miembros del equipo.
- Actitud de colaboración: luchar como un verdadero equipo para hacer las actividades asignadas, buscando siempre sumar a lograr una meta común, como también celebrar los éxitos y saber sobreponernos a los fracasos.
- Actitud optimista: todo comienza con un sueño y este debe llevarse a la práctica con positivismo, perseverancia y dedicación se puede llegar al objetivo de una meta común, respondiendo a cualquier problema y a relación de distintas personalidades

Ejecución de la gerencia participativa:

- Hacer un diagnóstico situacional de la organización
- Conocer los talentos del ejecutor.
- Describir la estructura humana y sus relaciones.
- Diagnosticar los obstáculos.
- Focalizar la lista de obstáculos.
- Posibles soluciones de los obstáculos
- Lista de recursos que se cuenta para abordar el obstáculo
- Estrategia para neutralizar el obstáculo
- Se debe enfrentar los obstáculos uno por uno hasta llegar a eliminar a todos. Si se logra eliminarlos se puede pasar a la siguiente etapa:
- Estable formar comunes de soluciones.
- Elaborar grupos de trabajos en base a los obstáculos y asignar a los colaboradores en base a las capacidades de cada quién.
- Todo trabajo debe ser remunerado y bajo ese precepto el jefe debe dar algún incentivo por las labores realizadas (pág. 89).

La calidad de las instituciones está en la forma que hagan engranaje sus talentos humanos para formular, planificar, programar y ejecutar los objetivos y cumplir las metas comunes para lograr el desarrollo y crecimiento sostenible de la organización.

Teoría de Maslow: todo ser humano busca satisfacer sus necesidades. Ese es el motor para que nos movamos. En este aspecto la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow indica que estos niveles son los siguientes:

1. Necesidades primarias o fisiológicas: esta la alimentación, vivienda, salud. Satisfacción de las necesidades básicas para vivir.

2. Necesidades de seguridad se refiere a cumplir con el requisito de estar a salvo y estar a salvo de las adversidades del mundo externo. Se dice que cubriendo esta necesidad se asegura la supervivencia del individuo en la sociedad.

3. Necesidades sociales es la referente a estar con relacionados con las demás personas, tal como para no sentirse solos, sentir que a alguien se le importa y sobre todo para sentir la valoración del otro.

4. Necesidades de estima Son las percepciones que uno mismo tiene de su yo interno, cuanto valgo y que tan importante soy, como la autoestima, la confianza, amor a sí mismo.

5. Necesidades de autorrealización todos quisiéramos llegar a satisfacer esta necesidad, donde el ser humano se siente totalmente pleno y realizado en los diversos aspectos de su vida personal, familiar, laboral y social.

Según la teoría de la motivación-higiene de Herzberg, Maslow y Snyderman que los factores que motivan a las personas a desarrollar sus labores son:

- Logro de objetivos de la organización
- Reconocimiento por su trabajo
- Ascensos por lograr
- El trabajo que realizan

- Responsabilidades asignadas
- Posibilidad de crecimiento personal y profesional.

Los factores higiénicos son los componentes que integran para el entorno del trabajador. Donde podemos mencionar la infraestructura y las condiciones físicas en global, la remuneración y beneficios sociales, las formulaciones de la organización que están en los reglamentos, formas de liderazgo, el clima organizacional, las relaciones entre jefe y empleados, los reglamentos internos, crecimiento laboral, la relación humanas entre trabajadores, etc. Son el ambiente del trabajo. Cuando estos son deficientes ocasionan insatisfacciones Por ello los llamados elementos de insatisfacción incluyen:

- Bajas remuneraciones
- Beneficios de servicios sociales
- Estructuras del entorno físico laboral
- Relaciones con el jefe
- Relaciones con los compañeros
- Políticas organizacionales.

En la teoría del logro de McClelland contribuye a la Gerencia Participativa, pues cumplir y servir a los demás genera sentimientos de logro.

1. Realización. Es las ganas de ser más competente y lograr el éxito con dedicación, busca el esfuerzo de los trabajadores para alcanzar los objetivos pensando en una recompensa que va más allá de recompensas económicas, buscan trascender en las organizaciones.

2. La necesidad de poder. Es el deseo de tomar la batuta y dirigir una tarea, una Área de la organización buscando sobresalir y que tenga voz de mando y de dirección entre sus compañeros.

3. La necesidad de afiliación. Las personas se esfuerzan muchísimo en sus trabajos para ser aceptados por las demás personas, buscan car bien y tener amistades y que se lleve bien con todos o la mayoría de sus compañeros

Teorías X y Y Douglas McGregor, citado por Robins y Judge (2013) partiendo de la teoría X donde dice que el trabajador solo realiza sus labores por cumplir y por obligación y hace únicamente lo que está estipulado como su función. En cambio en la teoría Y el trabajador tiene iniciativa, motivación actitud positiva, busca dar lo mejor de sí para lograr el crecimiento y desarrollo de su organización. E un estudio realizado con gerentes McGregor llegó a las siguientes conclusiones: que según la naturaleza del ser humano ya están predispuestos a ciertos comportamientos e hay el trabajo del líder de moldear esos comportamientos. Los gerentes que están a favor de la teoría X indican que es mejor trabajar con ellos porque siguen órdenes y están haciendo solo lo que se les dice.

Gerencia participativa y sus Dimensiones

La exigencia de gestionar bajo los principios de la gerencia participativa en las organizaciones públicas y probadas es porque nos permitirá trabajar en conjunto bajo objetivos claros y socializados con todos los miembros de la organización para poner sus esfuerzos y contribuir a la meta común.

Dimensiones de gerencia participativa:

- Motivación del colaborador
- Comunicación horizontal
- Trabajo en equipo fortalecido
- Liderazgo participativo
- Empowerment de los colaboradores.

Motivación de los colaboradores: Según Koontz y Weihrich (2004), indica que los colaboradores se motivan primeramente alcanzando sus propios objetivos al llegar a una organización y después van por la meta común de la organización. Asimismo la motivación es algo intrínseco y los gerentes han de descubrir las motivaciones de sus trabajadores para dar en el punto cuando proponen recompensas a los mejores trabajadores. Lograr los administradores que sus subordinados gestionen sus propias motivaciones es un gran logro como gerente. También nos dice que la motivación

gerencial es la manera de impulsar a su fuerza de trabajo de cada quien hacia su motivación personal y organizacional.

Comunicación horizontal: Según Koontz y Weihrich (2004), la comunicación es “la emisión de un mensaje que va direccionado aun receptor objetivo, quien debe entender el mensaje”. El propósito de la comunicación en una empresa es ocasionar cambios, motivar a la acción. Es menester mantener una comunicación asertiva y eficaz en las organizaciones para ello se debe:

Fijar y difundir las metas de la organización.

Trazar los planes para conseguir las

Organizar los recursos humanos y de otro tipo de la manera más eficaz y eficiente.

Elegir, desarrollar y evaluar a los miembros de la organización.

Dirigir, orientar, motivar y crear un ambiente en el que las personas quieran dar su aportación.

Controlar el desempeño.

Trabajo en Equipo: Según Koontz y Weihrich (2004), un equipo “personas que están reunidas para realizar tareas y acciones que están enfocadas bajo una sola meta”. El trabajo en equipo es tan enriquecedor porque no todo piensan igual y dan sus opiniones y de todas se nutre una sola idea y se encuentra mejores soluciones y se toman las decisiones adecuadas. La mejor forma de hablar de gerencia participativa es a través de trabajo en equipo y con el respeto a las diversidades de las opiniones pero las ganas de gestionar sus ideas hacia un objetivo propuesto.

Liderazgo: Según Koontz y Weihrich (2004:530), el liderazgo es “es la magnifica manera de ser el ejemplo y buscar seguidores para motivarles e influenciar en ellos de manera positiva y llegar juntos a lograr grandes propósitos”. El liderazgo no siempre está en los directivos o gerentes, también puede estar en colaborador que influye motiva y encamina con el ejemplo para desarrollar las tareas propuestas. Los

líderes maximizan las capacidad de sus seguidores proporcionales seguridad y confianza, motivándoles a que sigan a delante con sus desaciertos y aciertos pero que nunca se estanquen hasta llegar a la cima. Es por ello, que dentro del ámbito municipal el líder debe ser un agente motivador.

Empowerment de los colaboradores: Según Koontz y Wehrich (2004:299), se trata que los trabajadores reconozcan sus potencialidades y habilidades que poseen y al momento de desarrollar sus labores del trabajo lo hagan de manera eficaz y eficiente, en cuanto mejor desarrollen su tareas van adquiriendo poder en las organizaciones. El reconocimiento y el empoderamiento se gana con el desenvolvimiento de despliegue de sus talentos en la ejecución de sus labores a favor de los objetivos de las organizaciones.

Desempeño Laboral:

Chiavenato, (2011) el desempeño laboral, es el comportamiento de un trabajador frente a la tarea encomendada. El desempeño de una persona y otra varía dependiendo de diversos factores tanto personales como del ámbito organizacional. El valor de las recompensas y la percepción de que estas dependen del afán personal, determinante la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo – beneficio. A su vez el trabajo de un individuo va a depender de las capacidades empleadas según la motivación de su líder y de su percepción del papel que desempeñara.

Por otra parte Castro (2017), indica que el desempeño laboral es muy valorado por el aporte que este otorga a la organización en las diferentes conductas que la persona pueda tener en un periodo determinado, quiere decir, que el desempeño laboral es un valor valioso valga la redundancia, que el trabajador aporta en diferentes momentos de acuerdo a su comportamiento en un periodo de tiempo.

Gibson Ivancevich y Donnelly (2001), afirman que el desempeño laboral es el resultado de las funciones que se relacionan con los objetivos de la organización, tales como, productividad, eficiencia y efectividad. Por ende, podemos decir que el desempeño laboral es el grupo de acciones que se pueden observar mediante los resultados y el cumplimiento de las metas, empleando estrategias por parte de los

trabajadores. En el caso de la investigación se tiene que tomar en cuenta al MOF y ROF de la Municipalidad de San Miguel para evaluar a sus colaboradores.

Ross, (2013) considera que el desempeño laboral está en función al éxito que tiene dentro de un equipo de trabajo, los esfuerzos solos no se pueden ver hasta que se junten todos los esfuerzos y lleguen a cumplir un objetivo común y se evidencie el granito de arena que puso cada quien para la edificación final.

La gestión del desempeño.

Chiavenato, (2017) consisten en la planeación, organización, dirección y control de todo el flujo de actividad de la organización en todas las áreas y en todos los niveles para asegurar el alcance de los objetivos de la organización y la entrega de los resultados excelentes.

El jefe no sólo debe supervisar y evaluar el desempeño, también debe tener el cuidado para que las personas aprendan cada vez más, se desarrollen, definan metas y objetivos desafiantes, reciban realimentación en tiempo real acerca de sus resultados y puedan alcanzar niveles extraordinarios de desempeño a esto se denomina excelencia operativa.

1.- Planeación: metas y objetivos, planes de trabajo, que hacer, como, cuando, con quien.

2.- Organización: asignación de recursos, generación de competencias, sistema de apoyo, sistema de información, infraestructura de trabajo.

3.- Dirección: entretenimiento, liderazgo, desarrollo, comunicación, motivación y comportamiento, orientación y apoyo, espíritu de equipo, espíritu de emprendedor, reuniones, discusiones, sugerencias.

4.- Control: Medición de resultados, comparación de métricas, localización de brechas, evaluación de desempeño, acciones preventivas, acciones correctivas, retroalimentación, reciclado del plan, reconocimiento y recompensa.

Beneficios de la evaluación de desempeño:

Alles, (2008) evaluar desempeño es menester para quien esta director de la organización; el jefe, la organización y el trabajador. La evaluación permitirá hacer reajustes y retroalimentación en lo que se observe que está fallando y motivar en los puntos que están flaqueando y premiar en los aspectos que estén bien.

William B. Werther y Keith D., (2008) hace mención lo siguiente:

1. Tener objetivos claros y metas del departamento al que pertenece el trabajadores.
2. Que el colaborador conozca hacia dónde va la organización.
3. listar las nuevas oportunidades para los empleados.
4. listar objetivos y metas para el desarrollo organizacional.
5. listar los recursos que cuentan para lograr las metas organizacionales.
6. hacer un plan de recompensa de acuerdo a cada puesto.
7. mejor el sistema de comunicación asertiva entre directivo y colaboradores.
8. hacer la lista de actividades conjuntamente directivos y colaboradores.

Quienes evalúan desempeño:

Por la gestión del talento humano las evaluaciones de desempeño no solo debe estar a cargo del gerente si no de una comisión de la organización porque evaluados deben ser todos para ver el verdadero panorama da acontecimientos y asi proponer cambios sustanciales. Chiavenato, (2011).

a) El gerente: asume la responsabilidad del desempeño de los colaboradores de su equipo, en casi todas las organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. En ellas, el propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal, con asesoría del área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y los criterios para tal evaluación. Como el gerente

o el supervisor no cuentan con conocimientos especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación de las personas, el área encargada de la administración de las personas desempeña una función de staff y se encarga de instituir, dar seguimiento y controlar el sistema, si bien cada jefe conserva su autoridad de línea y evalúa el trabajo de los subordinados por medio del esquema que marca el sistema. En tiempos modernos, esta forma de trabajar ha proporcionado mayor libertad y flexibilidad para que cada gerente sea, en realidad, el administrador de su personal. Chiavenato, (2011)

b) La propia persona Chiavenato, (2011) en las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Estas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización.

c) El individuo y el gerente Chiavenato, (2011) actualmente, las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso, resurge la vieja administración por objetivos (APO), pero ahora con una nueva presentación y sin aquellos conocidos traumas que caracterizaban su implantación en las organizaciones, como la antigua arbitrariedad, la autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados. Ahora, la APO es, en esencia, democrática, participativa.

La evaluación del desempeño se conlleva a los siguientes cambios.

1. Formulación de objetivos mediante reunión de equipo. Se trata de poner todos los puntos sobre la mesa y en una reunión donde todos puede opinar y dar su punto de vista se haga las formulaciones respectivas siempre orientados a la meta común de la organización, mediante el diálogo y la comulación asertiva llegar a un acuerdo. Los objetivos deben ser trabajados y formulados por todos ya que ellos van a ser los responsables que se alcancen.

2. Compromiso personal para lograr la meta común es indispensable que las personas se comprometan es decir se pongan la camiseta de la organización y den todo su esfuerzo y creatividad para lograr objetivos organizacionales.

3. Acuerdo y negociación con el gerente es necesario que en las organizaciones existan relaciones horizontales entre los trabajadores, para que se puedan expresar libremente y que manifiesten su verdadero sentir y así todos se comuniquen si filtros y que se llegue a un entendimiento y puedan tomar acuerdos reales y sin resentimiento.

4. Desempeño. Se trata del empeño que los trabajadores ponen para realizar una tarea o lograr los objetivos organizacionales, cuanto dan de ellos para realizar una tarea de manera eficaz y eficiente.

5. Que se midan los resultados y comparación con los objetivos formulados. Se trata de realizar evaluaciones s constante para ver si van por el camino correcto con respecto al camino final, si ven que algo está fallando harán retroalimentación y ajustes necesarios para no salirse del camino.

6. Evaluación permanente. Se debe de indicar que las evaluaciones no son malas como pensamos que es para castigar o despedir, se debe entender a las evaluaciones como rutinas a seguir con el fin de hacer las cosas bien.

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1. Descripción de la realidad problemática

Mary Parker Follett, precursora de la Administración y del humanismo institucional señaló que “el trabajo de un gerente es ayudar a los miembros del grupo a darse cuenta del poder que tienen” y por ende los gestionar las competencias de cada colaborador y que puedan tomar sus propias decisiones de tal manera que en las Instituciones, tal es el caso de esta investigación que en la Municipalidad se tomen decisiones en conjunto el Alcalde sus gerentes y todos los colaboradores de acuerdo al área que se encuentren laborando.

Illanes y Esparza (2015), señalan en la evolución de la administración el tema de gerencia participativa ya son palabra mayores porque se busca involucrar a los trabajadores en general buscando el desarrollo de la organización, para que rindan más y se comprometan con los objetivos y metas comunes. Los gerentes llegan a reconocer que el recurso humano es uno de los pilares fundamentales en toda institución, así evolucionando la percepción de las ciencias administrativas.

Anthony, (2013) en una gerencia participativa están inmersos todos los colaboradores que dan su esfuerzo a la organización para lograr metas, por ende van a tomar decisiones que anteriormente esa tarea era solo de los directivos. Los colaboradores pondrán todo su esfuerzo para lograr el desarrollo de su organización.

La Gerencia Participativa como respuesta a la correcta ejecución se verá reflejado en la eficacia y eficiencia. Alcanzar la meta con optimización de recurso de la organización. Este tipo de gerencias permiten el trabajo en equipo y el aporte como individuo para lograr algo mayor que son metas de la organización.

También tenemos que el desempeño laboral Según Chiavenato (2009) citado por (Chavez Patiño, 2017) es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada colaborador.

Por otro lado Laza (2012) citado por (Rojas Zelaya, 2018) El desempeño Laboral es la forma como cada trabajador lleva a cabo sus tareas o labores. Teniendo como fuente a la motivación que es la que permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización más aún cuando el recurso humano se encuentra como factor determinante en un excelente desempeño, la supervisión, orientación y dirección de las tareas.

Así mismo Sánchez (2006) citado por (Soto Sello, 2019) indica que el desempeño laboral tiene algunas características que destacan como las

competencias, destrezas, necesidades y facultades que crean comportamientos, los cuales afectan el efecto del desempeño, haciendo que las organizaciones estén siempre vinculadas con la naturaleza del trabajo en sí. Es verdad para que el desempeño laboral no solo es ser excelente profesionales también están las habilidades blandas que juegan un rol muy importante para tal efecto.

Sabemos que desde la revolución Industrial se está implementando el tema de la gestión de las teorías humanistas que no solo es pensar en la productividad como tal, es decir de ver al trabajador como un ente integral que tiene emociones, sentimientos, motivaciones y necesidades no solo de ganar la recompensa económica, sino de ganar el reconocimiento social, emocional del corazón. En el Perú también se viene trabajando el tema de recursos humanos desde años a tras pero últimamente más se está considerando tanto en organizaciones estatales como particulares la gestión del talento humano porque han caído en cuenta que sin ellos las organizaciones no podrían funcionar como tales.

En esta investigación buscamos determinar si tienen una gerencia participativa en la Municipalidad de San Miguel y ver el nivel de desempeño laboral de sus colaboradores. Toda vez que sabemos que como equipo de trabajo está el Alcalde Juan José Guevara Bonilla con sus respectivos regidores, gerentes de cada área y sus colaboradores en general, vienen trabajando como tal desde el 01 de enero del 2019, según las fichas de observación que se cuenta para recabar datos nos informan que están en el buen camino de realizar una gestión bajo los principios de la gestión de recursos humanos.

3.2. Formulación del Problema General y Específicos

3.2.1. Problema general

¿Existe relación significativa entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?

3.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe relación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?
- ¿Existe relación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?
- ¿Existe relación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?
- ¿Existe relación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?
- ¿Existe relación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?

3.3. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación va a estudiar como la gerencia participativa se relaciona con desempeño laboral de una Institución del Estado, con el fin de contribuir con nuevos hallazgos en estos temas que a mi criterio es relevante y pertinente estudiarlo y contribuir a que se tomen decisiones acertadas en las organización y similares.

IV. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Determinar si existe relación significación entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

4.2. Objetivos Específicos

- Determinar si existe relación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Determinar si existe relación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Determinar si existe relación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Determinar si existe relación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Determinar si existe relación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

V. HIPÓTESIS

5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

Hipótesis Específicos

- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

5.2. Variables de la investigación

Variable x: gerencia participativa

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Es la toma de decisiones compartidas entre el gerente y sus colaboradores desde el área donde se encuentren. El tarea del gerente empoderar a sus trabajadores para que participen en la gestión conjunta a realizar.

DIMENSIONES: Se evaluarán las 5 dimensiones en las cuales se basa la gerencia participativa como son:

- Motivación del colaborador
- Comunicación horizontal
- Trabajo en equipo
- Liderazgo participativo
- Empowerment del colaborador.

Variable y: desempeño laboral

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Es la eficiencia del personal que trabaja en una institución, entre las tareas encomendadas y el compromiso y entrega que pone el colaborador en desarrollarlas.

DIMENSIONES: Se evaluarán las 3 dimensiones en las cuales se basa al desempeño laboral como son:

- Compromiso
- Productividad
- Satisfacción

5.4. Operacionalización de Variables

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE “X” GERENCIA PARTICIPATIVA, “Y”: DESEMPEÑO LABORAL.

Tabla N° 01.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
Gerencia participativa	Motivación	Nivel de motivación de los colaboradores	Nunca 1 Rara vez 2 Casi siempre 3 Siempre 4
	Comunicación	Nivel de comunicación asertiva	
	Trabajo en equipo	Nivel de trabajo en equipo	
	Liderazgo	Nivel de liderazgo ejercido	
	Empowerment	Nivel de empoderamiento de los colaboradores	

Tabla N° 02.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
Desempeño laboral	Compromiso	Nivel de compromiso del trabajador hacia la institución – Municipalidad	Insuficiente 1 Regular 2 Bueno 3 Excelente 4
	Productividad	Nivel de productividad	
	Satisfacción	Nivel de satisfacción del trabajador	

VI. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

6.1. Tipo y Nivel de la Investigación

Esta investigación es el tipo descriptiva y según Zavala (2007), las investigaciones descriptivas buscan describir las características de las los sujetos de estudio, o de los fenómenos o casos que se pretende estudiar. Desde esta premisa, describir es medir. Por ello a través de los cuestionarios aplicados vamos a medir según los objetivos propuestos”. (p. 73). Será una investigación descriptivo - correlacional, porque se describieron las variables (gerencia participativa y desempeño laboral) y se interpretaran los resultados que nos den el procesamiento de datos.

Diseño de Investigación:

Las investigaciones es de diseño no experimental porque no tendremos grupo experimento ni grupo control, tomaremos a la realidad tal cual se encuentre. Hernández *et. al* (2010) indica que “la investigaciones tiene un diseño no experimental porque no manipulamos deliberadamente las variables solo observamos lo que se encuentra en los sucesos de la realidad al momento de aplicar los instrumentos” (p.149).

El trabajo de investigación tiene un corte transversal. Hernández *et al.* (2010) Dice que es transversal porque no requiere de un grupo experimento y un grupo control solo recogemos los datos en un solo momento” (p.151).

6.2. Población y Muestra:

La población de estudio está constituida por 123 trabajadores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

MUESTRA:

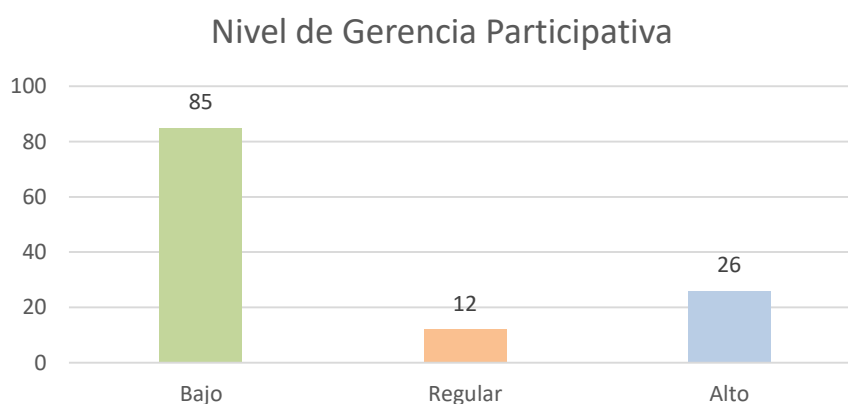
Se tendrá una muestra censal porque se trabajará con toda la población, quiere decir que se encuestó a todos los colaboradores que se encontró en su puesto de trabajo el día que se realizó el recojo de datos apoyándose de los instrumentos considerados.

VII. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

7.1. Análisis e interpretación de los Resultados

Tabla N^o 03. Nivel de gerencia participativa.

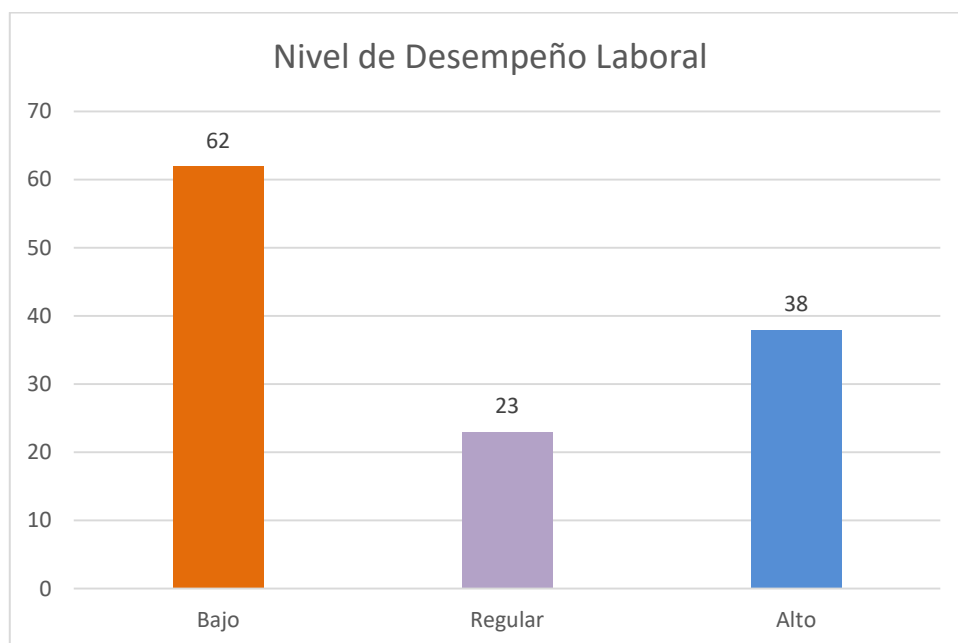
Niveles	Frecuencia (fi)	%
Bajo	85	69
Regular	12	10
Alto	26	21
Total	123	100



INTERPRETACIÓN: en la tabla N^o 1 tenemos que la mayoría de los colaboradores en total 85 que equivale al 69% de la población indican que existe bajo nivel de gerencia participativa en la Municipalidad de Sam Miguel – Lima, 12 colaboradores que viene a ser el 10% del total señalan que existe regular gerencia participativa y 26 colaboradores equivalente al 21 % del total mencionan que hay alto nivel de gerencia participativa.

Tabla N^o 04. Nivel de Desempeño laboral

Niveles	Frecuencia (fi)	%
Bajo	62	52
Regular	23	18
Alto	38	30
Total	123	100



INTERPRETACIÓN: en la tabla N^o 2. Tenemos que el 52% del total equivalente a 62 colaboradores indican que tienen bajo desempeño laboral, el 18% del total que equivale a 23 colaboradores mencionaron que tienen regular desempeño laboral y el 30% del total equivalente a 38 colaboradores indicaron que tiene alto nivel de desempeño laboral.

Prueba de hipótesis general:

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe relación entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p = 0

Ha: Existe relación entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p ≠ 0

Tabla N° 05

Correlación entre gerencia participativa y desempeño laboral

		Gerencia participativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gerencia participativa	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.693*
	Desempeño laboral	N	123
		Coeficiente de correlación	.693
		Sig. (bilateral)	.001
		N	123

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

En la hipótesis general existe relación significativa entre la gerencia participativa y desempeño laboral, se evidencia una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,693 y donde $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna: existe relación significativa entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel - Lima.

Prueba de hipótesis específica 01:

Ho: No existe relación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p = 0

Ha: Existe relación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p ≠ 0

Tabla Nª 06

Correlación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral.

		Dimensión motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Dimensión motivación	Sig. (bilateral)	.678*
		N	123
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.678
		Sig. (bilateral)	.001
		N	123

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

En la hipótesis específica 1; existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,678 donde $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ se aceptamos la hipótesis alterna. Por ello, existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

Prueba de hipótesis específica 02:

Ho: No existe relación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p = 0

Ha: Existe relación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p ≠ 0

Tabla N^o 07

Correlación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral.

			Dimensión comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	.599*
		Sig. (bilateral)		.002
	N	123	123	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.598	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
	N	123	123	

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Según los resultados encontramos que existe relación significativa gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,599 donde $p = 0,002$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna. Por ello, existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

Prueba de hipótesis específica 03:

Ho: No existe relación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p = 0

Ha: Existe relación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p ≠ 0

Tabla Nª 08

Correlación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral.

			Dimensión trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1.000	.609*
		Sig. (bilateral)		.001
		N	123	123
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.609	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	123	123

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Como se observa en la tabla existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,609 y donde $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna. Por ello, existiendo relación significativa entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

Prueba de hipótesis específica 04:

Ho: No existe relación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p = 0

Ha: Existe relación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p ≠ 0

Tabla N^o 09

Correlación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral.

		Dimensión liderazgo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Dimensión liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.774*
		Sig. (bilateral)		.000
	N	123	123	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.774	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
	N	123	123	

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

En los resultados encontramos que existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral, se encontró una correlación alta con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,774 donde $p = 0,000$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna. Por ello, existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

Prueba de hipótesis específica 05:

Ho: No existe relación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p = 0

Ha: Existe relación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

p ≠ 0

Tabla Nª 10

Correlación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral.

		Dimensión empowerment	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión empowerment	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.789*
	Desempeño laboral	N	123
		Coeficiente de correlación	.789
		Sig. (bilateral)	.001
		N	123

La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Tal como vemos en la tabla podemos decir que existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral, se encontró una correlación alta con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,789 donde $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos la hipótesis alterna. Por ello, existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

7.2. Conclusiones y Recomendaciones

7.2.1. Conclusiones

- Existe relación significativa entre la gerencia participativa y desempeño laboral, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,693 y dado el valor $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ se rechazó la hipótesis nula. Por lo tanto, existe relación significativa entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel - Lima.
- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,678 donde $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos al hipótesis alterna. Por ello, existe relación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Existe relación gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,599 donde $p = 0,002$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos al hipótesis alterna. Por ello, existe relación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral, se encontró una correlación moderada con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,609 donde $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos al hipótesis alterna. Por ello, existe relación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral, se encontró una correlación alta con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,774 donde $p = 0,000$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos al hipótesis alterna. Por ello, existe relación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.
- Existe relación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral, se encontró una correlación alta con un coeficiente de correlación Rho Spearman = 0,789 donde $p = 0,001$ menor que $\alpha = 0,05$ aceptamos al hipótesis alterna. Por ello, existe relación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.

7.2.2. Recomendaciones

- Se recomienda que la Municipalidad de San Miguel ejerza la gerencia participativa en todos sus niveles con un estilo de liderazgo democrático y tomando en cuenta a la opinión de los colaboradores para la toma de decisiones.
- Que la evaluación de desempeño laboral a los colaboradores sea permanente y en todo momento no solo evaluar el resultado final si no todos los procesos para hacer retroalimentaciones y corregir errores a tiempo y lograr una Institución exitosa.
- Que los directivos de la Municipalidad tenga un sistema de motivación y recompensa entre sus colaboradores para lograr que se esfuercen y den lo mejor de cada quién como profesionales y personas para convivir en una organización con buen clima laboral.
- Fortalecer el sistema de comunicación asertiva en los colaborados, donde puedan expresar lo que sienten y piensan de una manera adecuada sin lastimar los sentimientos de sus semejantes; de tal manera que se evitarán los rumores y mensajes distorsionados.
- Promover el trabajo en equipo entre los colaboradores, donde todos unan sus esfuerzos para lograr la meta común de la Municipalidad de San Miguel, dejada de loa las diferencias políticas o personales.
- Que la Municipalidad desarrolle programas de capacitación y especialización para sus colaboradores según sus requerimientos respectivos para que se sientan empoderados y sean más competentes.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ayala, T. – Pajuelo, S. (2018) La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de subespecialidad comercial de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018.
2. Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? | Cuida tu dinero. Retrieved July 11, 2019, from <https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempenolaboral>.
3. Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. (Pirámide, Ed.). Madrid.
4. Apaza, F. (2018). Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Chumbivilcas - Cuzco 2018. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/Florentina_Tesis_Licenciatura_2018%20(2).pdf
5. Bernárdez, M. (2008). Capital Intelectual: Creación de valor en la sociedad del conocimiento. (1ra edición). USA: Editorial AuthorHause.
6. Bañón I Martínez, Rafael, Comp. (2003), La evaluación de la acción y de las políticas públicas, Madrid, Díaz de Santos. Brown, Deryck.
7. Cusi, H. (2018). La gerencia participativa para el mejoramiento del clima organizacional en el Ministerio de Trabajo. Tesis de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho – Lima.
8. Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill. Davis, K.
9. Chiavenato, I. (2007) Beneficios de la evaluación del desempeño, Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones (pp. 248). Editorial Mc Graw Hill. 8ª. Edición. México.
10. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3ra edición). México: Mc Graw Hill.
11. Chiavenato, I. (2011). Administracion de recursos humanos el capital humano de las organizacione (Novena ed.). Mexico,D.F.: McGraw-hill/interamericana editores, S.A. de C.V.
12. Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos. México. Editorial Mc Graw Hill.
13. Chavez Patiño, C. O. (2017). El Desempeño Laboral en la empresa Talma Servicio Aeroportuarios - Lima.

14. Drucker, P. (1997). Mary Parker Follet Precursora de la administración. México: Mc Graw Hill. (Citado de Mary Parker Follet.)
15. Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw Hill Interamericana. Sexta edición.
16. Harrington, M. (2007). Nuevos temas empresariales. Management Siglo XXI. Administración total del Mejoramiento continuo. España: Mc Graw Hill.
17. Jarrín, G. (2014) La gerencia participativa como modelo para el emprendimiento social en las aulas universitarias. Investigación de la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador - Panama.
18. Leon, G. (2017) En su investigación la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Cajay- Huari.
19. Newstrom, J. (2002). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill Interamericana
20. Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. (12va edición). México: Mc Graw Hill.
21. Meller, C. (2008). Calidad Personal. La Base de todas las demás Calidades. Caracas-Venezuela: TMIA/S Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa Abril-Junio 2017 Pérez, J. (2013). Gestión por procesos. [5ta Edición]. Alfaomega-ESIC. ISBN: 978- 607-707-694-0.
22. Ospina, Sonia (2001), "Evaluación de la gestión pública: conceptos y aplicaciones en el caso latinoamericano, en Revista Reforma y Democracia, No. 19, Venezuela, CLAD, pp. 91-122.
23. Pulache, R. (2014). Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClland para mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales. Lima Peru: UNTELS. Quispe, E. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha. Andahuaylas: Universidad José María Arguedas.
24. Ross, D. (2013). Administración de personal y del desempeño (Primera ed.). Mexico: Trillas, S.A. de C.V.
25. Robbins, & Judge. (2013). Comportamiento Organizacional. (Pearson, Ed.) (15a.). México.

26. Salas, M. – Chirinos, E. (2017) Gerencia participativa e implementación de círculos de calidad en organizaciones escolares de Venezuela- Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa.
27. Schein, E. (2004). Psicología de la Organización. México: Prentice Hall.
28. Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral. Universidad Rafael Landívar, 1, 107. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
29. William P. Anthony, Gerencia Participativa, México, Fondo Educativo Interamericano, 1984. Primera edición publicada originalmente como Participative Management, Manila, Addison Wesley Publishing Co. Inc., 1978, 277 Págs.
30. William B. Werther y Keith Davis. (2008). Administración de Recursos Humanos de las Empresas el capital humano de las empresas (Sexta ed.). Mexico,D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXOS

- | | | | | |
|--|---|---|---|---|
| 8. Mis compañeros gerentes (los administradores de otras unidades con las que, trato) piensan que generalmente practico la GP. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. La GP funciona con la mayor parte de los empleados de nuestra empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. La mayor parte de la gente goza de su trabajo y desea tener un sentido de responsabilidad. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. La mayor parte de los empleados se motivan con un sentido de logro y realización. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. La mayor parte de los empleados preferirían tener trabajos más interesantes que un pequeño aumento anual en un año particular. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Cuando practico la GP la encuentro compensadora y satisfactoria. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. En realidad creo que la GP da por resultado decisiones de mejor calidad que aquellos que yo podría si actuara solo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Algunos administradores utilizan la GP simplemente como una forma de manipular a los empleados. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Me siento seguro de mi trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. En realidad uso mi trabajo como gerente para ser un líder de equipo en lugar de un controlador. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Trato de dar capacitación y apoyo a mis subordinados para que se involucren en el proceso de participación. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Aprovecho las oportunidades de adiestramiento y de educación para que me ayuden a practicar mejor las técnicas participativas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. La mayoría de los administradores puede aprender la GP si están dispuestos a hacerlo. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. El ser humano promedio prefiere que no se le dirija en sus tareas diarias. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Hasta el trabajador menos calificado busca un significado y una realización en el trabajo diario. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. La mayor parte de los empleados tiene un alto nivel de ambición. | 1 | 2 | 3 | 4 |

24. Para la mayoría de las tareas, puedo confiar en que mis empleados ejercitarán un autocontrol. 1 2 3 4
25. Mis empleados están interesados y quieren conocer las metas de nuestra división y nuestra organización. 1 2 3 4
26. La mayor parte de los empleados que conozco tiene la capacidad de ejercitar un grado relativamente alto de imaginación, ingenio y creatividad para resolver los problemas de la organización. 1 2 3 4
27. Sería bueno para la organización dar mayor independencia a sus empleados. 1 2 3 4
28. Generalmente siento que los beneficios de la GP sobrepasan por mucho cualquier costo o desventajas que se asocien con ella. 1 2 3 4
29. Mis empleados generalmente están automotivado y autocontrolados. 1 2 3 4
30. La mayor parte de los empleados que conozco tratan de hacer un buen trabajo. 1 2 3 4
31. "Aprovecharse de la superioridad" para que las cosas se hagan, rara vez es aconsejable. 1 2 3 4
32. En realidad me intereso en el desarrollo y crecimiento de mis subordinados. 1 2 3 4
33. Realmente procuro mantener una comunicación abierta y franca con mis subordinados. 1 2 3 4
34. Me parece que con una capacitación adecuada, cualquiera de mis subordinados podría hacer un trabajo tan bueno como el que yo hago en mi posición. 1 2 3 4
35. Procuro interesarme tanto en mantener el ánimo y satisfacción de mis empleados como en hacer que nuestras tareas se cumplan. 1 2 3 4
36. La mayoría de los empleados prefiere experimentar un sentido de realización en el trabajo y no fuera de él. 1 2 3 4
37. La mayoría de los empleados serían más eficaces si se les dan amplios lineamientos de política en lugar de reglas específicas y regulaciones que seguir. 1 2 3 4

38. Los administradores aumentan su autoridad cuando practican la GP. 1 2 3 4
39. La mayor parte del trabajo que hacemos yo y mis empleados me permite practicar la GP. 1 2 3 4
40. Gozo practicando la GP y no me resulta incómoda. 1 2 3 4

Suma los números de cada pregunta y escribe el total en el cuadro que sigue.

CLAVE:

- 120 – 160 ¡Felicidades! Es usted un gerente participativo calificado.
- 80 – 119 Está en camino, pero tiene mucho que aprender.
- 40 – 79 Va por mal camino.

Desempeño laboral: En este cuestionario se considera una evaluación de desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima.

Opciones:

Insuficiente 1

Regular 2

Bueno 3

Excelente 4

1. ¿Se siente comprometido con la Municipalidad?	1	2	3	4
2. Tiene una fuerte sensación de pertenecer a la Municipalidad.	1	2	3	4
3. Esta Institución tiene un gran significado personal para usted.	1	2	3	4
4. ¿la Municipalidad merece su lealtad?	1	2	3	4
5. Actualmente trabaja en esta Institución más por gusto que por necesidad.	1	2	3	4
6. ¿Crees usted que logra eficientemente las tareas asignadas?	1	2	3	4
7. ¿Llega a cumplir con las metas establecidas de la Municipalidad?	1	2	3	4
8. ¿La Municipalidad se preocupa en brindar oportunidades de desarrollo laboral a sus trabajadores?	1	2	3	4
9. ¿Cree usted que los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas?	1	2	3	4
10. ¿Los ingresos que recibe por su trabajo le permiten satisfacer sus necesidades personales?	1	2	3	4

11. ¿Se siente usted satisfecho al trabajar en la Municipalidad?	1	2	3	4
12. ¿Se siente usted realizado profesionalmente trabajando en La Municipalidad?	1	2	3	4
13. Emplea diferentes habilidades y destrezas para cumplir sus funciones	1	2	3	4
14. Asisto a talleres, cursos, programas de capacitación que organiza la Municipalidad	1	2	3	4
15. Las dudas que tengo con respecto a mi trabajo le consulto a mi jefe	1	2	3	4
16. Generalmente llego minutos antes de horario establecido a mi trabajo	1	2	3	4
17. Desarrollo eficientemente mis tareas por temor a ser despedido	1	2	3	4
18. El trabajo que tengo me hace sentir satisfecho	1	2	3	4
19. Mi jefe y compañeros reconocen el trabajo que realizo	1	2	3	4
20. La Municipalidad nos incentiva para desarrollar las tareas de forma eficiente.	1	2	3	4

ANEXO 3. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>¿Existe relación significativa entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?</p> <p>PROBLEMA SECUNDARIOS</p> <p>¿Existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?</p> <p>¿Existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?</p> <p>¿Existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?</p> <p>¿Existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?</p> <p>¿Existe relación significativa entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019?</p>	<p>Determinar si existe relación significación entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar si existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>Determinar si existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>Determinar si existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>Determinar si existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>Determinar si existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p>	<p>Existe relación significación entre gerencia participativa y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>HIPOTESIS SECUNDARIAS</p> <p>Existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>Existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión comunicación y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>Existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>Existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p> <p>existe relación significación entre gerencia participativa, dimensión empowerment y desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Miguel – Lima, 2019.</p>	<p>GERENCIA PARTICIPATIVA</p> <p>A</p> <p>Y</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>POBLACION</p> <p>En el presente trabajo de investigación tenemos como población a 123 colaboradores de la Municipalidad de San Miguel - Lima</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se tomó una muestra censal.</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionarios estructurados</p>

