

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD RÍO SANTIAGO,
CONDORCANQUI-AMAZONAS, 2021**

Autor:

Bach. Ismael Samajen Puanchin

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS - PERÚ

2023

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOCITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): SAMAJEN PUANCHIN ISMAEL
DNI N°: 44451814
Correo electrónico: admistra.kanus@gmail.com
Facultad: DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
DNI N°: _____
Correo electrónico: _____
Facultad: _____
Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD RÍO SANTIAGO, CONDORCANQUI- AMAZONAS 2021

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR
DNI, Pasaporte, C.E N°: 33958820
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) <https://orcid.org/0000-0001-5603-0939>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
DNI, Pasaporte, C.E N°: _____
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) _____

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html
CIENCIAS SOCIALES- CIENCIAS POLÍTICAS - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 02 de mayo de 2023

Firma del autor 1

Firma del Asesor 1

Firma del autor 2

Firma del Asesor 2

DEDICATORIA

En primer lugar, dedico este trabajo de tesis a mi señor Jesucristo, El hizo todo posible cuando lo más necesitaba desde la academia hasta concluir mi estudio y presentar mi tesis. En segundo lugar, dedico este proyecto a mis padres y a mis hermanas quienes siempre me impulsaron a estudiar, especialmente a mi madre (Andrea), quien estuvo a mi lado dándome la confianza, valentía y optimismo para superar. finalmente, dedico a mi esposa y a mis hijos que día a día me dan fuerza para seguir logrando mis proyectos.

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios por haberme concedido el don de la perseverancia para alcanzar mi meta, A la universidad que me abrió su puerta para venir desde muy lejos a estudiar y ser mejor persona y buen profesional ya que esto me permite contribuir eficientemente en el mundo de la sociedad indígena. y por último Agradezco desde lo más profundo de mi corazón a las personas me apoyaron en especial a mi profesor de la universidad y Asesor de tesis Dr. Carlos Alberto Hinojos, por el tiempo dedicado y los conocimientos brindados.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
RECTOR

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Liderazgo Participativo y calidad de vida laboral en la Municipalidad Río Santiago, Cenderangui - Amazonas, 2021;

del egresado Ismael Samajén Puandín

de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Escuela Profesional de Administración de Empresas

de esta Casa Superior de Estudios.

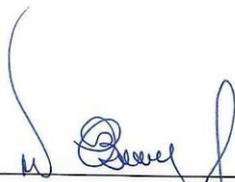


El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 13 de marzo de 2022


Firma y nombre completo del Asesor

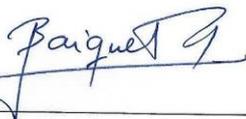
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



Mg. Cecil Wilmer Burga Campos
Presidente



Mg. Juana del Pilar Contreras Portocarrero
Secretario



Mg. Dennis Brayan Baique Timaná
Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Liderazgo Participativo y calidad de vida laboral en la Municipalidad
Río Santiago - Condercaqui - Amazonas - 2021

presentada por el estudiante ()/egresado (x) Ismael Samajón Pucachin

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional aministra-kamus@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

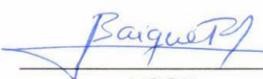
- La citada Tesis tiene 22 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 01 de diciembre del 2022


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 27 de ABRIL del año 2023 siendo las 9:00 horas, el aspirante: ISMAEL SAMAJEN PUANCHIN, asesorado por DR. CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD RÍO SANTIAGO, CONDORCANQUI - AMAZONAS, 2021, para obtener el Título Profesional de Lic. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. CECIL WILHER BURGA CAMPOS

Secretario: Mg. JUANA DEL PILAR CONTRERAS PORTOCARRERO

Vocal: Mg. DENNIS BRAYAN BAQUE TIMANÁ

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ()

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 9:50 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE

| | |
|---|-------------|
| AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOCITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS..... | v |
| VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS | vi |
| JURADO EVALUADOR DE LA TESIS | vii |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS | viii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS..... | ix |
| ÍNDICE..... | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xii |
| RESUMEN | xiii |
| ABSTRACT..... | xiv |
| I. INTRODUCCIÓN | 15 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS..... | 22 |
| 2.1. Objeto de estudio..... | 22 |
| 2.2. Variable de estudio | 22 |
| 2.3. Tipo de estudio | 22 |
| 2.4. Diseños de la investigación..... | 23 |
| 2.5. Población | 24 |
| 2.6. Muestra y muestreo..... | 24 |
| 2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 24 |
| 2.8. Análisis de datos | 26 |
| III. RESULTADOS..... | 28 |
| 3.1. Análisis del liderazgo participativo y la calidad de vida laboral de los colaboradores..... | 28 |
| 3.2. Relación entre la dimensión del tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores..... | 31 |
| 3.3. Relación entre la dimensión motivación y la integración laboral de los colaboradores..... | 32 |
| 3.4. Relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores..... | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 3.5. Relación entre el liderazgo participativo y calidad de vida laboral de los colaboradores..... | 33 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 37 |
| V. CONCLUSIONES | 40 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 41 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 42 |
| ANEXOS..... | 45 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población muestral del estudio | 24 |
| Tabla 2. Criterio de evaluación según el coeficiente de correlación de Spearman | 28 |
| Tabla 3. Nivel de liderazgo participativo de los colaboradores | 28 |
| Tabla 4. Nivel de tratamiento de conflictos de los colaboradores | 28 |
| Tabla 5. Nivel de motivación de los colaboradores | 29 |
| Tabla 6. Nivel de esfuerzo de los colaboradores..... | 29 |
| Tabla 7. Nivel de responsabilidad de los colaboradores | 29 |
| Tabla 8. Nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores..... | 30 |
| Tabla 9. Nivel de soporte institucional de los colaboradores | 30 |
| Tabla 10. Nivel de seguridad laboral de los colaboradores | 30 |
| Tabla 11. Nivel de integración laboral de los colaboradores..... | 31 |
| Tabla 12. Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores | 31 |
| Tabla 13. Relación entre la dimensión del tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores. | 31 |
| Tabla 14. Relación entre la dimensión motivación y la integración laboral de los colaboradores. | 32 |
| Tabla 15. Relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores | 32 |
| Tabla 16. Relación entre el liderazgo participativo y calidad de vida laboral de los colaboradores | 33 |
| Tabla 17. Relación entre el liderazgo participativo y el soporte institucional de los colaboradores | 33 |
| Tabla 18. Relación entre el liderazgo participativo y la seguridad laboral de los colaboradores | 34 |
| Tabla 19. Relación entre el liderazgo participativo y la integración laboral de los colaboradores | 34 |
| Tabla 20. Relación entre el liderazgo participativo y satisfacción laboral de los colaboradores | 35 |
| Tabla 21. Prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Pearson | 36 |

RESUMEN

El fin principal de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui-Amazonas, 2021. El estudio fue descriptivo, cuantitativo, correlacional y con diseño no experimental transversal; para el procesamiento de datos se hizo uso de las tablas de distribución de frecuencias y del coeficiente de correlación de Pearson con el apoyo de la herramienta Excel y SPSS. Los resultados muestran que el nivel de liderazgo participativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago resultó con 52% bueno, al igual que el nivel de calidad de vida laboral resultó bueno en un 51%. la relación entre la dimensión del tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores fue positiva significativa media en un $r=0.292$. La relación entre la dimensión motivación y la integración laboral de los colaboradores fue positiva significativa media en un $r=0.350$. La relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores resultó positiva media poco significativa en un $r=0.158$. Concluyendo que la relación entre el liderazgo participativo y calidad de vida laboral de los colaboradores fue positiva significativa considerable en un $r=0.728$; afirmando que el 53% de la calidad de vida laboral es por el manejo del liderazgo participativo dentro de la organización.

Palabras clave: liderazgo participativo y la calidad de vida laboral

ABSTRACT

The main purpose of the research was to determine the relationship between participative leadership and the quality of work life of the collaborators of the District Municipality of Río Santiago, Condorcanqui-Amazonas, 2021. The study was descriptive, quantitative, correlational and with a non-experimental cross-sectional design; for data processing, frequency distribution tables and Pearson's correlation coefficient were used with the support of Excel and SPSS. The results show that the level of participative leadership of the collaborators of the District Municipality of Río Santiago was 52% good, as was the level of quality of work life, which was 51% good. The relationship between the dimension of conflict management and job security of the collaborators was positive, with a significant average of $r=0.292$. The relationship between the motivation dimension and the employees' job integration was positive and significant, with an average $r= 0.350$. The relationship between the motivation dimension and the employees' job satisfaction was positive and insignificant, with an average $r= 0.158$. Concluding that the relationship between participative leadership and quality of work life of the collaborators was positive significant significant considerable in a $r=0.728$; affirming that 53% of the quality of work life is due to the management of participative leadership within the organization.

Keywords: participative leadership and quality of work life.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas alrededor del mundo tienen la necesidad de proyectar bienestar social a la población, por lo que una de sus estrategias que le permitirá cumplir con este objetivo principal es el mantener a los colaboradores en un ambiente laboral adecuado en el que se logre el involucramiento de cada uno a través de una participación democrática. En ese contexto es importante el liderazgo democrático o participativo que se centra en una participación conjunta de los colaboradores en la toma de decisiones, solución de controversias, etc. Por lo que esta autoridad permite a una entidad mejorar el compromiso organizacional teniendo en cuenta la responsabilidad y eficiencia del personal. Por otro lado, es muy importante la calidad de vida laboral de los colaboradores, considerando que este son el recurso más importante de la organización para cumplir con las metas y objetivos propuestos.

Hoy en día tanto las instituciones públicas como privadas están en constante competencia de una forma cada vez más significativa, tratando de buscar la aceptación del público objetivo. Frente a esto aparece el líder que tiene como principal función guiar a los colaboradores hacia el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, tratando de involucrar al personal de tal manera que cada uno de ellos se sienta parte importante del equipo de trabajo. Así mismo es fundamental no solo contar con buenos líderes sin también tener el talento humano adecuado, las herramientas necesarias y un buen clima organizacional, cooperando de tal manera que exista una buena calidad de vida laboral dentro del equipo de trabajo. Por todo lo expuesto el líder y el tipo de liderazgo que este maneje es un factor preponderante en el cumplimiento eficiente de las acciones planificadas por la organización (Villalva & Fierro, 2017).

América Latina en los últimos 15 años ha experimentado cambios importantes en la administración de las entidades del estado, siendo su principal desafío mantener una política democrática estable asegurando la gobernabilidad de los países. La consolidación de la democracia en las instituciones pasa por la implementación de estrategias de liderazgo organizativo, transformando de un liderazgo populista a un liderazgo participativo y/o democrático. Existen evidencias significativas en el que se fundamentan la importancia de la implementación de este estilo de liderazgo,

hecho que ha manifestado el fortalecimiento de las instituciones gubernamentales. Es así que cuando las entidades son sólidas y fuertes, el liderazgo se desarrolla en contextos acotados y son los principales pilares del fortalecimiento institucional, comunicando la planificación, implementación y consecución oportuna de las acciones encaminadas en el gobierno. Por otro lado, si las entidades son dependientes de liderazgos atractivos se enfocan a verter más que evidencias, populismo en sus acciones; esto se han adaptado principalmente a las corrientes populistas dando principal realce a las agendas legislativas, minimizando los principales objetivos del estado la generación de apoyos y la lealtad a la comunidad. Finalmente, si existe liderazgo se evidenciará la capacidad de gobernabilidad de los funcionarios ganando fuerza democrática en la población y consolidando las instituciones (Navia & Walker, 2017). En los últimos 15 o 20 años los líderes democráticos han reemplazado a los políticos tradicionales, dando apertura a un nuevo modelo de gobernabilidad para los países, fundamentando sus mecanismos y estrategias en dos factores; el primero que refiere al cambio paulatino del sistema político tradicional, dando principal atención a la capacidad de interacción del talento humano con el fin de buscar mejores resultados para el beneficio de la población, y el segundo que hace referencia a la capacidad de interrelación con otros líderes de diversas entidades, entendiendo que los fines políticos perseguidos tienen un mismo fin, proyectando de esa manera un cambio significativo en base a la democracia social (Freidenberg, 2017).

En Perú las entidades gubernamentales y las organizaciones en general se han acostumbrado a una gobernanza y administración tradicional, por lo que evitan que el desarrollo organizacional cambie constantemente. Sin embargo, existe en la última década algunas evoluciones importantes en materia de administración pública, considerando que muchas de las entidades han utilizado al liderazgo como una herramienta que les permite acercar sus intenciones y propuestas a los pobladores; convirtiéndose de esa manera en un intermediario con otros factores como el talento humano, recursos financieros, proyectos, planes, etc. Canalizando cada una de estas acciones en la proyección institucional, económico y social (Purizaca *et al.*, 2016).

En la región Amazonas algunas investigaciones demuestran la práctica del liderazgo en las organizaciones, así como sostiene (Grández, 2021) en su estudio

en el cual asegura que los colaboradores de Pensión 65 de la Unidad Territorial Amazonas reportaron que los jefes de área constantemente se manejan entorno a un liderazgo autocrático y que los principales directivos si practican un liderazgo democrático. Hecho que indica que en algunas organizaciones gubernamentales no se practica un eficiente liderazgo democrático, lo que permite la disconformidad de los colaboradores y con ello una deficiente calidad de vida laboral, repercutiendo en el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos (Grández, 2021).

La investigación se tuvo como antecedentes los estudios realizados por los siguientes autores:

Britto *et al.* (2020) en su proyecto de grado acerca de la calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas IN AND OUT, consideraron como principal objetivo determinar los factores que afectan la calidad de vida laboral y que causan alta rotación en los colaboradores de las organizaciones In And Out. La metodología se fundamentó en una investigación no experimental, con diseño documental bibliográfico, con enfoque cualitativo y de corte transeccional. En sus resultados encontraron que la calidad de vida laboral estuvo relacionada directamente con la rotación del personal; además describen una correspondencia directa de la satisfacción laboral con la estructura organizacional. En tanto la motivación encontraron que tuvo una relación baja con el bienestar del personal. En sus conclusiones sostienen que los factores que se encontraron en diversas investigaciones y los que más influyen en la rotación del personal son específicamente la remuneración, el clima laboral y la condición laboral.

Moncada (2020) a través de su investigación estudio de liderazgo participativo en el área de talento humano para la unificación de los empleados de la Armada de Colombia, buscó estudiar el liderazgo participativo en la Armada de Colombia. La investigación fue no experimental enmarcado en una investigación mixta, utilizando el cuestionario y la ficha de observación directa para recoger la información. En sus resultados encontró que el líder de la entidad no sumía la responsabilidad directa de solucionar los problemas que se presentaban, por lo que la toma de decisiones es ambigua. En sus conclusiones describió que el 69% de los colaboradores manifestaron que su líder no evalúa los resultados, y evade las decisiones entorno al desarrollo profesional de sus colaboradores; por otro lado, los

factores que se identificó y que influyen en el liderazgo de la entidad fue los conocimientos, habilidades y experiencias, que si no cuentan con un nivel adecuado generan problemas en el equipo. Además de los ya mencionados los colaboradores consideran con un 86% que la personalidad y la comunicación con 77% son importantes para manejar un liderazgo participativo.

Villanueva y Jiménez (2018) mediante su estudio incidencia de los estilos de liderazgo en la organización el campo Gibraltar, buscó analizar la importancia del liderazgo en las organizaciones; para lo cual se hizo uso del método descriptivo analítico con enfoque cualitativo y considerando como técnica principal las entrevistas semi estructuradas y en profundidad. En sus resultados encontraron que el liderazgo que más se evidenció fue el democrático o participativo principalmente en las empresas tecnológicas. Concluyendo que el liderazgo participativo o democrático incide en el clima organizacional, estrés laboral, compromiso, resolución de conflictos y la motivación de los colaboradores.

Bustamante *et al.* (2018) en la investigación respecto a liderazgo, motivación y aprendizaje en microempresarios de la región del Maule en Chile plantearon como objetivo caracterizar los modelos mentales que presentan los microempresarios en términos de liderazgo, motivación y aprendizaje. El estudio fue de carácter descriptivo con enfoque cuantitativo, utilizando como instrumento el cuestionario según escala de Likert y como diseño estadístico la prueba ji-cuadrado y Spearman. En su resultado fundamentaron que la mayor parte de los empresarios muestran características de un liderazgo participativo, pero si bien presentan similitud en el estilo no presentan la misma importancia y además se evidenció que la mayor motivación se relaciona con el logro. Concluyó que los empresarios buscan optimizar sus tareas, por lo que en primer lugar buscan concatenar las acciones teóricas con las prácticas y en segundo lugar relacionar los aprendizajes previos con las conductas y actitudes más eficientes para la toma de decisiones.

Olivera (2020) en su tesis respecto a la calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa avícola peruana, buscó establecer la correspondencia de la calidad de vida laboral y la satisfacción del personal; la investigación fue básica, de carácter descriptiva y correlacional, utilizando el

cuestionario para recoger la información. En sus resultados consideró que existió relaciones significativas entre la calidad de vida laboral y la satisfacción de los colaboradores. Así también encontró diferencias directas y significativas entre el desarrollo personal, soporte institucional y bienestar logrado. En sus conclusiones describe que si bien es cierto existió relación significativa entre la motivación y calidad de vida laboral, las mujeres son las que más soporte institucional requerían y que les interesaba más los logros obtenidos a través de su labor constante, en cambio los varones.

Bustamante (2018) en su tesis de maestría acerca del liderazgo participativo y desempeño de los profesores de los colegios de inicial de Simón Bolívar Pasco, tuvo como objetivo determinar las variables. Para lo cual la basó la metodología en un estudio descriptivo, correlacional y con diseño no experimental transeccional. En sus resultados demostró la correspondencia alta de las variables $r=0.944$ liderazgo participativo y el desempeño de los profesores. En sus conclusiones sostiene una correspondencia alta entre el liderazgo participativo y la capacitación para la enseñanza con un $r=0.813$, así mismo encontró una correspondencia directa y demostrativa entre el liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje con $r=0.950$ y finalmente encontró una correspondencia alta entre el liderazgo interactivo y la responsabilidad profesional con $r=0.990$.

Chocano (2019) en su tesis respecto al liderazgo participativo y productividad del personal nombrado de la gerencia subregional de Chanka Apurímac, planteó como objetivo identificar la relación existente entre las variables de estudio. El estudio fue básico, no experimental con enfoque cuantitativo, y diseño descriptivo, correlacional transeccional; la técnica que utilizó para la recolección de datos fue la encuesta. En sus conclusiones sostuvo que existió una correspondencia positiva moderada entre el liderazgo participativo y productividad con un $r=0.511$, por lo que afirmó que cuanto mayor liderazgo participativo haya mayor será la productividad de los colaboradores de la institución. Finalmente afirmó que no existe correspondencia directa ni moderada entre la unificación y la productividad de los colaboradores.

Mendoza (2017) en su investigación referente al trabajo en equipo y liderazgo participativo en el municipio de independencia, Huaraz; se proyectó establecer la relación de las variables. El estudio se realizó bajo un diseño correlacional no experimental, siendo la encuesta su principal técnica. En sus resultados encontró que existió una relación alta, directa y significativo entre las variables estudiadas liderazgo participativo y trabajo en equipo con $r=0.854$. Concluyó que los encargados de área son importantes para el trabajo en equipo de sus colaboradores, considerando que con su intervención se logra mejores resultados y fortalece el trabajo en equipo. Existió una correspondencia continua y demostrativa entre el estímulo intelectual y el compromiso en equipo con $r=0.650$, por lo que fomentar el apoyo mutuo de los colaboradores propicia la resolución de problemas de manera eficiente por cada uno. Existió una correspondencia moderada y demostrativa entre la cooperación en equipo y la motivación e inspiración con $r=0.524$, considerando que el motivar a los colaboradores para la realización de un buen trabajo, anima al buen desempeño del personal. Encontró que la relación del carisma e influencia idealizada se relacionó de manera directa, alta y significativa con un $r=0.718$; por tanto, la confianza otorgada a los colaboradores influye en el desempeño y trabajo en equipo de los mismos. Por último, aceptó la hipótesis ya que se evidenció correspondencia de las variables.

Mendoza (2019) con su investigación de las formas de liderazgo y la satisfacción del personal de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, buscó estudiar la correlación de variables; para lo cual utilizó a la orientación cuantitativa de nivel correlacional, prospectivo y observacional como metodología, y haciendo uso del cuestionario para la recopilación de datos. Los resultados mostrados fue que se evidenció en mayor medida un estilo de liderazgo transeccional con el 41.7% y en menor porcentaje el laissez faire con 8.3%, el 44.4% estuvieron poco satisfechos, satisfechos un 38.9% e insatisfechos un 16.7%. Concluyendo que existió una correspondencia demostrativa de las variables.

Collantes (2019) en su investigación acerca de la incidencia del liderazgo en la gestión del colegio N° 16667 Señor de los Milagros, Jamalca-Utcubamba, la investigación buscó establecer la incidencia del liderazgo en la gestión del colegio. La investigación fue descriptiva, correlacional, teniendo a la encuesta como método

de recopilación de información. Obtuvo como resultado que existió correspondencia demostrativa entre la gestión educativa y el liderazgo considerando las perspectivas de los estudiantes, profesores y padres; sobre todo en lo administrativo y pedagógico y en menor medida entre la dimensión institucional y comunitario. Concluyó que el liderazgo practicado por el director de la entidad ejerce gran influencia en la gestión educativa de la institución.

La investigación tuvo como premisa a la interrogante ¿Qué relación existe entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral en la Municipalidad Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2021?, y planteándose como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui-Amazonas, 2021 y como específicos: O1. Analizar el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral de los colaboradores, O2. Establecer la relación entre el tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores, O3. Establecer la relación entre la motivación y la integración laboral de los colaboradores y, O4 Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores. Y como hipótesis general tuvo: existe relación positiva significativa entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral en la Municipalidad Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2021.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objeto de estudio

El objeto fue la calidad de vida laboral.

2.2. Variable de estudio

Variable 01:

- Liderazgo participativo

También conocido como liderazgo democrático es un estilo que permite crear mayor compromiso con la organización, centrándose en el involucramiento de los colaboradores en la toma de decisiones de la entidad y/o empresa, delegando autoridad para su intervención y aporte (Villalva & Fierro, 2017).

Variable 02:

- Calidad de vida laboral

Conjunto de acciones permanentes y participativas que se establecen con el propósito de mantener y optimizar las condiciones laborales, enfocado en el desarrollo laboral, personal y social de los colaboradores; contribuyendo en ese sentido al mejoramiento de los niveles de participación, fidelización y consolidación del personal (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

2.3. Tipo de estudio

Básica, porque se buscó fortalecer las bases teórico científicas de las variables estudiadas, según las características de los objetivos y propósitos planteados. Además, la información servirá para la realización de futuros estudios aplicados (Sampieri *et al.*, 2014).

Descriptiva, de carácter descriptivo porque a través de la caracterización de las variables, dimensiones e indicadores se realizó una descripción exhaustiva de la realidad encontrada, buscando dar una respuesta oportuna y real al problema identificado (Sampieri *et al.*, 2014).

Correlacional, fue de tipo correlacional por los propósitos y objetivos planteados, que buscaron medir la correspondencia de las variables y

dimensiones propuestas, a través de la categorización numérica; tratando de analizar su vinculación según el grado de relación (Sampieri *et al.*, 2014).

Cuantitativa, fue cuantitativa porque a partir de la tabulación de datos se logró representar y dar respuesta a los objetivos planteados, mediante un análisis numérico cuantificable (Sampieri *et al.*, 2014).

2.4. Diseños de la investigación

El estudio que se desarrolló se proyectó bajo un **diseño no experimental**: comparte las características de este diseño porque buscó analizar el comportamiento de las variables a partir de la observación del investigador en un contexto natural, sin necesidad de alterar las variables o producir alguna causa efecto durante el proceso. Así mismo, las técnicas e instrumentos utilizados para recoger la información se limitaron a intervenir o influenciar en el comportamiento de los individuos que formaron parte del estudio (Sampieri *et al.*, 2014).

Por otro lado, fue de carácter **transeccional**; debido a que se recolectó información, considerando periodos de tiempo determinado y dentro de una entidad previamente establecida (Sampieri *et al.*, 2014).

Por estas particularidades, el estudio se realizó bajo características descriptivas, correlacionales y transeccionales, ya que se buscó medir la correspondencia de las variables en una entidad previamente señalada a través de sus colaboradores que formaron parte del estudio (Sampieri *et al.*, 2014).

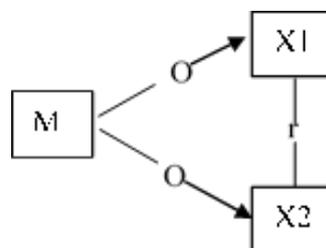
Donde:

X1: Variable 1

X2: Variable 2

r: Posible relación

O: Observación



2.5. Población

La población estuvo compuesta por todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago en la provincia de Condorcanqui, y es como se detalla a continuación:

Tabla 1

Población muestral del estudio

| N° | Tipo de contrato | Cantidad |
|--------------|---|-----------|
| 1 | Nombrados | 11 |
| 2 | Contrato Administrativo de Servicios de confianza | 8 |
| 3 | Contrato Administrativo de Servicios según concurso | 46 |
| Total | | 65 |

Fuente: Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Río Santiago (2021)

2.6. Muestra y muestreo

La muestra estuvo compuesta por el total de colaboradores de la institución que fueron 65 individuos. En ese sentido, considerando estas características; la muestra corresponde a una población muestral que forma parte del muestreo probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta que cada uno de los colaboradores fueron accesibles para la investigación.

2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.7.1. Métodos

- El **Método descriptivo**, sirvió para la descripción de las respuestas obtenidas mediante las encuestas, con el propósito de diagnosticar las características de las variables estudiadas, tratando de evidenciar el comportamiento de los colaboradores en el periodo de estudio. Así mismo fue el método principal en la estructuración del informe de tesis, analizando y describiendo las respuestas encontradas, en la sección de resultados según los objetivos propuestos enfocados al liderazgo participativo y la calidad de vida laboral en la Municipalidad distrital de Río Santiago, en la provincia de Condorcanqui, región Amazonas.

- El siguiente método que se utilizó fue el **metodo inductivo - deductivo**, mediante el cual se aplicó los principales manifiestos a casos particulares, a partir de la relación existente de distintos juicios criticos que permitieron realizar la articulacion y el desglozamiento de bases teóricas para sustentar la información encontrada en la investigación. El método inductivo del se fundamentó en la recopilacion de informacion especifica, tratando de idetificar extractos de los resultados investigados para dar una respuesta general a los problemas encontrados y expresar mediante las conclusiones (Sampieri *et al.*, 2014). El método deductivo permite desglosar la informacion general de manera estructurada, interpretando desde un concepto global las características de las variables estudiadas, fortaleciendo las bases teoricas del estudio para entender e interpretar los resultados encontrados. Este método se hizo uso en la descripción de la realidad problemática, fundamentando cada uno de los contextos en las que se presentaron el problema de estudio (Sampieri *et al.*, 2014).
- **El metodo sintetico-analítico**, el cual permitió unificar las variables de estudio; para posteriormente evaluar a traves de una interpretación historica, real y objetiva que permitió determinar la relación existente entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral en la Municipalidad distrital de Río Santiago, en la provincia de Condorcanqui, en la región Amazonas.

2.7.2. Técnicas e instrumentos.

2.7.2.1.Técnicas

a) Encuesta

La encuesta fue la técnica principal de la recopilación de la información de la investigación, que específicamente fue una encuesta estructurada en donde los colaboradores tuvieron una serie de preguntas previamente establecidas y con un orden específico en las alternativas; todo ello al ser un estudio que proyectó recolectar datos cuantitativos.

b) Técnica de campo:

La presente técnica fue fundamental para el proceso de recolección de datos, por lo que permitió realizar una observación de manera clara, directa y objetiva el comportamiento de los individuos que formaron parte del estudio.

c) Técnica del Análisis Documental

La presente técnica permitió respaldar la clasificación de las diversas informaciones que se utilizaron para la articulación del informe.

2.7.2.2. Instrumentos

- a) **El cuestionario;** considerando oportuno la utilización de instrumentos se hizo uso del cuestionario de nivel ordinal politómico, que estuvo establecidos por un conjunto de ítems según las dimensiones e indicadores por cada variable definida en el presente estudio. Finalmente, esta sirvió como principal instrumento para recolectar información precisa y confiable teniendo como base el personal que forma parte del estudio.

2.8. Análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos se realizó a través de la herramienta Excel y SPSS 25, mediante la estadística descriptiva se plasmó e interpretó la información recolectada de cada uno de los colaboradores que formaron parte del estudio; y mediante la estadística inferencial se demostró la correspondencia de las variables estudiadas, haciendo uso del coeficiente de correlación de Pearson, como se puntualiza a continuación:

$$r = \frac{\sum z_x z_y}{N - 1}$$

Donde:

- “x” es igual a la variable número uno.
- “y” pertenece a la variable número dos.
- “zx” es la desviación estándar de la variable uno.
- “zy” es la desviación estándar de la variable dos.
- “N” es el número de datos.

Finalmente, para interpretar el grado de correspondencia de las variables se tuvo en cuenta los criterios expuestos por (Sampieri *et al.*, 2014), como se presenta continuación:

Tabla 2

Criterio de evaluación según el coeficiente de correlación de Spearman

| RANGO | RELACIÓN |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a 1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| 0.01 a 0.10 | Correlación positiva débil |
| 0.11 a 0.50 | Correlación positiva media |
| 0.51 a 0.75 | Correlación positiva considerable |
| 0.76 a 0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| 0.91 a 1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente. (Sampieri *et al.*, 2014).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis del liderazgo participativo y la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Tabla 3

Nivel de liderazgo participativo de los colaboradores

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-40 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 41-80 | 31 | 31 | 48% | 48% |
| Bueno | 81-120 | 34 | 65 | 52% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

El nivel de liderazgo participativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago resultó con un 52% bueno y en un 48% de nivel regular.

Tabla 4

Nivel de tratamiento de conflictos de los colaboradores

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 31 | 31 | 48% | 48% |
| Bueno | 21-30 | 34 | 65 | 52% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 4 se muestran el nivel bueno con 52% del tratamiento de conflictos y en un 48% el nivel regular, estos resultados indican que los colaboradores se encuentran preparados para afrontar las situaciones que se presenten dentro de la organización.

Tabla 5*Nivel de motivación de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 20 | 20 | 31% | 31% |
| Bueno | 21-30 | 45 | 65 | 69% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 se muestran el nivel de motivación de los colaboradores, reflejando en un 69% el nivel bueno y en un 31% el nivel regular.

Tabla 6*Nivel de esfuerzo de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 35 | 35 | 54% | 54% |
| Bueno | 21-30 | 30 | 65 | 46% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 se evidencian el nivel regular con 54% del esfuerzo de los colaboradores y en menor medida con 46% el nivel bueno.

Tabla 7*Nivel de responsabilidad de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 26 | 26 | 40% | 40% |
| Bueno | 21-30 | 39 | 65 | 60% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

El nivel de responsabilidad de los colaboradores resultó bueno con 60% y regular con 40%.

Tabla 8*Nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-40 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 41-80 | 32 | 32 | 49% | 49% |
| Bueno | 81-120 | 33 | 65 | 51% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

El nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Río Santiago resultó bueno en un 51% y regular en un 49%.

Tabla 9*Nivel de soporte institucional de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 34 | 34 | 52% | 52% |
| Bueno | 21-30 | 31 | 65 | 48% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 se muestran el nivel de soporte institucional de los colaboradores, demostrando un nivel regular con un 52% frente a un 48% en el nivel bueno.

Tabla 10*Nivel de seguridad laboral de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|---------------|-----------|-----------|-------------|------------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 46 | 46 | 71% | 71% |
| Bueno | 21-30 | 19 | 65 | 29% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

El nivel de seguridad de los colaboradores resultó de nivel regular con 71% y alto con 29%.

Tabla 11*Nivel de integración laboral de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|--------|-----------|----|-------------|------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 34 | 34 | 52% | 52% |
| Bueno | 21-30 | 31 | 65 | 48% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

El nivel de integración laboral de los colaboradores resultó de nivel regular con 52% y de nivel bueno solo en un 48%.

Tabla 12*Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores*

| Nivel | Escala | fi | Fi | hi% | Hi% |
|----------------|--------|-----------|----|-------------|------|
| Malo | 1-10 | 0 | 0 | 0% | 0% |
| Regular | 11-20 | 16 | 16 | 25% | 25% |
| Bueno | 21-30 | 49 | 65 | 75% | 100% |
| Total | | 65 | | 100% | |

Fuente: Elaboración propia

La tabla 12 demuestra el nivel bueno de la satisfacción laboral de los colaboradores en un 75% y un nivel regular en un 25%.

3.2. Relación entre la dimensión del tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores.

Tabla 13*Relación entre la dimensión del tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores.*

| | | Tratamiento de conflictos | Seguridad laboral |
|----------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------|
| Tratamiento de conflictos | Correlación de Pearson | 1 | ,292* |
| | Sig. (bilateral) | | ,018 |
| | N | 65 | 65 |
| Seguridad laboral | Correlación de Pearson | ,292* | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,018 | |

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13 se muestra que la relación entre la dimensión del tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores es positiva significativa media en un $r=0.292$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,085$; entonces podemos asumir que solo el 8.5% de la seguridad laboral es por un tratamiento efectivo de los conflictos suscitados dentro de la organización.

3.3. Relación entre la dimensión motivación y la integración laboral de los colaboradores.

Tabla 14

Relación entre la dimensión motivación y la integración laboral de los colaboradores.

| | | Motivación | Integración laboral |
|----------------------------|------------------------|------------|---------------------|
| Motivación | Correlación de Pearson | 1 | ,350** |
| | Sig. (bilateral) | | ,004 |
| | N | 65 | 65 |
| Integración laboral | Correlación de Pearson | ,350** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,004 | |
| | N | 65 | 65 |

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

La correspondencia entre la motivación y la integración laboral del personal, como lo indica la tabla 14; es positiva significativa media en un $r=0.350$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,12$; entonces podemos asumir que el 12% de la integración laboral es por la motivación del personal.

3.4. Relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Tabla 15

Relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores

| | | Motivación | Satisfacción laboral |
|-----------------------------|------------------------|------------|----------------------|
| Motivación | Correlación de Pearson | 1 | ,158 |
| | Sig. (bilateral) | | ,210 |
| | N | 65 | 65 |
| Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,158 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,210 | |
| | N | 65 | 65 |

Fuente: Elaboración propia

La correspondencia de la motivación y la satisfacción laboral del personal como indica la tabla 15, es positiva media poco significativa en un $r=0.158$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,025$; entonces podemos asumir que solo el 2.5% de la satisfacción laboral es por la motivación del personal.

3.5. Relación entre el liderazgo participativo y calidad de vida laboral de los colaboradores.

Tabla 16

Relación entre el liderazgo participativo y calidad de vida laboral de los colaboradores

| | | LIDERAZGO PARTICIPATIVO | CALIDAD DE VIDA LABORAL |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,728** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 65 | 65 |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL | Correlación de Pearson | ,728** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

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

En la tabla 16 se muestra que la relación entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral de los colaboradores es positiva significativa considerable en un $r=0.728$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,53$; entonces podemos asumir que el 53% de la calidad de vida laboral es por el manejo del liderazgo participativo dentro de la organización.

Tabla 17

Relación entre el liderazgo participativo y el soporte institucional de los colaboradores

| | | LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Soporte institucional |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,763** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 65 | 65 |
| Soporte institucional | Correlación de Pearson | ,763** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

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

En la tabla 17 se expresa a correspondencia del liderazgo participativo y el soporte institucional de los colaboradores es positiva significativa muy fuerte en un $r=0.763$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,58$; entonces podemos asumir que solo el 58% del soporte institucional corresponde al liderazgo participativo que se maneja dentro de la organización.

Tabla 18

Relación entre el liderazgo participativo y la seguridad laboral de los colaboradores

| | | LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Seguridad laboral |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|
| LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,504** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 65 | 65 |
| Seguridad laboral | Correlación de Pearson | ,504** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

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

La correspondencia del liderazgo participativo y la seguridad del personal de la entidad según la tabla 18 es positiva significativa considerable en un $r=0.504$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,25$; entonces podemos asumir que solo el 25% de la seguridad laboral corresponde al liderazgo participativo que se maneja dentro de la organización.

Tabla 19

Relación entre el liderazgo participativo y la integración laboral de los colaboradores

| | | LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Integración laboral |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|---------------------|
| LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,457** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 65 | 65 |
| Integración laboral | Correlación de Pearson | ,457** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

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

La tabla 19 se muestra que la relación entre el liderazgo participativo y la integración laboral de los colaboradores es positiva significativa media en un $r=0.457$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,21$; entonces podemos asumir que solo el 21% de la integración laboral corresponde al liderazgo participativo que se maneja dentro de la organización.

Tabla 20

Relación entre el liderazgo participativo y satisfacción laboral de los colaboradores

| | | LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Satisfacción laboral |
|--------------------------------|------------------------|-------------------------|----------------------|
| LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,323** |
| | Sig. (bilateral) | | ,009 |
| | N | 65 | 65 |
| Satisfacción laboral | Correlación de Pearson | ,323** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,009 | |
| | N | 65 | 65 |

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

En la tabla 20 se muestra que la relación entre el liderazgo participativo y la satisfacción laboral de los colaboradores es positiva significativa media en un $r=0.323$; por ende, si analizamos el factor determinante de $r^2 = 0,104$; entonces podemos asumir que solo el 1.04% de la satisfacción laboral corresponde al liderazgo participativo que se maneja dentro de la organización.

3.5.1. Prueba de hipótesis

H0: No existe relación positiva significativa entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Río Santiago, Condorcanqui-Amazonas, 2021

H1: Existe relación positiva significativa entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral en los colaboradores de la Municipalidad de Río Santiago, Condorcanqui-Amazonas, 2021

Tabla 21*Prueba de hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Pearson*

| | | LIDERAZGO PARTICIPATIVO | CALIDAD DE VIDA LABORAL |
|------------------------------------|------------------------|------------------------------------|--|
| LIDERAZGO PARTICIPATIVO | Correlación de Pearson | 1 | ,728** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 65 | 65 |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL | Correlación de Pearson | ,728** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 65 | 65 |

Considerando el resultado del coeficiente de correlación se Pearson con un valor de sig (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos H_0 y aceptamos H_1 ; por lo tanto, con un 95% de confianza es preciso indicar que existe una correspondencia positiva significativa entre las variables estudiadas liderazgo participativo y calidad de vida laboral

IV. DISCUSIÓN

La investigación se buscó determinar la correspondencia de las variables liderazgo participativo y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Río Santiago, en ese contexto otros investigadores han estudiado objetivos similares a la presente, encontrando similitudes y diferencias significativas, como se describe a continuación:

Olivera (2020), mediante su investigación realizada entorno a la calidad de vida y satisfacción del personal de una organización avícola peruana, demostró la existencia de una correspondencia positiva significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción de los colaboradores, resaltando como características principales la motivación al logro y el soporte institucional. En ese contexto la presente investigación encontró resultados totalmente distintos, teniendo en cuenta que la correspondencia de la motivación con la satisfacción del personal de la municipalidad positiva pero poco significativa, resultando que solo el 2.5% de la satisfacción laboral es por la motivación del personal evaluado. Además, las principales características de la motivación fueron la confianza y respeto, las recompensas otorgadas y el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo en un nivel medio con 69%.

Bustamante (2018), en su tesis de maestría acerca del liderazgo participativo y desempeño de los profesores de los colegios de inicial de Simón Bolívar Pasco, encontró una correspondencia directa del liderazgo participativo y el desempeño de los profesores fue positiva significativa alta en un $r=0.944$; hecho que evidencia diferencia significativa si consideramos lo encontrado en el presente estudio, en relación a la correspondencia directa muy fuerte entre el liderazgo participativo y el soporte institucional (evaluación de desempeño y compromiso organizacional) de los colaboradores en un $r=0.763$, resultado que difiere en un 31% por debajo del encontrado en el estudio previamente citado. Por otro lado, si analizamos la correspondencia del liderazgo participativo y la creación de ambientes de aprendizaje ($r=0.950$) fundamentado por Bustamante (2018) y los resultados encontrados en el presente estudio correspondiente al liderazgo participativo y la seguridad laboral (condiciones laborales) del personal en un $r=0.504$; podemos

afirmar la existencia de diferencias significativas conveniente al 65% menos que los estudios de discusión.

Chocano (2019), en su tesis respecto al liderazgo participativo y productividad del personal nombrado de la gerencia subregional de Chanka Apurímac, encontró una correspondencia positiva moderada entre el liderazgo participativo y productividad con un $r=0.511$, por lo que afirmó que cuanto mayor liderazgo participativo haya mayor será la productividad de los colaboradores de la institución. Al respecto se evidencia una similitud con lo encontrado en el presente estudio si consideramos la relación positiva significativa entre el liderazgo participativo y la integración del personal en un $r=0.457$, por lo que cuanto mayor sea el liderazgo participativo será mejor la integración laboral que tiene como principales características el compromiso organizacional, trabajo en equipo y cumplimiento de metas y objetivos.

Mendoza (2017), en su investigación referente al trabajo en equipo y liderazgo participativo en el municipio de independencia, Huaraz En sus resultados encontró una relación alta, directa y significativa entre las variables estudiadas liderazgo participativo y trabajo en equipo con $r=0.854$. En relación a los resultados previamente citados se evidencia una diferencia significativa con la presente, si consideramos a la correspondencia positiva significativa media de $r=0.457$ entre el liderazgo participativo y la integración laboral de los colaboradores, demostrando una diferencia de 52% por debajo de los resultados discutidos, teniendo como principales características en ambos casos el compromiso organizacional, el cumplimiento de metas y objetivos, y el trabajo en equipo. Tomando otro resultado de Mendoza (2017) en el que sustenta que el nivel de motivación fue moderado con 27%, respecto al buen desempeño de los colaboradores; en ese sentido se muestra una diferencia con los valores encontrados en el presente estudio, siendo en un 69% de nivel bueno y que incluso en un nivel regular está por encima con 31%. Lo que, si es preciso resaltar que los estudios consideran como principales fundamentos de la motivación la confianza y respeto, las recompensas otorgadas y el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo.

Moncada (2020) a través de su investigación estudio de liderazgo participativo en el área de talento humano para la unificación de los empleados de la Armada de

Colombia, encontró que el líder de la entidad no asumía la responsabilidad directa para solucionar los problemas; en ese sentido los resultados encontrados en la presente investigación muestran discrepancias, ya que para la mayor parte de los colaboradores el liderazgo participativo o democrático manejado en la entidad es un principio fundamental para la participación activa del personal en las acciones planificadas, dando especial atención al tratamiento de conflictos, la motivación, el esfuerzo y la responsabilidad conjunta; demostrado con el nivel de liderazgo participativo en una escala buena con 52%.

Villanueva y Jiménez (2018) mediante su estudio incidencia de los estilos de liderazgo en la organización el campo Gibraltar, encontraron que el liderazgo participativo o democrático incide en el compromiso, resolución de conflictos y la motivación de los colaboradores. Considerando los resultados citados en el presente párrafo es preciso indicar una similitud, principalmente en el tratamiento de conflictos que resultó de nivel bueno con 52% y el nivel de motivación que reflejó un nivel bueno de 69%, ambos a partir del manejo instruccional del liderazgo democrático.

V. CONCLUSIONES

- El nivel de liderazgo participativo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago resultó con 52% bueno, al igual que el tratamiento de conflictos con 52%, la motivación reflejó un nivel bueno 69%, el esfuerzo fue regular con 54%, el nivel de responsabilidad reflejó bueno con 60%. El nivel de calidad de vida laboral resultó bueno en un 51%, el soporte institucional fue regular con 52%, la seguridad reflejó un nivel regular con 71%, la integración laboral fue regular con 52% y finalmente el nivel satisfacción laboral de los colaboradores fue bueno con 75%
- La Relación entre la dimensión del tratamiento de conflictos y la seguridad laboral de los colaboradores fue positiva significativa media en un $r=0.292$, asumiendo que solo el 8.5% de la seguridad laboral es por un tratamiento efectivo de los conflictos suscitados dentro de la organización.
- La relación entre la dimensión motivación y la integración laboral de los colaboradores fue positiva significativa media en un $r=0.350$; concluyendo que el 12% de la integración laboral es por la motivación del personal.
- La relación entre la dimensión motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores resultó positiva media poco significativa en un $r=0.158$, asumiendo que solo el 2.5% de la satisfacción laboral es por la motivación del personal.
- La relación entre el liderazgo participativo y calidad de vida laboral de los colaboradores fue positiva significativa considerable en un $r=0.728$; afirmando que el 53% de la calidad de vida laboral es por el manejo del liderazgo participativo dentro de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas a través de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas promover la realización de otros estudios en la Municipalidad Distrital de Río Santiago de Condorcanqui en relación al Liderazgo y la calidad de vida laboral con el propósito de evaluar las principales características que conllevan a un buen manejo de liderazgo democrático y con ello una buena calidad de vida laboral de los colaboradores.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Río Santiago de Condorcanqui motivar a sus colaboradores mediante la implementación de estrategias que permita incentivar el esfuerzo personal y profesional de cada uno.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Río Santiago de Condorcanqui mejorar las condiciones laborales de la organización, implementar talleres y cursos de capacitación y promover una cultura de seguridad para evitar los posibles incidentes y accidentes.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Río Santiago de Condorcanqui promover la integración y cooperación mutua entre los colaboradores, además de reconocer el cumplimiento de metas y objetivos; así como evaluar el desempeño del personal con el objetivo de planificar estrategias de fortalecimiento de capacidades.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Río Santiago de Condorcanqui desarrollar un plan de acción que contribuya al fortalecimiento de capacidades de los colaboradores con miras a la integración laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Britto, G., Castro, G., & Sabogal, J. (2020). *Calidad de Vida Laboral y los Factores de Rotación en Empresas IN AND OUT*. [Proyecto de Grado. Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá, Colombia]. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf
- Bustamante, I. (2018). *El liderazgo participativo y desempeño docente en Instituciones Educativa del nivel inicial del distrito de Simón Bolívar - Pasco- 2018*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Simon Bolivar, Perú]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fa5bd9fe8a69a52b6eb83f00dfb589c5
- Bustamante, M., Campos, R., & Álvarez, A. (2018). Liderazgo, motivación y aprendizaje en microempresarios de la región del Maule, Chile. *Dialnet*, XII(45), 27-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6815239>
- Chocano, E. (2019). *Liderazgo participativo y su relación con la productividad de los nombrados en la Gerencia Sub Regional Chanka Andahuaylas, Apurímac - 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, Perú]. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/523>
- Collantes, J. (2019). *Influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa de la Institución Educativa N° 16667 Señor de los Milagros, Caserío Vista Hermosa, Distrito de Jamalca, Provincia de Utcubamba, Región Amazonas, 2018*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Amazonas, Perú]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2029>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *GOV.CO. Trámites, servicios e información del Estado colombiano*. (G. d. Colombia, Editor) https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938

- Freidenberg, F. (2017). Los nuevos liderazgos populistas y la democracia en América Latina. *lasaforum*, XXII(3), 9-11. <https://forum.lasaweb.org/files/vol42-issue3/Debates2.pdf>
- Grández, J. (2021). *Liderazgo y su influencia en la calidad de atención brindada a los usuarios del programa Pensión 65 en la sede de la Unidad Territorial Amazonas*. [Trabajo de Maestría. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8856>
- Jiménez, A., & Villanueva, N. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*(18), 183-195. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Mendoza, E. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019*. [Tesis de grado. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1964>
- Mendoza, T. (2017). *Liderazgo participativo y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2016*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_2f1fc7555fbe764590d294943246beac
- Moncada, M. (2020). *Análisis de liderazgo participativo en el departamento de talento humano para la integración de los funcionarios de la Armada de Colombia, Turbo, Antioquia*. [Trabajo de grado. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, Turbo, Antioquia, Colombia]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14481>
- Navia, P., & Walker, I. (2017). *Gobernabilidad democrática en América Latina (instituciones y liderazgos)* (Vol. V). (C. d. Latinoamérica, Ed.) Santiago de Chile, Chile: Centro para la Apertura y el Desarrollo de America Latina.

https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1232991794.1195275109_1__2.pdf

- Olivera, L. (2020). *Calidad de vida laboral y Motivación laboral en trabajadores de una empresa*. [Tesis de Titulación. Universidad Nacional de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652398/Olivera_GL.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Purizaca, D., Bravo, D., García, J., & Monteza, J. (Junio de 2016). Liderazgo democrático o participativo. (F. d. Empresariales, Ed.) *Revista Cuaderno Empresarial*, I(1), 57-65.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/854
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México DF, México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Villalva, M., & Fierro, I. (25 de Marzo de 2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. (U. I. Ecuador, Ed.) *INNOVA Research Journal*, 155-162. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.210>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de la variable liderazgo participativo

| Variable 1 | Dimensiones | Indicadores | Instrumento |
|-------------------------|---------------------------|---|--------------------|
| Liderazgo participativo | Tratamiento de conflictos | Consenso Integración Participación | Cuestionario |
| | Motivación | Confianza y respeto Recompensas Apoyo | |
| | Esfuerzo | Compromiso Logro de objetivos Desarrollo personal | |
| | Responsabilidad | Iniciativa Información Experiencia | |

Fuente. Elaboración propia

Anexo 2

Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

| Variable 2 | Dimensiones | Indicadores | Instrumento |
|-------------------------|-----------------------|---|--------------------|
| calidad de vida laboral | Soporte institucional | Apoyo Incentivos Evaluación | Cuestionario |
| | Seguridad laboral | Condiciones laborales Capacitación Incidente o accidentes | |
| | Integración laboral | Compromiso Grado de pertenecía Motivación | |
| | Satisfacción laboral | Libertad y participación Desarrollo personal Metas y objetivos logrados | |

Fuente. Elaboración propia

Anexo 3

Formato de encuesta

Cuestionario para determinar el liderazgo participativo

INSTRUCCIÓN: Señor (a) colaborador de la Municipalidad distrital Río Santiago, Condorcanqui; la presente encuesta es confidencial y anónima, tiene como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral. La información que se obtenga será utilizada con fines de investigación. Agradecemos por anticipado su colaboración y honestidad por responder cada una de las interrogantes. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Indecisa afirmación | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|---------------------|---------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Edad:.....

Genero:.....

| Dimensión | Indicador | N° | Ítem | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---------------------------|---------------------|----|---|---|---|---|---|---|
| Tratamiento de conflictos | Consenso | 01 | Cuando existe dificultades internas, solicita apoyo de los demás colaboradores para resolverlos | | | | | |
| | | 02 | Usted utiliza intermediarios para comunicarse con el resto de los colaboradores | | | | | |
| | Integración | 03 | ¿Considera que los colaboradores son respetuosos y accesibles cuando los demás emiten su opinión | | | | | |
| | | 04 | Cuando le otorgan responsabilidades en equipo, se cumplen con lo previsto según metas y objetivos | | | | | |
| | Participación | 05 | Propones y gestionas iniciativas de interés para tus compañeros de trabajo. | | | | | |
| | | 06 | Siempre busca mejorar su desempeño sin tomar en cuenta la participación de terceros | | | | | |
| Motivación | Confianza y respeto | 07 | Tiene iniciativa propia para resolver problemas, arriesgándose dentro de los términos razonables | | | | | |
| | | 08 | Considera que los buenos modales son parte de la cultura institucional | | | | | |
| | Recompensas | 09 | Considera que otorgar estímulos ayuda a mejorar el clima institucional | | | | | |
| | | 10 | Los logros y las propuestas favorables de los colaboradores son reforzados a través de incentivos | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------|---------------------|----|--|--|--|--|--|--|--|
| | Apoyo | 11 | Considera que la comunicación interpersonal se utiliza con la finalidad de compartir información relevante, ideas y experiencias | | | | | | |
| | | 12 | Le agrada trabajar en equipo con sus colegas | | | | | | |
| Esfuerzo | Compromiso | 13 | Considera que sus colegas de trabajo se identifican con la Institución | | | | | | |
| | | 14 | Cumple con las funciones encomendadas por su jefe inmediato | | | | | | |
| | Logro de objetivos | 15 | Considera que consigue de manera personal los objetivos que se propone | | | | | | |
| | | 16 | Considera que realiza las tareas de manera eficiente | | | | | | |
| | Desarrollo personal | 17 | Usted muestra interés en seguir formándose asistiendo a cursos de formación o conferencias | | | | | | |
| | | 18 | Tiene metas personales y profesionales que le ayuden a subir de puesto | | | | | | |
| Responsabilidad | Iniciativa | 19 | Se anticipa a las necesidades para cumplir con los objetivos de su trabajo. | | | | | | |
| | | 20 | Resuelve de manera adecuada un problema de relaciones interpersonales entre sus compañeros | | | | | | |
| | Información | 21 | Las acciones que desarrolla la entidad son comunicados oportunamente | | | | | | |
| | | 22 | La información que se comparte entre colaboradores es productivo para usted | | | | | | |
| | Experiencia | 23 | Considera que las experiencias laborales, le permiten desarrollarse de manera más eficiente en su puesto | | | | | | |
| | | 24 | Es importante para usted tener colegas con experiencia que le sumen efectividad a sus acciones | | | | | | |

Fuente. Elaboración propia

Anexo 4

Formato de encuesta

Cuestionario para determinar la calidad de vida laboral

INSTRUCCIÓN: Señor (a) colaborador de la Municipalidad distrital Río Santiago, Condorcanqui; la presente encuesta es confidencial y anónima, tiene como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo participativo y la calidad de vida laboral. La información que se obtenga será utilizada con fines de investigación. Agradecemos por anticipado su colaboración y honestidad por responder cada una de las interrogantes. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Indecisa afirmación | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|---------------------|---------------|--------------------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Edad:.....

Genero:.....

| Dimensión | Indicadores | N° | Ítems | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------|-----------------------|----|--|---|---|---|---|---|
| Soporte institucional | Apoyo | 1 | Brinda apoyo a sus compañeros para el logro de objetivos. | | | | | |
| | | 2 | La municipalidad fomenta el compromiso organizacional y el trabajo en equipo | | | | | |
| | Incentivos | 3 | Recibe algún incentivo por su labor que desempeña. | | | | | |
| | | 4 | Su jefe reconoce el esfuerzo y dedicación que realiza en su trabajo. | | | | | |
| | Evaluación | 5 | Considera que el puesto de trabajo en el que se desempeña está acorde con su preparación académica y/o capacitación. | | | | | |
| | | 6 | La entidad hace una evaluación periódica para medir su desempeño laboral | | | | | |
| Seguridad laboral | Condiciones laborales | 7 | Considera que la municipalidad se preocupa por el bienestar laboral de sus colaboradores | | | | | |
| | | 8 | Considera que en la municipalidad le brindan una adecuada seguridad y salud en el trabajo. | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------|----------------------------|----|---|--|--|--|--|--|
| | Capacitación | 9 | La municipalidad brinda capacitación a su personal para impulsar su crecimiento | | | | | |
| | | 10 | Considera que las capacitaciones personales que recibe le ayudan a mejorar su desempeño laboral | | | | | |
| | Incidente o accidentes | 11 | Cuenta con el soporte básico para prevenir accidentes e incidentes en su puesto | | | | | |
| | | 12 | Existe botiquín de primeros auxilios y personal que sepa manejar dentro de la municipalidad. | | | | | |
| Integración laboral | Compromiso | 13 | Se siento comprometido con la entidad donde labora | | | | | |
| | | 14 | Desarrolla sus labores teniendo en cuenta las funciones asignadas en su contrato | | | | | |
| | Grado de pertenecía | 15 | Se siente parte importante del equipo de la entidad | | | | | |
| | | 16 | Considera que sus opiniones contribuyen al cumplimiento de metas y objetivos institucionales | | | | | |
| | Motivación | 17 | La municipalidad desarrolla acciones para obtener una adecuada motivación de los colaboradores | | | | | |
| | | 18 | Se siente motivado al momento de desarrollar sus actividades | | | | | |
| Satisfacción laboral | Libertad y participación | 19 | Se siento satisfecha(o) con su puesto laboral | | | | | |
| | | 20 | Siente pasión, entrega y compromiso con su trabajo. | | | | | |
| | Desarrollo personal | 21 | Está de acuerdo con el puesto alcanzado en la municipalidad | | | | | |
| | | 22 | Considera que su puesto laboral le permite desarrollarse como persona | | | | | |
| | Metas y objetivos logrados | 23 | Generalmente cumple con las metas y objetivos propuestos | | | | | |
| | | 24 | Su trabajo y el de sus compañeros, aporta al logro de los objetivos comunes | | | | | |

Fuente. Elaboración propia

Anexo 5

Fotos de trabajo de campo



