

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



El liderazgo contemporáneo y la motivación laboral en la Municipalidad

Distrital de Huacchis – Huari, 2017

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Guerrero Ita, Cesi Luz

Asesor:

Mg. Luján Torres, Jorge Alejandro

Huaraz – Perú

2017

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Liderazgo Contemporáneo y Motivación Laboral
Especialidad	Administración

KEY WORDS:

Theme	Contemporary Leadership and Motivación Labory
Especially	Administración

Líneas de Investigación

Según OCDE

5. Ciencias Sociales

5.2. Economía y Negocios

Negocios y Management

Título

**El liderazgo contemporáneo y la motivación laboral en la
Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari, 2017**

**Contemporary leadership and work motivation in the
District Municipality of Huacchis - Huari, 2017**

RESUMEN

El presente estudio de investigación estuvo relacionado al Liderazgo Contemporáneo y la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari 2017.

Como problema se planteó: ¿De qué manera el liderazgo contemporáneo influye en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari 2017?; cuya hipótesis propuesta fue, el liderazgo contemporáneo influye significativamente en la motivación laboral de los colaboradores de dicha municipalidad.

La metodología utilizada fue: el diseño descriptivo, no experimental de corte transversal; es decir, no se manipuló las variables de estudio. La población y muestra de estudio fue de 25 colaboradores en la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari 2017; por tanto, se aplicó una encuesta, como instrumento de investigación, al total de colaboradores de dicha institución; por ello, no hubo muestra de estudio, con la finalidad de que los resultados sean más significativos y representativos para la investigación.

Se recopiló los datos a través de una encuesta, la misma que fue procesada utilizando el software SPSS versión 21, cuyos resultados han sido presentados a través de tablas y figuras, los cuales sirvieron para que la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari 2017, tome las medidas pertinentes.

Con el presente estudio de investigación, se demostró que el liderazgo contemporáneo influye mucho y tiene relación con la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis- Huari 2017.

ABSTRACT

The present research study was related to the Contemporary Leadership and the Work Motivation of the collaborators of the District Municipality of Huacchis - Huari 2017.

As a problem, it was posed: In what way does Contemporary Leadership influence the Work Motivation of employees of the District Municipality of Huacchis - Huari 2017 ?; whose hypothesis was proposed, contemporary leadership significantly influences the work motivation of the collaborators of said municipality.

The methodology used was: descriptive design, non-experimental cross-sectional; that is, the study variables were not manipulated. The population and study sample was 25 collaborators in the District Municipality of Huacchis - Huari 2017; therefore, a survey was applied, as a research instrument, to the total number of employees of said institution; therefore, there was no study sample, with the purpose of making the results more meaningful and representative for the investigation.

The data was collected through a survey, which was processed using the software SPSS version 21, whose results have been presented through tables and figures, which served for the District Municipality of Huacchis - Huari 2017, to take the relevant measures.

With the present research study, it was demonstrated that contemporary leadership has a great influence and is related to work motivation, in the employees of the District Municipality of Huacchis- Huari 2017.

INDICE GENERAL

	Pág.
1. PALABRAS CLAVE	i
2. TITULO	ii
3. RESUMEN	iii
4. ABSTRACT	iv
CAPITULO: INTRODUCCIÓN	01
5.1 Antecedentes y fundamentación científica	02
5.2. Fundamentación Científica	04
5.3. Justificación de la Investigación	10
5.4. PROBLEMA	11
5.5. Conceptualización y Operacionalización de las variables	11
5.6. Hipótesis	17
5.7. Objetivos	17
CAPÍTULO: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION	18
6.1 Tipo y diseño de investigación	19
6.2. Población y muestra	19
6.3. Técnicas e Instrumentos de Investigación	19
6.4. Procedimiento y análisis de la información	19
CAPITULO: RESULTADOS	20
CAPITULO: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	38
CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
10. Agradecimiento	47
11. Referencias Bibliográficas.	48
12. Apéndices y anexos	50

CAPITULO: INTRODUCCIÓN



5.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.

ANTECEDENTES

Según Garcia (2012) España, en su Tesis Titulada: *“La Motivación Laboral, estudio descriptivo de algunas variables”*, presentada a la Universidad Valladolid Provincia de Valladolid – España, para obtener el grado de Bachiller en Psicología. Presenta como diseño de investigación no experimental para buscar las características que describen a una determinada población, se ha buscado los elementos motivadores en un grupo de trabajadores con una situación laboral estable, cuya población estuvo centrada en trabajadores por cuenta ajena entre un rango de 25 a 45 años con o sin cargas hipotecarias o familiares y su muestra de estudio corresponde a 20 trabajadores y concluye: “El desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental”.

Según Olvera (2013) Ecuador, en su Tesis Titulada *“Estudio de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”*, presentada a la Universidad de Guayaquil – Ecuador, para obtener el grado de Maestría en Recursos Humanos. Presenta como Diseño de Investigación, un enfoque no experimental y se empleó el diseño transversal correlacional-causal, cuya población fue el personal administrativo que labora actualmente en el área comercial la cual está conformada por 38 personas por lo que no fue necesario recurrir a la selección de una muestra y concluye que: “Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani”.

Según Gutierrez, (2013) Lima - Peru, en su tesis titulada *“Motivación y Satisfacción laboral de los Obreros de Construcción Civil”* presentada a la Universidad Pontificia Católica del Perú, para obtener el grado de Licenciatura en Administración. Presenta como diseño de investigación un enfoque cuantitativo, cuya población fue La Institución Educativa Escolar Particular mixta laica y bilingüe en un ambiente de libertad y responsabilidad y su muestra de estudio estuvo integrada por catorce docentes de la Institución Educativa Escolar Particular y concluye: “En la Institución Educativa Escolar Particular, materia de investigación, se pudo identificar a partir de la percepción de los docentes, que la subvariable confianza obtuvo mayor porcentaje en la escala de valoración, seguida de la motivación, el talento y el liderazgo múltiple”.

Según Flores (2014) Piura, en su tesis titulada *“El Estilo de Liderazgo de los Directores de los Colegios Parroquiales de Piura”* presenta a la universidad de Piura, para obtener el grado de Maestría en Liderazgo y Dirección. Presenta como diseño de investigación sobre los estilos de liderazgo de los directores de los Colegios Parroquiales de Piura se encuentra dentro del método de investigación empírico-analítico donde se utiliza el diseño de investigación encuesta como estrategia para la recolección de datos y su muestra de estudio hemos tomado una representativa de la población y concluye: “El estilo de Liderazgo que se encuentra en menor porcentaje es el No Liderazgo, según los resultados obtenidos, en un 25.7% en el colegio A y un 29.3% en el colegio B”.

Según Gonzales (2014) Lima - Peru, en su Tesis Titulada *“Gestión del Desempeño y Motivación de los Trabajadores de una Empresa Automotriz”*, presentada en la Universidad San Martín de Porras, para obtener el grado de Bachiller en Psicología, el Objetivo fue: Identificar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa del sector automotriz. Método: Se empleó un diseño de tipo descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se utilizó la observación estructurada y las encuestas con escalas estandarizadas, las cuales permitieron conocer el comportamiento de los trabajadores y supervisores, así como las percepciones que tiene el personal de las secciones de servicio automotriz, planchado y pintura sobre sus respectivos supervisores. Para

el análisis de datos se emplearon indicadores de correlación, cuyos resultados son mostrados mediante un diagrama de dispersión para establecer la relación de la gestión del desempeño y la motivación y concluye: “Existe una relación entre la gestión del desempeño y la motivación, lo que permite concluir que la gestión del desempeño de la empresa evaluada es ineficiente, que los niveles de motivación de los trabajadores son en su mayoría negativos”.

5.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA:

El presente estudio se basó en las siguientes teorías de los autores especialistas en Liderazgo Contemporáneo y Motivación Laboral del recurso humano en las empresas.

Bastar (2006), en el “Liderazgo empresarial de hoy en día se basa en el liderazgo carismático, el liderazgo cooperativo y en todo aquél liderazgo que no solo dirige la empresa hacia un fin positivo sino también un liderazgo que se preocupa realmente por sus empleados y/o equipo”...Carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo.

Tradicional: aquel que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante.

Legítimo: el que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales.

Aranda (2008), en el liderazgo transaccional describe a este liderazgo como aquel que centra todo su poder o capacidad de influencia en el intercambio de unos valores por otros. Este intercambio puede darse entre el director y los demás actores educativos, así se podría intercambiar una buena atmósfera de trabajo agradable, propiciada por los docentes, a cambio de una dirección no intrusiva o la satisfacción de los padres de familia y alumnos a cambio de trabajo de mayor calidad de los profesores” ...

Establece acuerdos claros da conocer las metas que los lideres esperan de los miembros de la organización como van a ser recompensados por su esfuerzo y compromiso.

José (2003), en el “Liderazgo y Clima Organizacional el estudio y análisis del comportamiento organizacional en diferentes organizaciones ha revelado que varios factores influyen ese clima. Así, los factores que han sido

identificados como constituyentes de la realidad objetiva del desarrollo organizacional, se refieren a la estructura organizativa, las políticas y los procedimientos, las relaciones interpersonales y grupales, la tarea y el medio físico en el que se desarrolla el liderazgo”

El comportamiento del líder influye en sus seguidores siendo el principal responsable del éxito.

LIDERAZGO:

Definición de Liderazgo Contemporáneo:

Chiavenato (1999), menciona que "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Importancia del Liderazgo Contemporáneo:

Según Chávez (2006), sostiene que “Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no”. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de este son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal. Pero el líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza. La tarea del líder no es tan fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es hacer que los miembros de la organización liberen su energía para el logro de un objetivo común. La comunicación cumple un rol protagónico pues permite transmitir lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos. Y la integración permite realizar acciones eficientes en forma conjunta y sin desconexiones.

Evolución histórica del Liderazgo Contemporáneo:

Amaya (1996), refiere que “La figura del líder conocida desde hace milenios llama la atención por su fuerza y la gran influencia sobre la historia de los pueblos humanos”. Figuras como Jesucristo, Nelson Mandela o Martin Luther

King ponen a pensar acerca de los líderes nacen o se hacen, de si sus procesos psicológicos son aprendidos o heredados y de como un líder efectivo conduce la conducta de un grupo.

Teoría del Liderazgo Contemporáneo:

Según John Schermerhorn, (2004) agrupa el liderazgo de la siguiente manera:

- a) Perspectivas de la teoría de rasgos y conductista;
- b) Perspectivas situacionales o contingentes; y
- c) Nuevas perspectivas de liderazgo.

a) La teoría de los rasgos: Supone que hay rasgos que tienen un rol central en la diferenciación entre las personas que son líderes y las que no lo son. En estudios posteriores se examinaron las diferencias existentes y las predicciones de resultados para los rasgos pero por diferentes razones dichos estudios no tuvieron éxito suficiente como para proporcionar resultados coherentes. Estudios más recientes identificaron diferentes cualidades que poseen los líderes, como tolerancia al estrés, motivación por el poder, madurez emocional, autoconfianza, integridad, entre otros. La teoría conductista se basa en la conducta del líder. Nos dice sobre la conducta que adopta el líder para lograr el éxito sobre todo en las organizaciones.

b) Las perspectivas situacionales o contingentes, Reconocen que los rasgos y conductas del líder pueden actuar conjuntamente con las contingencias situacionales. Ya que de acuerdo a la situación en la que el líder se desenvuelva necesitará tener más marcado cierto rasgo o conducta, su forma de ser dependerá de la situación en la que se encuentre. Los efectos de los rasgos aumentarán acorde a su pertinencia para las contingencias situacionales que el líder enfrenta. Los rasgos en ocasiones tienen relación directa con los resultados, o en la distinción entre los líderes y quienes no lo son, y algunas veces podrían hacerse notar por su influencia en el comportamiento del líder. Dentro de estas perspectivas existen diferentes modelos de los cuales se utilizarían dependiendo la situación de trabajo.

c) Las nuevas perspectivas de liderazgo: Se centran en el liderazgo transformacional y en el liderazgo transaccional. El enfoque transformacional,

cuenta con cuatro dimensiones, el carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. El carisma proporciona visión y sentido de misión, inspira orgullo, así como respeto y confianza del seguidor. Una de las características de este enfoque es que considera al trabajador como un individuo pleno y capaz de desarrollarse, y que pueda elevarle sus necesidades y valores, así como aumentarle la conciencia de lo que es importante.

MOTIVACIÓN LABORAL:

Definición de Motivación Laboral:

Según Robbins (2004), “La motivación laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual”. Se entiende por necesidad un estado interno de la persona que hace que ciertas acciones resulten más atractivas

Ciclo Motivacional:

Según Chiavenato (1999), dice “Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional”, cuyas etapas son las siguientes:

- A. Homeostasis.** Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- B. Estímulo.** Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- C. Necesidad.** Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- D. Estado de tensión.** La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- E. Comportamiento.** El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- F. Satisfacción.** Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Factores que influyen en la Motivación laboral:

Según Corona (2012), “Los principales factores que vamos a considerar en la satisfacción laboral son: La relación entre satisfacción, motivación y desempeño, La influencia de las expectativas y las compensaciones en la satisfacción laboral, El clima laboral y otros aspectos influyentes en la satisfacción del trabajador, Los efectos de la satisfacción laboral”.

a. SATISFACCIÓN, MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO:

La motivación activa y dirige el comportamiento del trabajador para alcanzar una determinada meta. En cambio, la satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objetivo o las metas que la reducen.

Podemos decir, por tanto, que la motivación es anterior al resultado, puesto que ésta implica un impulso para conseguirlo. La satisfacción es posterior, al referirse al resultado experimentado.

Lo más lógico y deseable es que un trabajador que desarrolle una actividad por motivos internos (motivación intrínseca) logre los resultados esperados y experimente un alto grado de satisfacción. Seguramente, esta satisfacción se reflejará en un aumento de su desempeño, es decir, en un mayor rendimiento. Pero no siempre existe una relación directa entre motivación y satisfacción. Puede ocurrir que una persona esté muy insatisfecha con su trabajo, no recibir ninguna gratificación psicológica, no conseguir disfrutar en su desempeño laboral y, aun así, estar muy motivado para realizarlo (motivación extrínseca), es decir, pueden existir muchos elementos extrínsecos que favorezcan que el desempeño en el trabajo sea muy elevado. Factores como la necesidad económica, supervisión estricta, amenazas de castigos reales, presión psicológica, altos incentivos, pueden constituir elementos motivadores extrínsecos.

b. LA INFLUENCIA DE LAS EXPECTATIVAS Y LAS COMPENSACIONES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL:

La satisfacción laboral es la valoración que la persona hace a partir de los acontecimientos que observa en su entorno laboral, permitiéndole así valorar si lo que obtiene a cambio de su comportamiento y esfuerzo es válido o no, es decir, es un proceso por el que se establece una comparación subjetiva entre lo que ellos consideran que dan a la Organización y lo que reciben como

consecuencia de esta aportación, no sólo teniendo en cuenta las compensaciones económicas.

c. ASPECTOS INFLUYENTES: EL CLIMA LABORAL

El proceso de valoración o percepción que hace el trabajador no es azaroso. En él median toda una serie de aspectos que constituyen particularidades de la persona que se derivan de su experiencia vital (aspectos personales), así como otras circunstancias que rodean su contexto de trabajo (aspectos del contexto laboral), entre las cuales incluimos el clima laboral.

Todos estos aspectos, condicionan en gran medida las expectativas que los empleados se crean y la percepción de sus compensaciones.

Teorías Vinculadas a la Motivación Laboral:

La Teoría de los dos Factores de la motivación o teoría de la motivación-higiene: Según **Herzberg (1959)**, menciona que “Teoría de los dos factores formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo”.

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow:

Según **Maslow (1991)**, propone “Teoría de la Motivación Humana, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas”.

a. Las necesidades fisiológicas: son la alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y

exigen satisfacción clínica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo.

- b. Las necesidades de seguridad:** son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.
- c. Las necesidades sociales:** son la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionados con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto.
- d. Las necesidades de estima:** son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo.
- e. Las necesidades de autorrealización:** son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

5.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación Teórica

Debido al conocimiento que se obtuvo sobre el tipo de liderazgo contemporáneo y como ejerce su influencia sobre la motivación de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari, fue fundamental este análisis para que el diseño de instrumentos de gestión permita un desempeño en concordancia con las necesidades institucionales, es evidente que si existiera un adecuado y óptimo liderazgo en la Municipalidad éste repercutirá positivamente en el desempeño de los colaboradores y de la institución en general; por consiguiente, se tendrá trabajadores motivados lo que redundará en una mejor calidad de servicio.

Justificación Práctica

Este tema es de relevancia social, porque este estudio fue en beneficio de los colaboradores de la Municipalidad, de esta manera se sentirán motivados, permitiéndoles tener un mejor desempeño laboral, lo cual se verá reflejado en la

satisfacción también de los usuarios; consecuentemente redundará en el buen prestigio de la institución.

Justificación metodológica

La investigación fue de diseño descriptivo no experimental, los resultados fueron en base a la información de la relación que existe entre el Liderazgo Contemporáneo sobre la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari y el efecto que tuvo en el desarrollo de los recursos humanos en la Municipalidad, así como los resultados de la investigación fue la situación real en la que se encontraba la Municipalidad, apoyada por la técnica e instrumento de investigación validadas por expertos en el tema de estudio que pueden servir de referencia para futuros trabajos que se relacionen con el tema de investigación.

5.4. PROBLEMA

¿De qué manera el liderazgo contemporáneo influye en la motivación laboral, de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari, en el año 2017?

5.5. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MARCO CONCEPTUAL

Motivación: Chiavenato (2009), Define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Liderazgo: Según Chiavenato (1993), "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Satisfacción: Según **Ibañez (2011)**, señala que “Si se satisface la necesidad humana, el organismo retorna a sus estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior”

Capacitación: Según **Chiavenato (2011)**, afirma que “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemático y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”

Según **Ibañez (2011)**, menciona que “La capacitación como un medio para mejorar la eficiencia del trabajador e impulsar el ascenso del servidor. Esta capacitación puede efectuarse fuera o dentro del horario normal de trabajo”

Reclutamiento: Según **Wayne & Noe (2005)**, menciona que “El reclutamiento es el proceso que consisten atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuada, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización”

Organización: Según **Chiavenato (2011)**, afirma que “La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante”.

Según **Diaz (2010)**, señala que “La organización es la acción y efecto de organizar u organizarse, es disposición y orden, es la facultad de disponer, es arreglar y distribuir”.

Trabajo: Según **Diaz (2010)**, menciona que “Es la actividad manual o mental que realiza el hombre con la finalidad de producir bienestar y riqueza y para poder satisfacer sus necesidades”

Actitudes: Según **Robbins & Jude (2009)**, Menciona que “Son enunciados de evaluación favorable o desfavorable de los objetivos. Personas o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto de algo”

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

a) Variables:

+ **Independiente: Liderazgo Contemporáneo**

+ **Dependiente: Motivación Laboral**

b) Operacionalización de variables.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
EL LIDERAZGO CONTEMPORANEO Y LA MOTIVACION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACCHIS – HUARI, 2017.	¿De qué manera el liderazgo contemporáneo, influye en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017?	<p>Objetivo general:</p> Analizar y determinar de qué manera el liderazgo contemporáneo, influye en la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017. <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar los tipos de liderazgo contemporáneo que desarrolla, la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017 ✓ Analizar la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017. ✓ Identificar si existe asociación o relación de influencia entre el liderazgo contemporáneo y la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017. 	El Liderazgo Contemporáneo Influye significativamente en la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017	El liderazgo contemporáneo y la motivación laboral	Tipo descriptivo, no experimental de corte transversal.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
LIDERAZGO CONTEMPORANEO	Según Jimenez, (2011) La contextualización tiene importancia especial para un aspecto de liderazgo ignorado por las teorías tradicionales: la capacidad que tiene el líder para inspirar a otros a fin de que actúen más allá de sus intereses personales e inmediatos.	Es la capacidad que tiene el líder para que actúen los colaboradores en lograr los objetivos propuestos por la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari, 2017.	Tipos de Liderazgo.	Liderazgo Carismático.	¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo carismático por parte de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari?
				Liderazgo Transformacional.	¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo transformacional por parte del Alcalde Distrital de Huacchis - Huari?
			Roles del Liderazgo.	Rol de Carrera.	¿Cómo considera el rol de carrera que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en cuanto a liderazgo?
				Rol Psicológica.	¿Cómo considera el rol de psicológico que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en cuanto a liderazgo?
			Actitudes de Liderazgo	Liderazgo Asertivo.	¿Con qué frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari es liderazgo asertivo?
				Liderazgo Pasivo.	¿Con qué frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari es liderazgo pasivo?

MOTIVACION LABORAL	Según Valle, (2011) Esta constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir.	Es el resultado de la interacción entre los colaboradores y la situación que lo rodea dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis, 2017	Motivación Intrínseca	Aceptación Laboral.	¿Cómo califica a la tranquilidad laboral dentro de su organización, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?
				Tranquilidad Laboral.	¿Existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?
			Motivación Extrínseca	Estímulos al desempeño.	¿Qué estímulos se le otorga como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores?
				Lección por un incorrecto comportamiento	¿Cómo considera cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari?
			Incentivo en el Trabajo	Salarios	¿Cómo considera el salario que recibe por las actividades que realiza dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari?
				Capacitaciones	¿Qué tiempo considera usted como colaborador, necesita ser capacitado?

5.6. HIPÓTESIS

El Liderazgo Contemporáneo influye significativamente, en la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017.

5.7. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar y determinar de qué manera el liderazgo contemporáneo, influye en la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017.

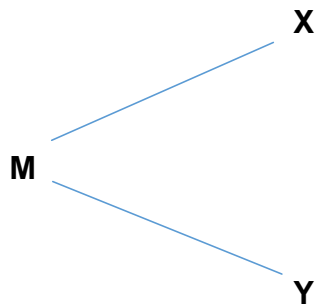
OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Analizar los tipos de liderazgo contemporáneo que desarrolla, la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017
- Analizar la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017.
- Identificar si existe asociación o relación de influencia entre el liderazgo contemporáneo y la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017

CAPITULO: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo y diseño de estudio que se usó, fue el descriptivo, no experimental de corte transversal, es decir no se manipuló las variables de estudio.



M: Muestra.

X: Liderazgo contemporáneo.

Y: Motivación en los colaboradores.

6.2. POBLACIÓN - MUESTRA

POBLACIÓN:

La población de estudio estuvo compuesta por 25 colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari, durante el año 2017.

MUESTRA:

Por ser la población pequeña, se consideró a los 25 colaboradores como muestra.

6.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para el estudio de investigación se utilizó como Técnica, la encuesta y como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario; fue elaborada, estructurada y validada por tres expertos.

6.4. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el procesamiento de datos, se aplicó el SPSS versión 21, y posteriormente estos datos de la Encuesta realizada a los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari, fueron analizados a través de tablas y figuras; los mismos que sirvieron para llegar a las conclusiones sobre el trabajo de investigación; es decir determinar de qué manera el Liderazgo Contemporáneo, influyo en la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis- Huari, durante el año 2017.

CAPITULO: RESULTADOS

7. RESULTADOS

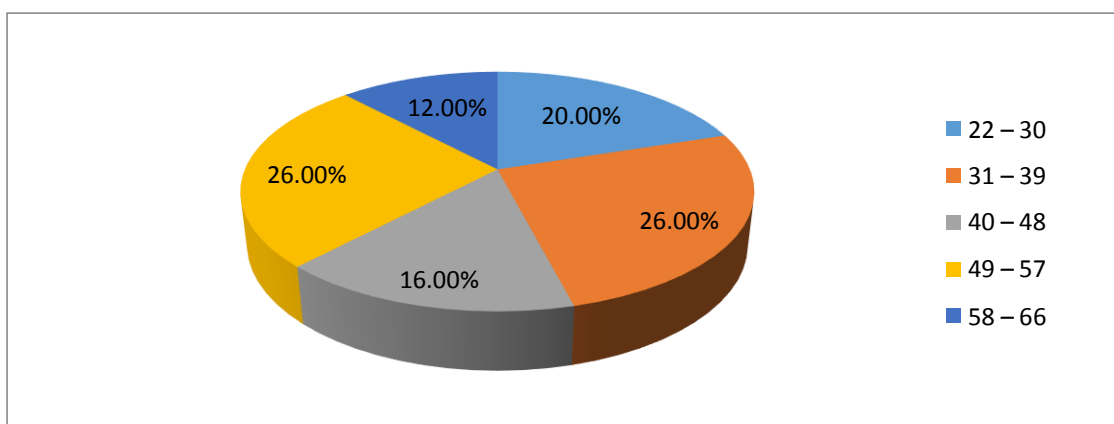
TABLA N° 01

Edad de los colaboradores

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
22 – 30	5	20,00 %	20.00 %
31 – 39	7	26,00 %	46.00 %
40 – 48	4	16,00 %	62.00 %
49 – 57	7	26,00 %	88.00 %
58 – 66	2	12,00 %	100.00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 01



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 26% de los encuestados tienen una edad comprendida entre 31-39 años y 49-57 años, el 20% tienen entre 22 y 30 años, el 16% tienen una edad entre 40 y 48 años y por último el 12% tienen una edad entre 58 y 66 años.

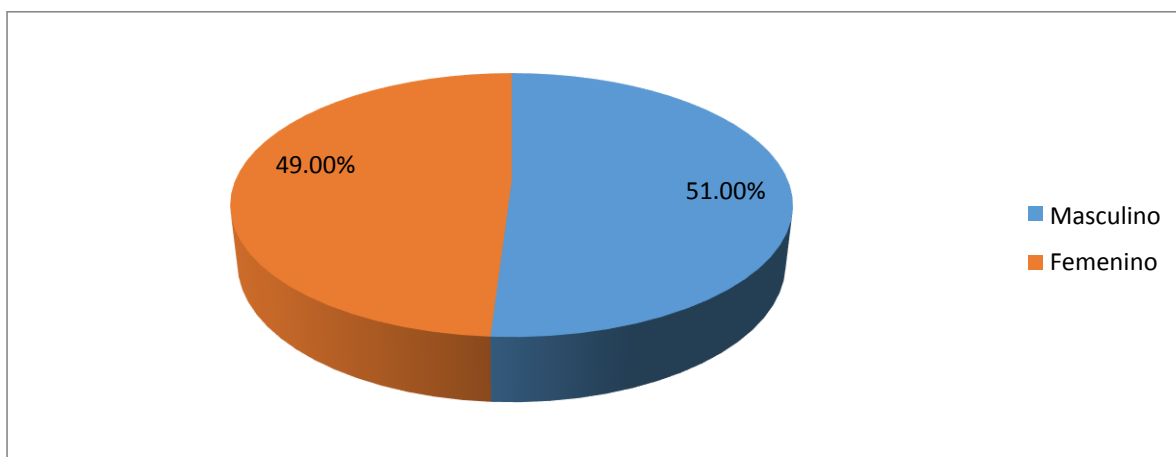
TABLA N° 02

Género de los colaboradores

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE
			ACUMULADO
Masculino	13	51,00 %	51.00 %
Femenino	12	49,00 %	100.00 %
TOTAL	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 02



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 51% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad Distrital de Huacchis, son de sexo masculino y el 49% son de sexo femenino.

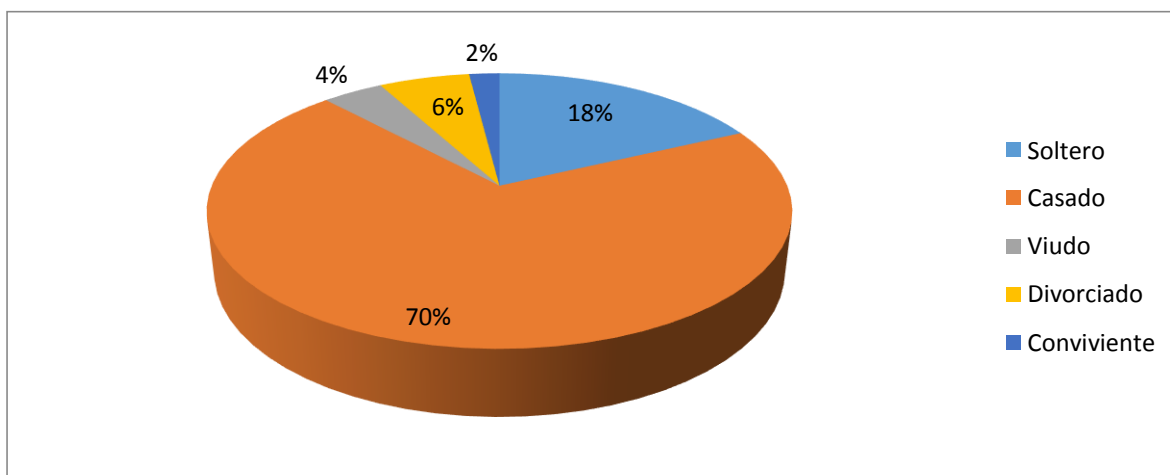
TABLA N° 03

Estado civil de los colaboradores

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Soltero	4	18,00 %	18.00 %
Casado	15	70,00 %	88.00 %
Viudo	2	4,00 %	92.00 %
Divorciado	3	6,00 %	98.00 %
Conviviente	1	2,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N°03



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 70% de los colaboradores encuestados son casados; el 18% son solteros; el 6% son divorciados, el 4% son viudos y el 2% restante son convivientes.

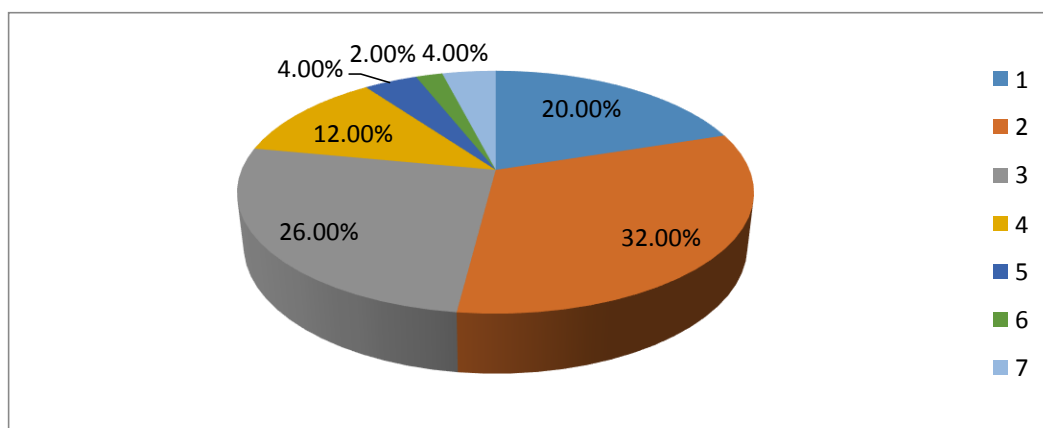
TABLA N° 04

Años de servicio de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Huacchis

AÑOS DE SERVICIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
		PORCENTAJE	ACUMULADO
1	4	20,00 %	20.00 %
2	8	32,00 %	52.00 %
3	5	26,00 %	78.00 %
4	3	12,00 %	90.00 %
11	2	4,00 %	94.00 %
15	1	2,00 %	96.00 %
19	2	4,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 04

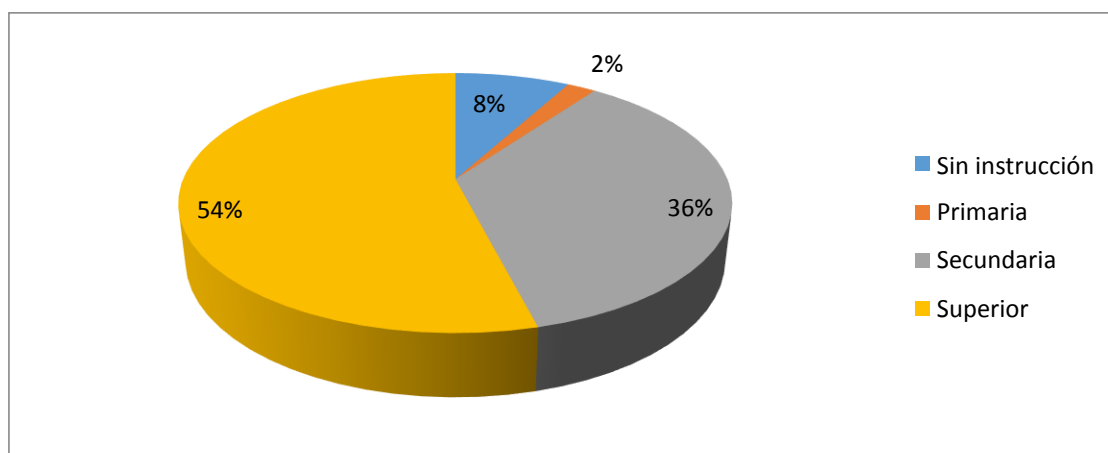


Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 32% de los colaboradores encuestados tiene 2 años de servicio; el 26% tiene 3 años de servicio; el 20% tiene 1 año de servicio; el 12% tiene 4 años de servicio; el 4% tiene 11 y 19 años de servicio y solo el 2% tienen 15 años.

TABLA N° 05*Grado de instrucción de los colaboradores*

GRADO DE INSTRUCCION	Frecuencia	Porcentaje	PORCENTAJE ACUMULADO
Sin instrucción	4	8,00 %	8.00 %
Primaria	1	2,00 %	10.00 %
Secundaria	9	36,00 %	46.00 %
Superior	11	54,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

*Fuente: Cuestionario***FIGURA N° 05***Fuente: Elaboración Propia.*

Interpretación: El 54% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad Distrital de Huacchis tienen grado de instrucción superior; el 36% tienen grado de instrucción secundaria; el 8% no tienen grado de instrucción; y el 2% restante, tienen grado de instrucción primaria.

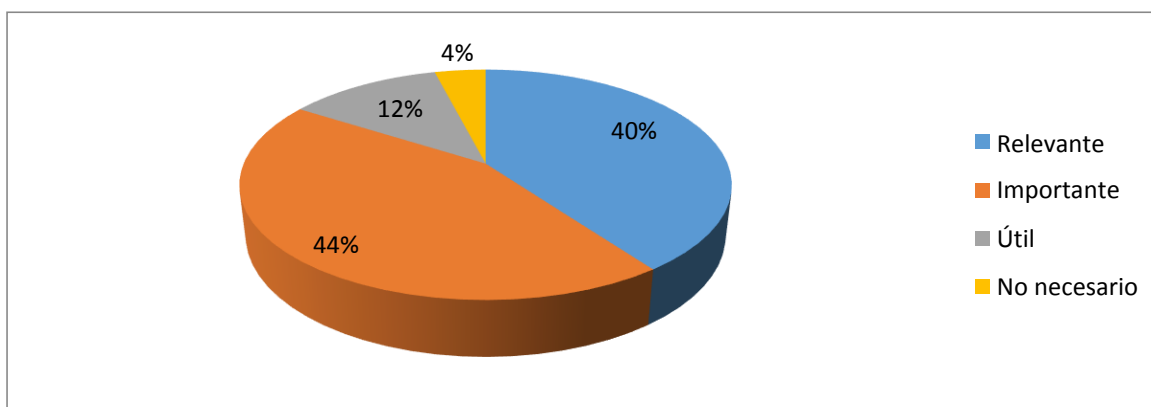
TABLA N° 06

¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo carismático por parte de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Relevante	10	40,00 %	40,00 %
Importante	11	44,00 %	84,00 %
Útil	3	12,00 %	96,00 %
No necesario	1	4,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 06



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 44% de los colaboradores encuestados consideran que la práctica del liderazgo carismático, por parte de la alta gerencia, es importante; el 40% lo consideran relevante; el 12% lo consideran útil; y solo el 4% lo consideran que no es necesario.

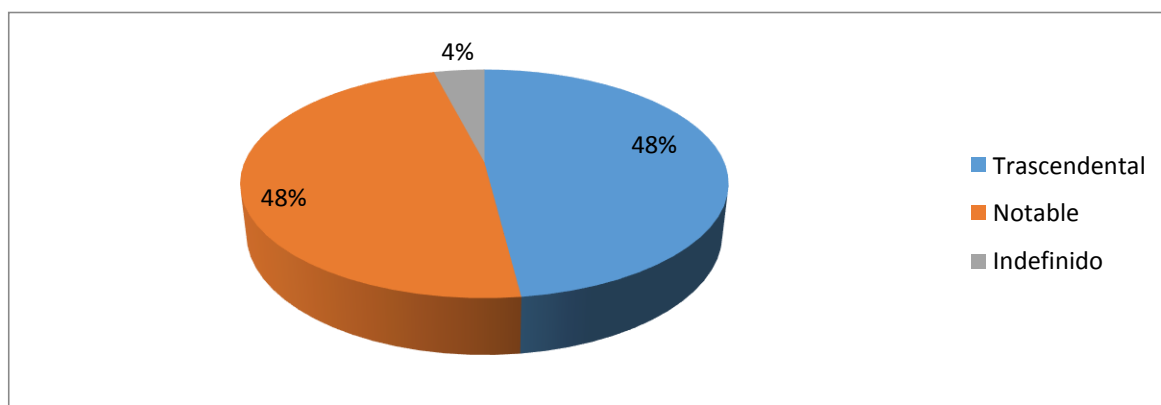
TABLA N° 07

¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo transformacional por parte del alcalde provincial de Huacchis?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Trascendental	12	48,00 %	48,00 %
Notable	12	48,00 %	96,00 %
Indefinido	1	4,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 07



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 48% de los colaboradores encuestados opinaron que la práctica del liderazgo transformacional, por parte del alcalde de la Municipalidad Distrital de Huacchis, es trascendental y notable; y solo el 4% manifestaron que es indefinido.

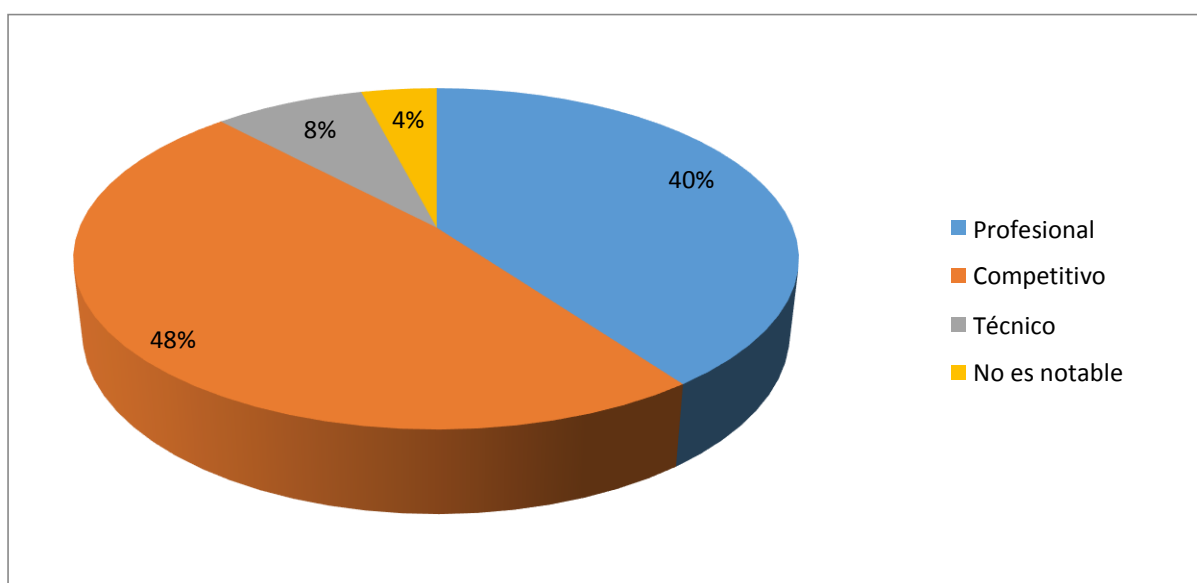
TABLA N° 08

¿Cómo considera el rol de carrera que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis en cuanto a liderazgo?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Profesional	10	40,00 %	40,00 %
Competitivo	12	48,00 %	88,00 %
Técnico	2	8,00 %	96,00 %
No es notable	1	4,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 08



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 48% de los encuestados manifestaron que el rol de carrera que maneja la alta gerencia es competitivo, el 8% manifestaron que el rol de carrera que maneja la alta gerencia es técnico y el 4% manifestaron que no es notable.

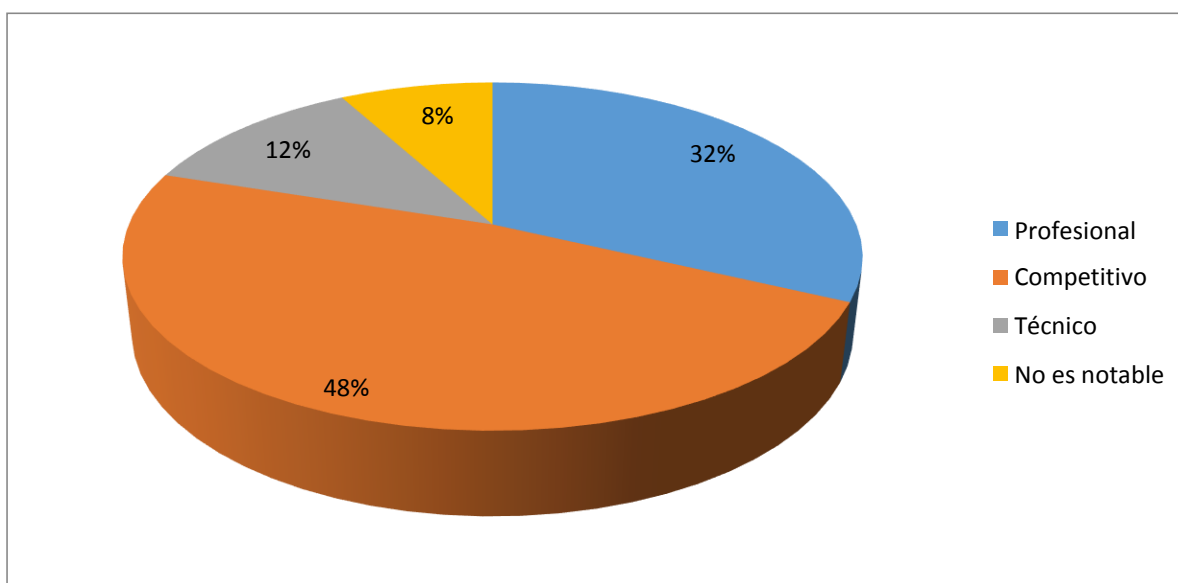
TABLA N° 09

¿Cómo considera el rol de psicólogo que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis en cuanto a liderazgo?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Profesional	8	32,00 %	32,00 %
Competitivo	12	48,00 %	80,00 %
Técnico	3	12,00 %	92,00 %
No es notable	2	8,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 09



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 48% de los encuestados considera el rol de psicólogo que maneja la alta gerencia es competitivo, el 32% considera el rol de psicólogo que maneja la alta gerencia es profesional, el 12 % considera el rol de psicólogo que maneja la alta gerencia es técnico y en menor porcentaje 8% consideran que no es notable.

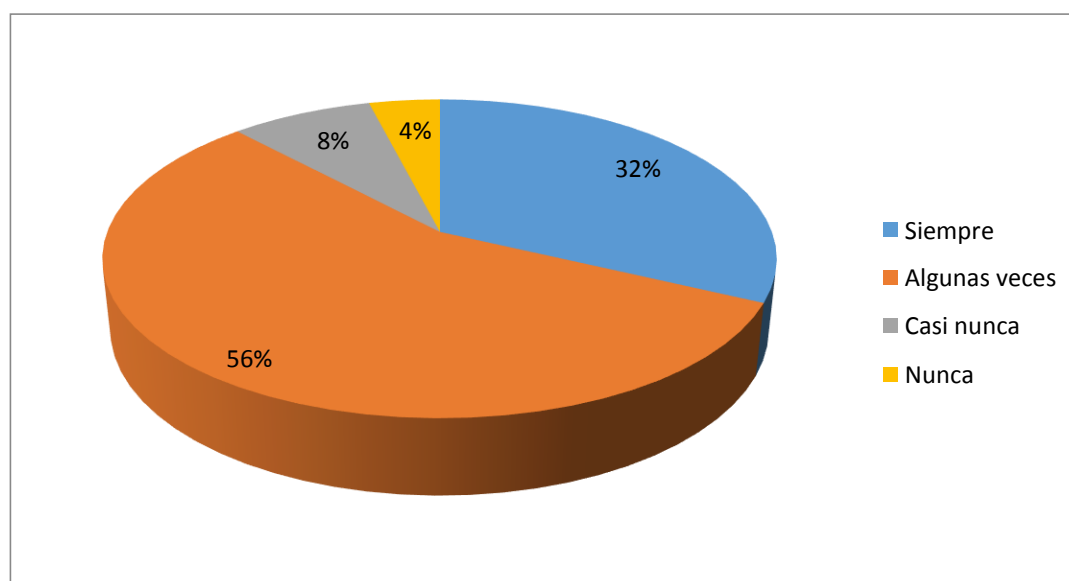
TABLA N° 10

¿Con que frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis es liderazgo asertivo?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	32,00 %	32,00 %
Algunas veces	14	56,00 %	88,00 %
Casi nunca	2	8,00 %	96,00 %
Nunca	1	4,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 10



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 56% de los colaboradores encuestados manifestaron que la reacción de la alta gerencia es algunas veces asertivo; el 32% manifestaron que con frecuencia la reacción de la alta gerencia siempre es asertivo, el 8% manifestaron que es casi nunca asertivo y en menor porcentaje 4% manifestaron que nunca.

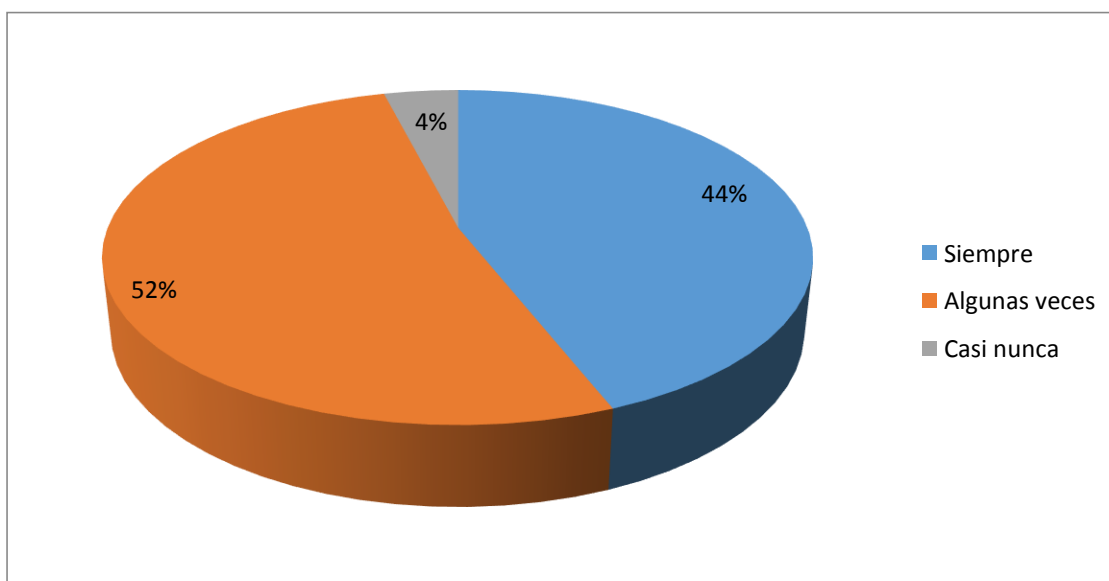
TABLA N° 11

¿Con que frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis es liderazgo pasivo?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	11	44,00 %	44,00 %
Algunas veces	13	52,00 %	96,00 %
Casi nunca	1	4,00 %	100,00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 11



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 52% de los colaboradores encuestados, opinan, que algunas veces la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis es liderazgo pasivo, el 44% consideran que siempre la reacción de la alta gerencia es liderazgo pasivo y el 4% consideran que casi nunca es liderazgo pasivo.

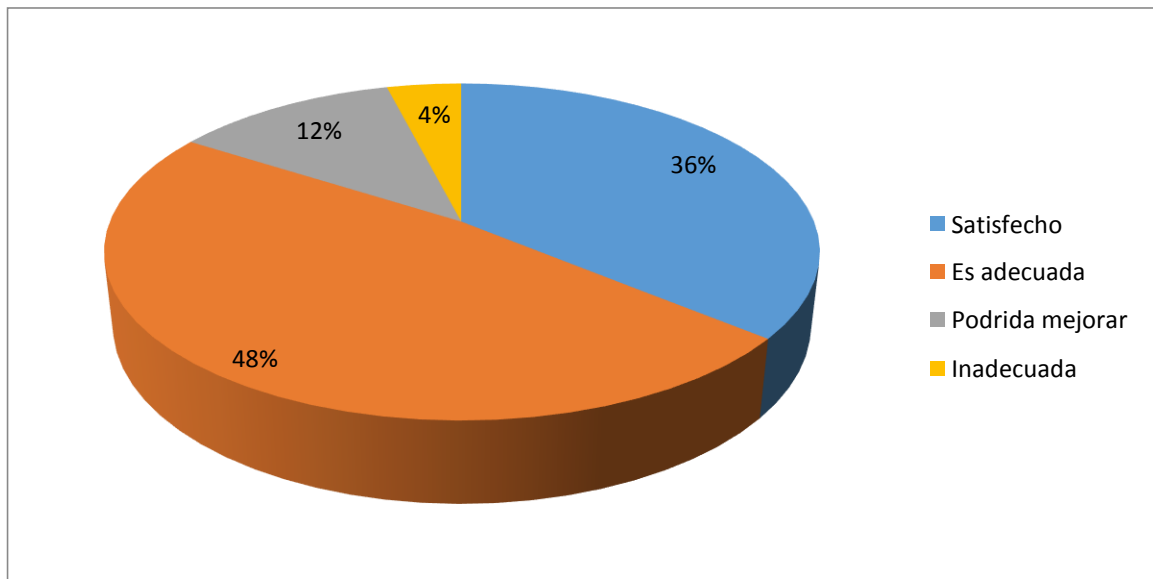
TABLA N° 12

¿Cómo califica a la tranquilidad laboral dentro de su organización, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Satisfecho	9	36,00 %	36.00 %
Es adecuada	12	48,00 %	84.00 %
Podrida mejorar	3	12,00 %	96.00 %
Inadecuada	1	4,00 %	100.00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 12



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 48% de los encuestados califica a la tranquilidad laboral como adecuada, el 36% califica a la tranquilidad laboral como satisfecho, el 12% califica a la tranquilidad que podría mejorar y solo el 4% manifestaron que era inadecuada.

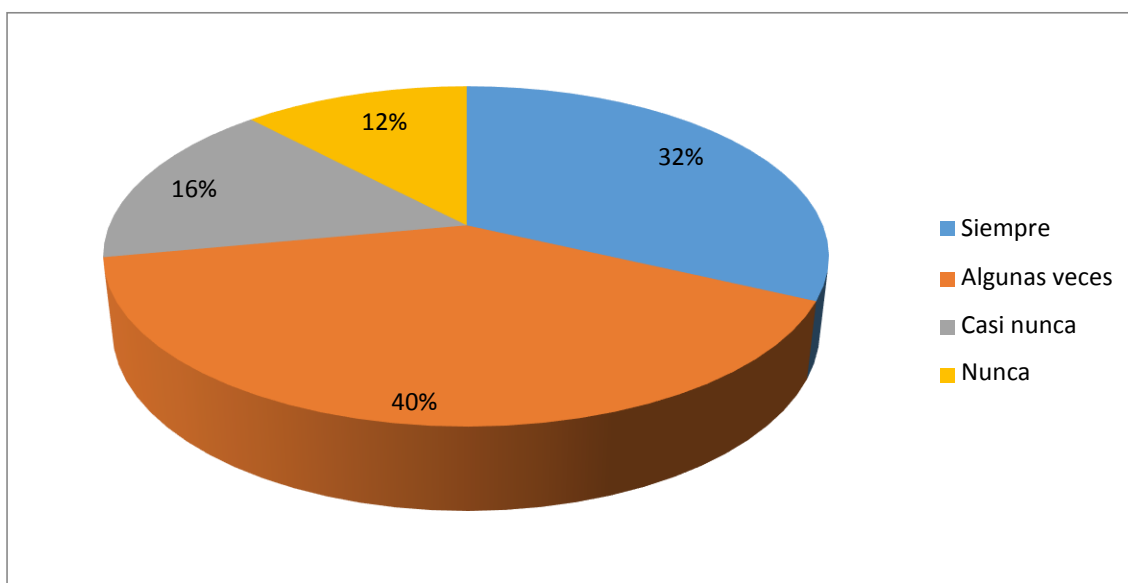
TABLA N° 13

¿Existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Siempre	8	32,00 %	32.00 %
Algunas veces	10	40,00 %	72.00 %
Casi nunca	4	16,00 %	88.00 %
Nunca	3	12,00 %	100.00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 13



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 40% de los encuestados manifestaron que algunas veces existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo, el 32% manifestaron que siempre existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo, el 16% manifestaron que casi nunca existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo y solo 12% manifestaron que nunca.

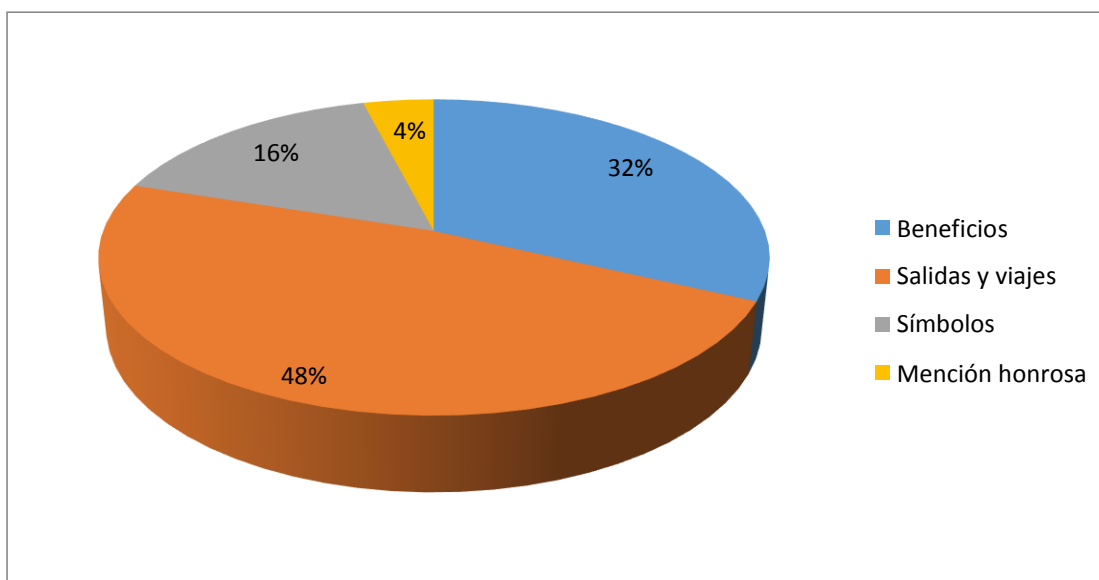
TABLA N° 14

¿Qué estímulos se le otorga como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			Acumulado
Beneficios	8	32,00 %	32.00 %
Salidas y viajes	12	48,00 %	80.00 %
Símbolos	4	16,00 %	96.00 %
Mención honrosa	1	4,00 %	100.00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 14



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El 48% de los encuestados considera que los estímulos se le otorgan como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores son salidas y viajes, el 32% considera que los estímulos se le otorgan como reconocimiento por el desempeño exitoso son beneficios, el 16% considera que los estímulos se le otorgan como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores son símbolos y en menor porcentaje 4% manifestaron que son mención honrosa.

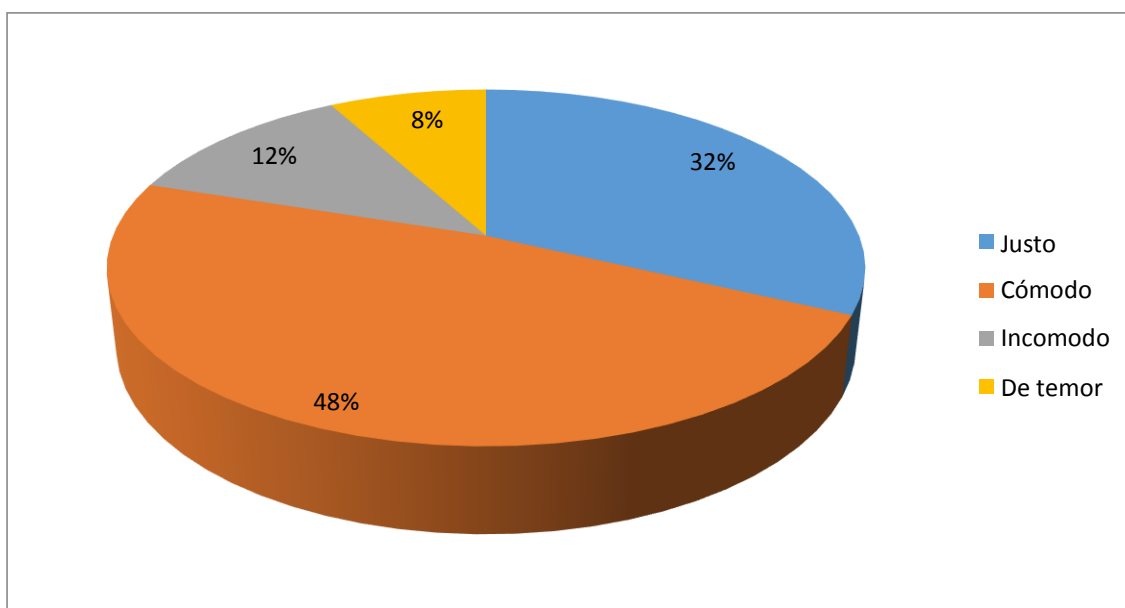
TABLA N° 15

*¿Cómo considera cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento dentro de la
Municipalidad Distrital de Huacchis?*

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Justo	8	32,00 %	32.00 %
Cómodo	12	48,00 %	80.00 %
Incomodo	3	12,00 %	92.00 %
De temor	2	8,00 %	100.00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 15



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 48% de los encuestados consideran sentirse cómodo cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento, el 32 % consideran sentirse justo cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento, el 12% consideran sentirse incomodo cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento y solo el 8% consideran que es de temor.

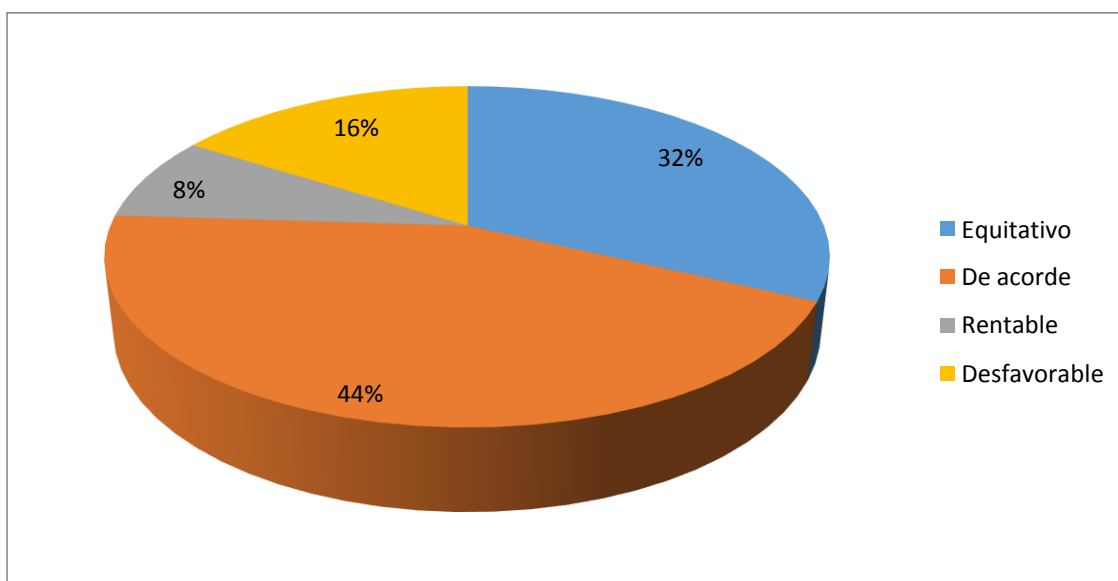
TABLA N° 16

*¿Cómo considera el salario que recibe por las actividades que realiza dentro de la
Municipalidad Distrital de Huacchis?*

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Equitativo	8	32,00 %	32.00 %
De acorde	11	44,00 %	76.00 %
Rentable	2	8,00 %	84.00 %
Desfavorable	4	16,00 %	100.00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 16



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El 44% de los encuestados considera que el salario que recibe por las actividades que realiza es de acorde, el 32% considera que el salario que recibe por las actividades que realiza es equitativo, el 16% considera que el salario es desfavorable y solo el 8% consideran que es rentable.

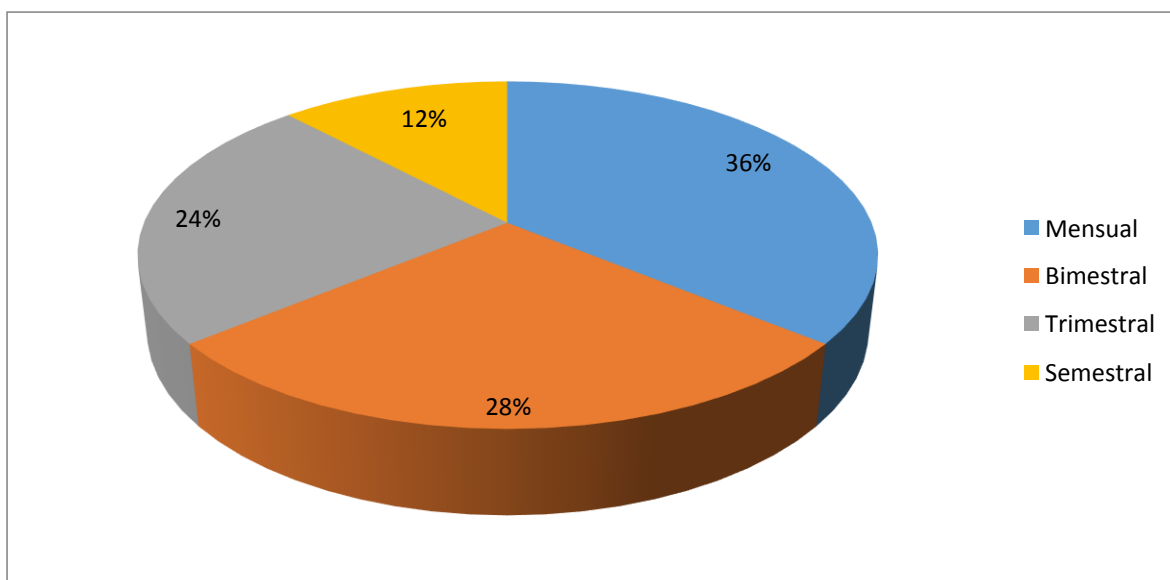
TABLA N° 17

¿Qué tiempo considera usted como colaborador, necesita ser capacitado?

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Mensual	9	36,00 %	36.00 %
Bimestral	7	28,00 %	64.00 %
Trimestral	6	24,00 %	88.00 %
Semestral	3	12,00 %	100.00 %
Total	25	100,00 %	

Fuente: Cuestionario

FIGURA N° 17



Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: El 36% de los encuestados considera que como colaborador necesita ser capacitado mensualmente, el 28% considera que como colaborador necesita ser capacitado bimestralmente, el 24% considera que como colaborador necesita ser capacitado trimestralmente y solo el 12% consideran ser capacitados semestralmente.

CAPITULO: ANALISIS Y DISCUSION

8. ANALISIS Y DISCUSION

OBJETIVO N°01: Analizar los tipos de liderazgo contemporáneos que desarrolla la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017

- El 44% de los colaboradores encuestados, consideran que la práctica del liderazgo carismático es importante porque observan a la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis que se caracteriza por generar entusiasmo en los subordinados. (Tabla N° 06). **Bastar (2006)**, en el “Liderazgo empresarial de hoy en día se basa en el liderazgo carismático, el liderazgo cooperativo y en todo aquél liderazgo que no solo dirige la empresa hacia un fin positivo sino también un liderazgo que se preocupa realmente por sus empleados y/o equipo”...Carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Según mi opinión, tiene que ver mucho la forma de liderazgo que desarrolla la alta gerencia de una empresa. Vistos los resultados, se confirma la importancia que tiene este tipo de liderazgo.
- El 48% de los colaboradores encuestados opinaron que la práctica del liderazgo transformacional es trascendental porque el Alcalde de la Municipalidad Distrital de Huacchis se encarga de cumplir las metas trazadas por la organización. (Tabla N° 07) **Según John Schermerhorn, (2004) “Las Nuevas Perspectivas De Liderazgo”**: Se centran en el liderazgo transformacional y en el liderazgo transaccional. El enfoque transformacional, cuenta con cuatro dimensiones, el carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. El carisma proporciona visión y sentido de misión, inspira orgullo, así como respeto y confianza del seguidor. Por tanto, según mi opinión, es importante el desenvolvimiento del líder, el cual tiene que saber o darse cuenta las inquietudes del colaborador en este caso, el Alcalde tiene una aceptación trascendental y notable de parte de los colaboradores.
- El 48%, manifestaron que el rol de carrera que maneja la alta gerencia es competitivo porque hay manejo profesional en la resolución de problemas que se originan en la Municipalidad Distrital de Huacchis. (Tabla N° 08). **Según Ibañez (2011)**, menciona que “La capacitación como un medio para mejorar la eficiencia del trabajador e impulsar el ascenso del servidor. Esta capacitación puede efectuarse fuera o dentro del horario normal de trabajo”. A mi opinión, la Gerencia maneja un rol de carrera altamente competitivo y profesional, por tanto la resolución de problemas serán oportunas y adecuadas dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis.

- El más alto porcentaje 48%, considera el rol psicológico que maneja la alta gerencia es competitivo porque maneja y controla la conducta de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis. (Tabla N° 09). **Según Chiavenato (2011)**, afirma que “La vida de las personas se compone de una infinidad de interacciones con otros individuos y organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante”. Desde el punto de vista personal, puedo decir, que la Gerencia, desarrolla un alto porcentaje de control y manejo de sus colaboradores de la Municipalidad en mención.
- El mayor porcentaje 56% manifestaron que la frecuencia de reacción de la alta gerencia es algunas veces liderazgo asertivo porque aún falta pulir en cuanto a generar cambios que sean eficientes para mejora de la Municipalidad Distrital de Huacchis. (Tabla N° 10). **Amaya (1996)**, refiere que “La figura del líder conocida desde hace milenios llama la atención por su fuerza y la gran influencia sobre la historia de los pueblos humanos”. Figuras como Jesucristo, Nelson Mandela o Martin Luther King ponen a pensar acerca de los líderes nacen o se hacen, de si sus procesos psicológicos son aprendidos o heredados y de como un líder efectivo conduce la conducta de un grupo”. Por lo que opino, es que según los resultados la mayoría manifiesta que dentro de la Municipalidad la asertividad es algunas veces, pero también el siempre asertivo no es tan bajo, por tanto, nos da a entender que la Gerencia está en el proceso de lograr y cumplir con sus objetivos.
- El mayor porcentaje 52% considera que algunas veces la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis es liderazgo pasivo porque existe conformidad con todo aquello que le plantea la alta gerencia. (Tabla N° 11). **Según Diaz (2010)**, señala que “La organización es la acción y efecto de organizar u organizarse, es disposición y orden, es la facultad de disponer, es arreglar y distribuir”. A mi opinión, si bien es cierto que, la alta Gerencia es responsable de disponer, ordenar, organizarse, etc., entonces podemos apreciar que la mayoría, considera algunas veces, mientras que un 44% considera que siempre, entonces, sería necesario que el Alcalde busque maneras o formas de motivar a sus colaboradores y este porcentaje de conformismo disminuya en bien de la Municipalidad.

OBJETIVO N° 02: Analizar la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017

- El mayor porcentaje 48% califica a la tranquilidad laboral como adecuada porque no se genera culpabilidad, intimidación o enfado dentro de la organización. (Tabla N° 12). **Según Robbins & Jude (2009)**, Menciona que “Son enunciados de evaluación favorable o desfavorable de los objetivos. Personas o eventos. Reflejan cómo se siente alguien respecto de algo”. Según los resultados, puedo mencionar que los colaboradores en su mayoría, se sienten tranquilos laboralmente y satisfechos, por tanto, es un buen indicador de que el Alcalde de dicha Municipalidad, se desenvuelve como un buen líder.
- El mayor porcentaje 40% manifestaron que algunas veces existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo porque existe paradigmas que impiden seguridad en sus relaciones laborales dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis.(Tabla N° 13). **Según Maslow (1991)**, propone “Teoría de la Motivación Humana, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas” como por ejemplo: **Las necesidades sociales:** son la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionados con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto. Por tanto, opino que la mayoría de los colaboradores sienten ser aceptados por sus compañeros de trabajo y de alguna manera por así decirlo, se sienten satisfechos de laborar en la Municipalidad.
- El más alto porcentaje 48% qué los estímulos se le otorga como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores, son salidas y viajes porque se observa gracias a esto un mejor desenvolvimiento y colaboradores más motivados dentro de su organización. (Tabla N° 14). **Según Corona (2012)**, “Los principales factores que vamos a considerar en la satisfacción laboral son: La relación entre satisfacción, motivación y desempeño, la influencia de las expectativas y las compensaciones en la satisfacción laboral...”, en la cual, opino que, la alta Gerencia si otorga estímulos a sus colaboradores de maneras distintas (Viajes, Beneficios, etc.), de esta manera, motiva a los mismos a esforzarse en su rendimiento, ya que será recompensado, esto conllevará a tener colaboradores satisfechos y motivados.
- El mayor porcentaje 48% consideran sentirse cómodo cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento porque al aceptar sus errores hacen que se corrijan para contribuir de manera óptima a la Municipalidad Distrital de Huacchis. (Tabla N° 15). **Según Corona (2012)**, “Los principales factores que vamos a considerar en la satisfacción laboral son: La relación entre satisfacción, motivación y desempeño, La influencia de las expectativas y las compensaciones en la satisfacción laboral, El clima

laboral y otros aspectos influyentes en la satisfacción del trabajador, Los efectos de la satisfacción laboral”. Puedo opinar, que al aplicarse alguna sanción hacia algún colaborador de la Municipalidad de Huacchis, la mayoría dice sentirse cómodo y justo, lo que indica que la alta Gerencia dio a conocer oportunamente de las responsabilidades y sanciones en caso de ocurrir una situación irregular.

OBJETIVO N° 03: Identificar si existe asociación o relación de Influencia entre el liderazgo contemporáneo y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017

- El 44% considera que el salario que recibe por las actividades que realiza es de acorde porque es suficiente para subsistir pero mas no le es rentable para su satisfacción de laborar dentro de la institución. (Tabla N° 16). **Según Chávez (2006)**, sostiene que “Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no”. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de este son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal. Pero el líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza...”. Por lo que me permito opinar, que la alta Gerencia si evaluó cada puesto de trabajo e implantó un salario acorde a su desenvolvimiento, por los resultados observamos que en su mayoría, dicen estar de acuerdo con su salario y consideran equitativo y justo.
- El más alto porcentaje 36% considera que como colaborador necesita ser capacitado mensualmente porque se le es indispensable enriquecer más sus conocimientos para contribuir de manera eficiente lo cual generara rentabilidad dentro de su organización. (Tabla N° 17). **Según Chiavenato (2011)**, afirma que “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemático y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. A mi opinión, el colaborador para ingresar a la Municipalidad dio a conocer sus capacidades, habilidades, experiencia y demás, por tanto, considero que se debería capacitar a los colaboradores cada 6 meses a mas, salvo que sean rotados a un puesto diferente para el cual no concurso. Es necesario manifestar,

que cuanto más sean las veces en llevar a cabo una capacitación, mayor serán los gastos, el cual puede ser perjudicial para la Municipalidad.

CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9. CONCLUSIONES:

- Se concluye que si existe una relación entre Liderazgo Contemporáneo y Motivación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017,

porque un 56% manifiestan que la de reacción de la alta gerencia es algunas veces liderazgo asertivo y el 48% manifiestan que los estímulos se le otorga como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores, son salidas y viajes gracias a esto un líder contemporáneo es conductor de motivación para generar un mejor desenvolvimiento de los colaboradores lo cual generará mayor rentabilidad para su organización.

- De los colaboradores encuestados que laboran en la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari, el 44% consideran que la práctica del liderazgo carismático es importante. El 48% de los encuestados opinaron que la práctica del liderazgo transformacional es trascendental y notable. El 48%, manifestaron que el rol de carrera que maneja la alta gerencia es competitivo. El más alto porcentaje 48%, considera el rol de psicológico que maneja la alta gerencia es competitivo. El mayor porcentaje 56% manifestaron que la frecuencia de reacción de la alta gerencia es algunas veces liderazgo asertivo. El mayor porcentaje 52% que algunas veces la reacción de la alta gerencia de la municipalidad distrital de Huacchis es liderazgo pasivo.
- El mayor porcentaje 48% califica a la tranquilidad laboral como adecuada. El mayor porcentaje 40% manifestaron que algunas veces existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo. El más alto porcentaje 48% que los estímulos se le otorga como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores, son salidas y viajes. El mayor porcentaje 48% consideran sentirse cómodo cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento. El 44% considera que el salario que recibe por las actividades que realiza es de acorde. El más alto porcentaje 36% considera que como colaborador necesita ser capacitado mensualmente.

RECOMENDACIONES:

- La Municipalidad Distrital de Huacchis – Huari, debe mejorar las condiciones de trabajo y desechar el estilo de comunicación pasivo por parte de la alta gerencia para poder replicar a

sus colaboradores de forma positiva; asimismo, debe aprovechar la comunicación asertiva que se mantiene para así coadyuvar la relación internamente y mejorar la prestación de servicios a su público en general convirtiéndose en un líder contemporáneo.

- Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari, otorgue mayores reconocimientos y beneficios a sus trabajadores, y así logre mejorar la motivación en sus colaboradores.
- La alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari, debe realizar capacitaciones constantes y orientaciones para promover el sentimiento de afecto, compañerismo dentro de los miembros, y esto hace que los trabajadores siempre se motiven por los logros obtenidos e ir evaluando de manera constante el desempeño de sus colaboradores para que pueda tomar medidas de precaución y/o prever futuros inconvenientes con sus colaboradores.

10. AGRADECIMIENTO

A mis padres, por el apoyo incondicional que me dieron a lo largo de la carrera.

Al Mg. Jorge Alejandro LUJAN TORRES, por su asesoría y dirección en el trabajo de investigación.

A la Escuela de Administración, por el soporte institucional dado para la realización de este trabajo.

A todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de esta investigación, hago extensivo mi más sincero agradecimiento.

CESI GUERRERO ITA

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Amaya, M. (1996). *Dinámica de Liderazgo en Las Organizaciones*. Santo Tomas, El Salvador: Editorial Milacit.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Distrito Federal, Brasil: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Distrito Federal, Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Chávez, G. (2006). *Adminístrate Hoy*, Distrito Federal, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Corona, M. (2011). *Liderazgo del Siglo XXI*. España: Aventure.
- Díaz, C. (2010). *Administración*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Flores, E. (2014). *EL estilo de Liderazgo de los Directores de los colegios parroquiales de Piura*. Tesis de Maestría de Liderazgo y Dirección no publicada, Piura, Perú.
- García, V. (2012). *La Motivación Laboral, Estudio descriptivo de algunas variables*. Tesis de Bachiller en Psicología no publicada, España.
- Gonzales, S. (2014). *Gestión del Desempeño y Motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Tesis de Bachiller en Psicología no publicada, Lima, Perú.
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros de Construcción Civil*. Tesis de Licenciatura en Administración, Lima, Perú.
- Herzberg, F. (2011). *Desarrollo Personal y Autoestima*. Mexico: Edufarma.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Maslow, A. (1991). *"La Personalidad creadora"*. Barcelona: Kairos.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su Influencia en el Desempeño Laboral en los empleados administrativos del área comercial de la consultora Furoiani Obras y Proyectos*. Tesis de Maestría en Recursos Humanos no publicada, Guayaquil.
- Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. San Diego, California: Editorial State University. Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación de Mexico.
- Schermerhorn, J., y Hunt. R. (2004), *Comportamiento Organizacional*. Distrito Federal, México: Editorial Limusa Wiley.
- Wayne, H., y Noe. J. (1990). *"El Arco Creativo"*. Mexico : Universidad de Cantabio.

LINKOGRAFIAS

+http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402013000400014

+<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mier%20S.pdf?sequence=1>

+https://talentohumanocun.wikispaces.com/file/view/2_Doc_CAPACITACION+Y+DESARROLLO.pdf

+<http://www.trabajosocial.unam.mx/dirs/licenciatura/planestudios/8semestre/05sicologiadesarrollohumano>

+<http://www.farem.unan.edu.ni/investigacion/wp-content/uploads/2015/05/67-Comportamiento-Organizacional-15e>

+http://www.academia.edu/10234365/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P._Robbins_PD

APENDICES Y ANEXOS

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACCHIS – HUARI, 2017

La presente encuesta se realiza con el objetivo de investigar sobre liderazgo contemporáneo y motivación laboral, por lo que se le solicita responder con la mayor sinceridad posible, tomando en cuenta que se manejará con total discreción y confidencialidad. Se le agradece su colaboración.

I. INSTRUCCIONES: Estimados colaboradores, la presente encuesta es para saber la influencia del Liderazgo contemporáneo, en la Motivación Laboral; en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari, por lo tanto le solicitamos lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se le presentan a continuación y responda marcando con una “X” lo que considere más oportuno según su experiencia en la organización.

1. Edad de los colaboradores
2. Genero de los colaboradores
3. Estado civil de los colaboradores
4. Años de servicio de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Huacchis
5. Grado de instrucción de los colaboradores
6. ¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo carismático por parte de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis?
 - a. Relevante
 - b. Importante
 - c. Útil
 - d. No Necesario
7. ¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo transformacional por parte del alcalde de la Municipalidad Distrital de Huacchis?
 - a. Trascendental
 - b. Notable
 - c. Indefinido
8. ¿Cómo considera el rol de carrera que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis en cuanto a liderazgo?

- a. Profesional
 - b. Competitivo
 - c. Técnico
 - d. No es Notable
9. ¿Cómo considera el rol de psicológico que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis en cuanto a liderazgo?
- a. Profesional
 - b. Competitivo
 - c. Técnico
 - d. No es Notable
10. ¿Con que frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis es liderazgo asertivo?
- a. Siempre
 - b. Algunas veces
 - c. Casi nunca
 - d. Nunca
11. ¿Con que frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis es liderazgo pasivo?
- a. Siempre
 - b. Algunas veces
 - c. Casi nunca
12. ¿Cómo califica a la tranquilidad laboral dentro de su organización, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?
- a. Satisfecho
 - b. Es adecuada
 - c. Podría Mejorar
 - d. Inadecuada
13. ¿Existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?
- a. Siempre
 - b. Algunas veces
 - c. Casi nunca
 - d. Nunca
14. ¿Qué estímulos se le otorga como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores?
- a. Beneficios

- b. Salidas y viajes
- c. Símbolos
- d. Mención honrosa

15. ¿Cómo considera cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis?

- a. Justo
- b. Cómodo
- c. Incomodo
- d. De temor

16. ¿Cómo considera el salario que recibe por las actividades que realiza dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis?

- a. Equitativo
- b. De acorde
- c. Rentable
- d. Desfavorable

17. ¿Qué tiempo considera usted como colaborador, necesita ser capacitado?

- a. Mensual
- b. Bimestral
- c. Trimestral
- d. Semestral

¡Muchas gracias por su colaboración!!!

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
EL LIDERAZGO CONTEMPORANEO Y LA MOTIVACION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUACCHIS – HUARI, 2017.	¿De qué manera el liderazgo contemporáneo, influye en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017?	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar y determinar de qué manera el liderazgo contemporáneo, influye en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar los tipos de liderazgo contemporáneo que desarrolla, la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017 ✓ Analizar la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017. ✓ Identificar si existe asociación o relación de influencia entre el liderazgo contemporáneo y la motivación laboral, en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis-Huari, durante el año 2017. 	El Liderazgo Contemporáneo Influye significativamente en la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en el año 2017	El liderazgo contemporáneo y la motivación laboral	Tipo descriptivo, no experimental de corte transversal.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
LIDERAZGO CONTEMPORANEO	Según Jimenez, (2011) La contextualización tiene importancia especial para un aspecto de liderazgo ignorado por las teorías tradicionales: la capacidad que tiene el líder para inspirar a otros a fin de que actúen más allá de sus intereses personales e inmediatos.	Es la capacidad que tiene el líder para que actúen los colaboradores en lograr los objetivos propuestos por la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari, 2017.	Tipos de Liderazgo.	Liderazgo Carismático.	¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo carismático por parte de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari?
				Liderazgo Transformacional.	¿Cómo considera usted, la práctica de liderazgo transformacional por parte del Alcalde Distrital de Huacchis - Huari?
			Roles del Liderazgo.	Rol de Carrera.	¿Cómo considera el rol de carrera que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en cuanto a liderazgo?
				Rol Psicológica.	¿Cómo considera el rol de psicológico que maneja la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari en cuanto a liderazgo?
			Actitudes de Liderazgo	Liderazgo Asertivo.	¿Con que frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari es liderazgo asertivo?
				Liderazgo Pasivo.	¿Con que frecuencia la reacción de la alta gerencia de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari es liderazgo pasivo?

MOTIVACION LABORAL	Según Valle, (2011) Esta constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir.	Es el resultado de la interacción entre los colaboradores y la situación que lo rodea dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis, 2017	Motivación Intrínseca	Aceptación Laboral.	¿Cómo califica a la tranquilidad laboral dentro de su organización, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?
				Tranquilidad Laboral.	¿Existe aceptación laboral con sus compañeros de trabajo, para que usted se sienta satisfecho de laborar en ella?
			Motivación Extrínseca	Estímulos al desempeño.	¿Qué estímulos se le otorga como reconocimiento por el desempeño exitoso de sus labores?
				Lección por un incorrecto comportamiento	¿Cómo considera cuando se le da una lección por un incorrecto comportamiento dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari?
			Incentivo en el Trabajo	Salarios	¿Cómo considera el salario que recibe por las actividades que realiza dentro de la Municipalidad Distrital de Huacchis - Huari?
				Capacitaciones	¿Qué tiempo considera usted como colaborador, necesita ser capacitado?

VALIDACION DE EXPERTOS