

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“ESTILO DE LIDERAZGO QUE PREDOMINA EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUALGAYOC –
BAMBAMARCA EN EL AÑO 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autoras:

Tania Lisveth Hernández Quispe
Mary Kendra Melyssa Vásquez Benavides

Asesor:

Mg. Liliana Beatriz Carrillo Carranza

Cajamarca - Perú

2021

DEDICATORIA

El presente proyecto, lo dedico primeramente a Dios por ser mi guía y por las fuerzas que me da para seguir adelante, asimismo a mis padres por su amor, trabajo, sacrificio y apoyo en todos estos años que gracias a ellos eh logrado culminar una etapa más de mi vida, también a mis hermanos por su apoyo, cariño y a mi mejor amigo que estuvo siempre presente apoyándome.

Tania Lisveth Hernández Quispe

El presente proyecto se lo dedico principalmente a Dios, por darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados y esperados de mi vida. Al mismo tiempo a mis padres Jorge Luis y Dianira, por su amor incondicional, sacrificio, paciencia y esfuerzo en todos estos años, han sido, son y seguirán siendo los mejores padres del mundo, nunca dejaré de sentirme orgullosa de ambos, también a mis hermanos Georgina y Jorge Luis por su comprensión, cariño y apoyo constante.

Todos mis logros se los dedico y se los seguiré dedicando esencialmente a ustedes.

Mary Kendra Melyssa Vásquez Benavides

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por todas las bendiciones que me ha dado hasta el momento, por ser mi guía y fortaleza en momentos difíciles de mi vida.

También agradezco a mis padres y hermanos por brindarme su amor y apoyo incondicional en una etapa más de mi vida y por ser los promotores principales de mis sueños, por confiar y creer en mí.

Tania Lisveth Hernández Quispe

Agradecer primeramente a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad y por todas y cada una de sus bendiciones en el transcurso de mi vida.

Agradecer también a mis padres y hermanos ya que ellos son el pilar esencial de mi vida, por su apoyo incondicional, eh incluso por siempre haberme dado la confianza y fuerza necesaria para seguir luchando por mis sueños.

Los amos infinitamente.

Mary Kendra Melyssa Vásquez Benavides

CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III. RESULTADOS	35
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	39
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Características de los Estilos de Liderazgo</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 2: Ventajas y Desventajas de los Estilos de Liderazgo.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 3: Gerentes, Sub Gerentes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 4: Escala de Likert.</i>	<i>33</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Disposición de los órganos en el Organigrama</i>	32
<i>Figura 2: Estilos de liderazgo.....</i>	35
<i>Figura 3: Estilo de liderazgo transformacional.....</i>	36
<i>Figura 4: Estilo de liderazgo liberal.....</i>	37
<i>Figura 5: Estilo de liderazgo autocrático</i>	38
<i>Figura 6: El jefe realiza capacitaciones para el desarrollo adecuado de sus actividades. 54</i>	
<i>Figura 7: Su jefe se coloca en su lugar para resolver los problemas que se le presentan. 55</i>	
<i>Figura 8: Su jefe se preocupa en contribuir en la formación de aquellos colaboradores que lo necesitan.....</i>	56
<i>Figura 9: Su jefe trata de que usted vea los problemas como una nueva oportunidad de desarrollo personal y laboral.....</i>	57
<i>Figura 10: Su jefe le transmite confianza en el desarrollo de las actividades</i>	58
<i>Figura 11: Su jefe lo motiva en el logro de sus metas</i>	59
<i>Figura 12: Su jefe escucha y considera sus opiniones para la toma de decisiones.....</i>	60
<i>Figura 13: Su jefe se encuentra ausente cuando lo necesitan</i>	61
<i>Figura 14: Su jefe trata de mantenerse al margen en la toma de decisiones en caso de conflictos y dificultades laborales.....</i>	62
<i>Figura 15: Su jefe sólo brinda los mecanismos de trabajo, mas no participa en el grupo ni en la realización de las actividades.....</i>	63
<i>Figura 16: Su jefe delega la autoridad a sus subalternos para la toma de decisiones.....</i>	64
<i>Figura 17: Su jefe muestra poca preocupación, tanto por el grupo y la tarea encomendada</i>	65
<i>Figura 18: Su jefe demuestra poco interés en resolver los conflictos suscitados.....</i>	66

Figura 19: Su jefe considera que sus colaboradores no necesitan supervisión para el desarrollo de sus actividades 67

Figura 20: Su jefe no comparte toda la información de la organización con ustedes..... 68

Figura 21: A su jefe no le gusta ser cuestionado en las decisiones que toma 69

Figura 22: Su jefe considera solo su opinión para la toma de decisiones..... 70

Figura 23: Su jefe impone y espera el cumplimiento de sus órdenes de forma inmediata. 71

Figura 24: Su jefe supervisa estrictamente el cumplimiento de las actividades..... 72

Figura 25: Su jefe impone autoridad siempre cuándo puede. 73

Figura 26: Su jefe considera que hablar fuerte frente a usted, es adecuado para una buena comunicación..... 74

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo general determinar el estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021. El tipo de investigación fue básica con enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 subgerentes a los cuales se les aplicó una encuesta, la cual constaba de 21 preguntas.

Los resultados obtenidos en esta investigación, con respecto al estilo Transformacional fue que el 50 % muestra un nivel medio, asimismo el 43.3 % muestra un nivel alto. Por otro lado, con relación al estilo Laissez -faire, el 57% cuenta con un nivel bajo de liderazgo y el 43% con un nivel medio. Finalmente, de acuerdo al estilo Autocrático, el 67% muestra un nivel medio de liderazgo y el 20% muestra un nivel bajo.

Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc- Bambamarca es el liderazgo transformacional, por lo cual se considera que la mayor parte de los líderes realizan capacitaciones a sus subalternos y les transmiten confianza, motivándolos constantemente, seguido del estilo autocrático, el cual indica que a menudo espera el cumplimiento de sus órdenes de forma inmediata y no le gusta ser cuestionado en la toma de decisiones.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo laissez- faire, liderazgo autocrático.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la globalización ha permitido que las organizaciones en el ámbito empresarial tomen más importancia a la contribución que brinda un líder para lograr una buena comunicación dentro de una empresa, con la finalidad de alcanzar sus objetivos trazados y obtener una mayor productividad, además contribuir al desarrollo de cada uno de sus colaboradores. Como ya sabemos la coyuntura a nivel mundial ha puesto a prueba a todas las organizaciones, donde cada uno de sus colaboradores tuvo que cambiar su estilo de trabajo, viviendo una incertidumbre debido a la preocupación de todos los acontecimientos ocurridos en esta pandemia.

Un líder tiene que ser capaz de participar y potenciar el aprendizaje continuo tanto propio como de sus colaboradores. Con la formación adecuada, se facilita el poder guiar, orientar y asesorar a sus colaboradores en el cambio. (Palomo, 2013)

Las organizaciones en la actualidad a nivel nacional, realizan pocos proyectos de desarrollo de liderazgo para obtener el mayor crecimiento en sus actividades, pero los líderes se han visto en la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimiento para así poder actualizarse en su cargo y en la manera de gerencia a sus equipos, ya que presenciaron que su rol de liderazgo cambio a consecuencia de la pandemia.

Por otro lado, a nivel regional se ha observado que las instituciones públicas cuentan con líderes poco capacitados para asumir el cargo de jefes, generando así la inconformidad de sus subordinados. Lo cual genera que las organizaciones no cumplan con sus metas y objetivos y más aún con la coyuntura actual donde se necesita que el líder cuente con comunicación, confianza y empatía, ya que son las bases de liderazgo tras el COVID. Es por ello que cada día se incrementan los reclamos de la población, dando a notar la falta de liderazgo o incluso una incorrecta adopción de los estilos de liderazgo y con mucha más razón en estos tiempos de pandemia.

Por lo que, se ha identificado que la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca tiene una gran crisis, porque tanto a la cabeza de la organización, como a sus funcionarios les falta aprender mucho con respecto al liderazgo, ya que algunos creen que imponiendo órdenes o incluso intimidando a sus subordinados se logrará el cumplimiento de todas sus actividades y objetivos. Esta situación obliga a tomar el liderazgo en gran consideración, porque es una de las claves para que una organización goce de buena salud, cumpliendo un papel importante frente a los grupos de trabajo que muchos se encuentran descontentos, por lo cual los colaboradores necesitan sentirse queridos, bien tratados y de esta manera rendir adecuadamente para el logro de los objetivos, pero no siempre sucede eso.

Los estilos de liderazgo que se va a desarrollar en este trabajo son los estilos que más predominan en toda organización pública es por ello que vamos a detallar las características de cada uno de ellos.

A continuación, se detallará los antecedentes de los últimos cinco años en el ámbito internacional, nacional y regional con respecto a estudios realizados, basados en estilos de liderazgo en las instituciones públicas.

Actualmente a nivel internacional la mayor parte de las organizaciones buscan que sus colaboradores cuenten con las habilidades necesarias para el crecimiento y reconocimiento de la misma, generando así un trabajo eficaz y competitivo.

Según (Cárcamo & Rivas, 2017) en su investigación “Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores públicos o privados” el Objetivo fue conocer el estilo de liderazgo que ejercen las enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisores. El tipo de investigación fue cuantitativa, descriptiva y transversal. La muestra estuvo conformada por 165 profesionales de enfermería del área adulto-pediátrica. La recolección de datos se efectuó mediante el cuestionario multifactorial de liderazgo, según sus resultados llegaron a la conclusión que el estilo transaccional predomina en enfermeras(os) docentes y

supervisores afectando en gran manera al desarrollo y el fortalecimiento de un liderazgo transformador el cual es de mucha importancia para una gestión de calidad.

Por otro lado (Nivelo, 2018) En su tesis titulada “Estilos de Liderazgo y aporte al desarrollo local. Estudio sobre mujeres y hombres en cargos públicos de la ciudad de Cuenca” Cuyo objetivo fue contribuir al conocimiento de los estilos de liderazgo y su relación con el desarrollo local de las personas en cargos públicos de la ciudad de cuenca. El tipo de investigación fue cuantitativo, observacional, descriptivo de corte transversal. El instrumento para la recolección de datos fue el Multifactorial leadership Questionnaire (MLQ 6S), además se utilizó el SPSS como procesador de datos, el cuestionario de aplicó a 146 funcionarios en cargos públicos, de los cuales fueron hombres y mujeres directores departamentales de la prefectura , del GAD municipal de cuenca y dirigentes barriales .De los resultados obtenidos llegó a la conclusión que en la población investigada no existe personas con un estilo de liderazgo concreto, sino que existen comportamientos transformacionales, transaccionales y de laissez faire haciendo referencia al desarrollo local, además auto percibe que su labor es muy buena con respecto a las áreas sociales y defensa de los derechos.

Así mismo (Hermida, 2020) en su tesis“ Los estilos de liderazgo en la satisfacción de los colaboradores millenials de la provincia de Guayas” el objetivo general de esta investigación fue Analizar los principales tipos de liderazgo y el grado de satisfacción que producen en la generación millenials de la provincia del Guayas, este estudio es de tipo no experimental-descriptivo con un enfoque mixto(cuantitativo- cualitativo).La encuesta aplicada a 384 jóvenes millenials, fue la principal herramienta para la recolección de datos concluyó que las entidades de Guayas mantienen un estilo de liderazgo autoritario y que los colaboradores millenials mantienen un estilo de liderazgo democrático por encima del transformacional , el autocrático y el liberal ,por lo tanto las instituciones necesitan transformar hacia

estructuras más democráticas para dirigir adecuadamente a los colaboradores millenials y asimismo permitan a ese grupo ser más eficientes, productivos y comprometidos, ya que el recurso humano es de vital importancia en toda organización.

En los últimos años las empresas públicas en el Perú, según la investigación realizada por Quispe en el año 2016, estas carecen de líderes dentro de sus organizaciones, debido a que la mayoría no le da la suficiente importancia a este ámbito, como ya sabemos muchos de sus colaboradores que se encuentran en el mando, no están correctamente capacitados para dirigir a un grupo de personas, es por ello que existe muy poco liderazgo en este tipo de entidades.

Según (Quispe, 2016) en su tesis “Análisis de liderazgo en las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Espinar, en la Prestación de servicios públicos en los periodos julio 2015 a julio 2016” tiene como objetivos, identificar las causas de la inaplicación del liderazgo en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Espinar, Analizar la situación actual de las funciones diarias que cumplen los funcionarios en la Municipalidad Provincial de Espinar, Establecer la relación de los indicadores entre el liderazgo y la prestación de servicios públicos en la Municipalidad y por ultimo Identificar las estrategias de mejora en la toma de decisiones para la dirección de personal municipal en la prestación de servicios públicos en los periodos julio 2015 a julio 2016, con una muestra de 241 trabajadores, como instrumento se usó la encuesta y se pudo concluir que, existe un liderazgo autocrático, porque se determinó, la toma de decisiones inadecuadas, desorganización en las gerencias, incluso gerentes y sub gerentes que carecen de liderazgo , por otro lado manifiesta que los supuestos líderes no contribuyen en el desarrollo de sus colaboradores, ni de la organización.

Para (Montero, 2017) en su tesis “Identificación de los Estilos de Liderazgo del Equipo Directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público”, con una muestra de 49 docentes, al mismo tiempo su objetivo principal es identificar y analizar los estilos de

liderazgo que ejerce el Equipo Directivo del IESTPFFAA, por otro lado concluye que, la mayor parte del equipo directivo transmite confianza y entusiasmo a sus colaboradores, es por ellos que tienen desarrollado como líderes la actitud de carisma, para relacionarse con sus trabajadores. Ya que siempre entre ellos prevale el sentido de humor para así solucionar más rápido las situaciones de conflicto.

Así mismo (Poma, 2018) en su tesis “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos 2017” resume que la Municipalidad de los Olivos cuenta con un gran problema en la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, es por ello que se decidió hacer un estudio, en el cual tenían como objetivos Determinar el estilo de liderazgo que tiene mayor relación con la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de los olivos 2017, Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de los olivos 2017, Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de los Olivos 2017 y Determinar la relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de los olivos 2017. En este estudio se trabajó con una muestra aleatoria de 163 colaboradores, al mismo tiempo como instrumento se usó el cuestionario, por lo que se llegó a concluir que existe una mayor relación entre el estilo de liderazgo laissez faire y la satisfacción laboral dentro de dicha Municipalidad.

Por otro lado (Martinez J. c., 2019) en su trabajo de investigación “Liderazgo en directores del nivel primario del distrito de Rupa Rupa” tuvo como objetivo conocer el tipo de liderazgo que desarrollan los directores del nivel primario de las instituciones educativas del distrito, la investigación es de tipo descriptivo, el instrumento para el recojo de información fue un cuestionario el cual fue validado por expertos en el tema presentando una ficha de confiabilidad de 0,0950 con el Alpha de Cronbach, la muestra fue de 107 docentes elegida

de forma no probabilística. Los resultados obtenidos demostraron que el estilo de liderazgo democrático predomina en los directores de dichas instituciones, seguido del estilo liberal y del estilo autoritario. Lo que significa que los directores asumen el cargo de manera afable, toman decisiones conjuntamente y que las órdenes las cumplen bajo consenso siempre tomando en cuenta las opiniones de todo el personal a cargo.

De igual modo (Velásquez, 2019) en su tesis “El Liderazgo Transformacional y Calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco 2018” manifiesta haber realizado su investigación con una muestra de 20 autoridades de la municipalidad, al mismo tiempo que, su objetivo principal es Determinar el nivel de influencia del liderazgo transformacional en la calidad de servicios de la Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco-2018, en consecuencia, el tipo de investigación es sustantiva y como instrumento se empleó el cuestionario. Por último, se concluye que mediante la investigación realizada se pudo observar cuales son las actividades que se realiza dentro de la Municipalidad y después de haberse realizado los estudios correspondientes se pudo verificar que en cuanto a sus objetivos específicos el liderazgo transformacional ha influido de una manera satisfactoria dentro de la Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco con un nivel de 95% de confiabilidad.

Al mismo tiempo (Benito, 2019) en su tesis “El Liderazgo del alcalde en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara 2018” resume que en su investigación se trata de analizar el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa de la municipalidad Distrital de Phara. Debido a que se tiene que contar con un buen liderazgo para que la gestión administrativa surja de una manera productiva, por que como ya sabemos el alcalde y funcionarios dirigen una gran organización la cual ocupa una responsabilidad aún mayor.

La tesis tiene como objetivo principal establecer la correlación entre el liderazgo del alcalde y la gestión administrativa, he incluso esta investigación contribuirá a la recopilación de

conocimientos para la mejora continua de esta gestión, tomando en cuenta los estilos de liderazgo, para dicho estudio se usó una muestra de 34 trabajadores, así mismo se aplicó un cuestionario como instrumento y se concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo del Alcalde y la gestión que se estaba dando en la municipalidad.

Por último (Huarca, 2020) en su tesis “ Estilos de Liderazgo de los jefes y sub gerentes con el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kunturkanki, Cusco 2019” tenemos como objetivos, Determinar la relación del estilo de liderazgo de los jefes y sub gerentes con el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Kunturkanki, Cusco-2019, Precisar cuál es el estilo de liderazgo que prevalece en los jefes y sub gerentes de la municipalidad distrital de Kunturkanki-Cusco e Identificar el nivel de percepción del clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Kunturkanki-Cusco. Se realizó el estudio con un tipo de investigación correlaciona, una muestra censal, debido al tamaño de la población, y como instrumento se usó el cuestionario. Así mismo concluyen que el estilo que predomina tanto en los jefes como en los sub gerentes, fue el liderazgo transaccional y el transformacional con un nivel muy alto del total de encuestados.

Finalmente, a nivel regional se ha observado que en algunas organizaciones los jefes no cuentan con habilidades para dirigir un grupo. Por consecuencia en este tipo de organizaciones existen niveles jerárquicos y predomina la burocracia.

(Montenegro, 2017) En su tesis titulada “Relación entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca” tuvo como objetivo determinar si existía una correlación significativa entre dichas variables para ayudar a entender y comprender las relaciones del comportamiento y tarea de los directivos con la cultura organizacional. El tipo de investigación fue descriptivo- correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de información se aplicó la encuesta a

48 colaboradores entre ellos gerentes, subgerentes y elegidos. De los resultados obtenidos se concluyó que existe una relación significativa entre el liderazgo situacional y la cultura organizacional de los directivos y funcionarios de la municipalidad, asimismo, se determinó que el estilo de liderazgo situacional que predomina en todos los niveles es el liderazgo participativo y la cultura que predomina es de tipo jerárquico.

Además (Tafur & Villar, 2019) en su tesis “Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Nivel de Motivación Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota 2019” resume que, esta investigación tubo una población de 124 colaboradores y se obtuvo una muestra de 94, aplicando la formula estadística. Por otro lado, este estudio es de tipo correlacional y diseño no experimental. Como instrumento se utilizó un cuestionario, el cual fue presentados y validado por expertos del tema, para ser aplicado y así poder determinar sus objetivos. Obteniendo que existe una relación inversa entre ambas variables.

Después de realizar un estudio de las investigaciones internacionales, nacionales y regionales con respecto a los estilos de liderazgo se puede evidenciar que toda organización necesita un liderazgo firme y una gerencia sólida para alcanzar una eficacia óptima. Se necesitan líderes que generen visiones para el futuro, que se comuniquen efectivamente y que inspiren a los miembros de las organizaciones para que cumplan sus objetivos.

Por ello, luego de precisar los antecedentes de la investigación a continuación presentaremos el marco teórico.

Para liderazgo, los autores (Jiménez & Villanueva, 2018) en su Revista “ Gestión Joven con título Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización” mencionan que el concepto de liderazgo ha sido modificando según los cambios que se han ido desarrollando a pasar de los años, pero una definición que aclara la autoridad del liderazgo es su capacidad de influir en un grupo para alcanzar una visión o conjunto de metas establecidas en la organización según (Robbins, Comportamiento organizacional , 2002). Otra

definición según (Lazzati & Edgardo, 2015) indican que el liderazgo es el proceso por el cual una persona influye en otras para que se encaminen el logro de objetivos comunes, además implica una relación interpersonal donde no solo juega la aptitud del líder, sino también la predisposición de los seguidores y las condiciones de la situación. Dando a entender que no todos los líderes son gerentes, no todos los gerentes son líderes ya que los líderes pueden surgir desde el interior de un grupo o por asignación formal.

Asimismo (Barcelo, 2019) manifiesta que un buen líder es el que puede guiar a las personas de la manera más eficaz, para así lograr los resultados esperados. Por otro lado, el líder motivador manifiesta que las personas de su organización son las más valiosas, es por ello que siempre está dispuesto a ayudar y contribuir en el desarrollo de todo su potencial.

Por consiguiente, para, los estilos de liderazgo los autores, (Garcia, 2016) en su Artículo “Tipos de Liderazgo” nos manifiesta que un tipo de líder positivo siempre contribuirá para el desarrollo de los colaboradores, mejorando su rendimiento para el crecimiento de la empresa.

Por otro lado, (Ojeda, 2017) en su Artículo de las teorías de los estilos de liderazgo nos indica que el estilo de liderazgo es la manera en que los líderes guían a sus colaboradores. Esa forma de dirigir o de ejercer la autoridad y la manera de manifestar las relaciones entre jefes y subordinados se expresan en varios tipos de estilos.

Según (Orellana, 2019) en su artículo “Tipos de Liderazgo” manifiesta que los tipos de liderazgo son los diferentes conjuntos de habilidades, actitudes y formas de dirigir a un determinado grupo de personas.

Al mismo tiempo, (Hermida, 2020) indica que según los autores (Escandon & Andrea, 2016) en su artículo “Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas” menciona al autor Warrick, quien muestra que los estilos de

liderazgo se identifican por sus características, su filosofía y el conjunto habilidades. Las características del estilo de liderazgo describen la importancia de un líder para obtener rendimiento. La filosofía describe las características del líder sobre las personas y la función del líder para conseguir rendimiento. Las habilidades sujetan las capacidades de gestión propias de un estilo específico.

Los estilos de liderazgo son desarrollados por los actos y comportamientos de los líderes, quienes a veces puede influenciar a los miembros de la organización (Ayaub, 2010).

(Herrera & Emilio, 2017) en su trabajo de investigación titulada Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones , indican que debido a los avances científicos, las empresas y organizaciones están en constante preocupación por la competencia , razón por la cual se ven en la necesidad de contratar personas con características de líderes, que sean capaces de dirigir las organizaciones hacia el éxito, contribuyendo de esta manera con el mejoramiento de le economía y bienestar de todo un país donde las personas cada día presentan más necesidades y menos empleo. La competencia leal y desleal, hace inevitable que, en las distintas organizaciones, se desarrollen liderazgos éticos, humanistas de principios y valores que permitan a las empresas tener efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos organizacionales por medio de los colaboradores.

Asimismo (Noriega, 2008) sostiene que el liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante ya que mantiene unida a cualquier organización empresarial y es vital para su supervivencia.

La comunicación, confianza y empatía, son las bases de liderazgo tras el COVID.

(Gestión, 2021) En su estudio revela que el trabajo remoto les ha exigido a los líderes tener confianza en sus colaboradores y comenzar a medirlos más por sus resultados y metas cumplidas.

¿Cómo ha cambiado el liderazgo a raíz del COVID?

Un estudio de UBITS, plataforma de capacitación corporativa online más grande de Latinoamérica, y HubSpot, realizaron una encuesta a más de 150 líderes de equipos en toda la región, con el fin de evaluar la forma en que esta cambió a partir de la pandemia.

El estudio puso en evidencia que el 96.2% de los encuestados tuvieron que liderar sus equipos de manera remota y el 58.6% no lo había hecho antes; lo que demuestra una nueva realidad para más de la mitad de los líderes que participaron en la investigación.

Además, el 89.2% sintió que su rol de liderazgo cambió, lo que eventualmente supuso que se vieran en la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos para actualizarse en su cargo y en la manera de gerenciar a sus equipos.

En cuanto a los valores que más han cobrado importancia para los líderes al momento de trabajar e interactuar con sus equipos, se encuentran la comunicación con un 94.3%, la confianza con el 89.2% y la empatía con 82.8%.

“Estas cifras permiten concluir que el nuevo liderazgo debe tener como base una buena comunicación con los equipos y empatía para entender lo que cada quien está pasando. La pandemia hizo que los líderes conocieran mucho más de la vida personal de sus colaboradores, pues de cierta manera se adentraron en sus hogares. Sin embargo, al no verlos todos los días y tener un contacto limitado a través de una pantalla, se volvió imperativa la comunicación asertiva y eficiente”, dijo el CEO y cofundador de UBITS, Julián Melo.

Otro de los aspectos que cobra relevancia para el trabajo desde casa, es la tecnología, ya que el 95% de los líderes se apoyan en las herramientas digitales para mejorar los procesos de gerencia con sus equipos.

Con la presencialidad restringida, los mecanismos como video llamadas, gestores de tareas digitales, entre otros, cobraron especial relevancia. Sin embargo, la tecnología también trae sus desafíos, particularmente cuando se trata de conectar con personas.

El 52.2% de los líderes presentaron retos al liderar a sus colaboradores, especialmente de comunicación (61.4%) y falta de compromiso de parte del personal (23.4%).

En modelos de trabajo presenciales, la integración se daba por la interacción física que tenían los colaboradores, una acción que cuando la pandemia llegó, desapareció.

Por eso, para el 49.4% de los líderes, la integración y la unión del equipo ha sido lo más difícil de mantener durante la coyuntura actual; seguido por la cultura de la empresa (22.7%) y el buen desempeño del área (20.1%), lo que hizo que los líderes tuvieran que pensar en estrategias para mantener la unión de sus equipos.

El 50.6% de los encuestados realizó actividades virtuales para fortalecer la relación con sus compañeros, mientras que el 20.5% les brindó beneficios y ayudas para trabajar desde casa. También, en la encuesta realizada por UBITS y HubSpot, los líderes señalaron que tuvieron “limitación en los procesos de cocreación” y que prescindieron de eventos que fomentaran la integración de los equipos, que incluían celebraciones, reuniones presenciales y actividades sociales que les permitieran compartir.

Lo anterior se convirtió en un reto para los líderes, pues ahora deben pensar más en sus colaboradores, buscar estrategias para que se sientan mejor y que eso no afecte su desempeño. Así las cosas, el 73% de los encuestados, considera brindarles a sus equipos de trabajo, un plan de bienestar o asesoría psicológica como medida de ayuda.

Respecto a las reuniones, si bien disminuyeron en términos de presencialidad, aumentaron en la virtualidad, un tema que ha generado opiniones divididas, pues hay quienes creen que esto es perjudicial, mientras otros consideran que es positivo.

Por ejemplo, uno de los encuestados aseguró que “las reuniones cambiaron. Aumentaron la frecuencia y disminuyeron el tiempo. Fue una de las mejores decisiones para la cohesión y mejor desempeño del equipo”.

Con relación a la diversidad e inclusión en el liderazgo, el 85% de los líderes asegura que la prioridad que le dan a este aspecto al momento de construir un equipo exitoso es muy alta o alta.

Dentro de este tema, destacan que lo que más tienen en cuenta para tener equipos más inclusivos, es contar con personas de diferente etnia, edad, género y orientación sexual. Adicionalmente, señalan que buscan colaboradores con perfiles socioeconómicos, personalidades y orígenes culturales diversos.

“Igualmente, una de las prioridades para quienes ejercen posiciones de liderazgo es contar con una variedad de habilidades y competencias que complementen los equipos de trabajo, asegurando que este debe ser el criterio principal para elegir a un candidato y no su edad, su género, ideología, orientación sexual, origen, etc, pues el valor que le puede aportar al equipo y cómo sus competencias pueden mejorar el desempeño del área son más importantes que los aspectos anteriormente mencionados”, añadió.

Además, sugieren que estar en “procesos de aprendizaje constante”, facilita que los colaboradores estén en igualdad de condiciones y acepten mejor las diferencias que tienen con los demás.

Con una capacitación equitativa, se ayuda a garantizar que todos los integrantes del equipo tengan las mismas oportunidades de crecimiento dentro de las organizaciones.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de todos los estilos de liderazgo según diferentes autores, donde se dará a conocer sus características:

Tabla 1: *Características de los Estilos de Liderazgo*

AUTOR	ESTILO	CARACTERÍSTICAS
(Bellver Abardía, 2020)	AUTOCRÁTICO O AUTORITARIO	Centraliza la autoridad, limita la participación de los colaboradores, espera obediencia de sus seguidores, ejerce el poder sobre ellos a través de recompensas y castigos, es quien decide todos los aspectos de la organización.
	DEMOCRÁTICO O PARTICIPATIVO	El líder involucra a sus empleados en la toma de decisiones, él es quien los alienta a que participen a la hora de decidir acerca de los procedimientos, objetivos, metas de trabajo, él es quien toma la última palabra, pero siempre tomando en cuenta a su equipo de trabajo.
	LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE	Ofrece libertad absoluta a la hora de actuar a los integrantes, se mantiene al margen y no interviene, delega las decisiones en sus seguidores y permite que asuman sus responsabilidades.
	BUROCRÁTICO	Asegura de que sus colaboradores a cargo sigan al pie de la letra las reglas, no es un líder empático, no le preocupa la motivación de los miembros de su equipo ni tampoco el desarrollo personal de éstos.
	CARISMÁTICO	Inspira a sus seguidores o equipos a conseguir metas y a trabajar con visiones inspiradoras, confía en sí mismo, es comprometido, líder innato que atrae a las personas, genera entusiasmo y satisfacción.
	NATURAL	No es reconocido de manera oficial o formal, sino ha sido elegido por el grupo, lidera en cualquier nivel de la organización y satisface las necesidades del propio grupo, es comunicativo, motiva y satisface las necesidades de los miembros de su equipo, las decisiones las toma conjuntamente con su equipo.
	TRANSACCIONAL	Implica que sus seguidores o miembros de equipo lo obedezcan, dirige y puede castigar a aquellos que no realicen el trabajo de la manera deseada, asegura que los colaboradores cumplan tareas a través de incentivos externos, no cambia las cosas, busca estabilidad.
	TRANSFORMACIONAL	Motiva e inspira a los miembros permanentemente, son entusiastas, siempre buscan nuevas iniciativas y aportan valor, transmite valor, confianza y entusiasmo, cumple los objetivos establecidos, se comunica abiertamente, de manera individual y colectiva, muestran consideración individual en sus seguidores estableciendo relaciones personales.
	ORIENTADO A LAS PERSONAS O LAS RELACIONES	Se centra en organizar, apoyar y desarrollar personalmente a los miembros de su equipo, son más participativos, considera los sentimientos de las personas, apoya en problemas y es amistoso, centrado en la generación de respeto y confianza mutua.
ORIENTADO A LA TAREA	Se centra en la propia tarea, en alcanzar los objetivos y que el trabajo esté bien hecho, se enfoca en definir cuáles son los objetivos, metas, ordena, planifica, organiza y controla, no se centran en el bienestar y satisfacción de, no se centran en la motivación.	

García (2016)	TRANSFORMACIONAL	Este estilo cuenta con los niveles más altos de comunicación para poder conseguir los objetivos y así aportar una visión de cambio que consiguen transmitir a los colaboradores.
	LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE	A este estilo se le conoce también como liderazgo delegativo, el cual es no autoritario y se basa en que los colaboradores que tengan muchos años de haber laborado en la organización no necesitan supervisión para ser productivos.
	AUTOCRÁTICO	Es aquel que permite que sus supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo, en este tipo de liderazgo, el poder es algo explícito, que queda plasmado en un rol en el que se dan órdenes directas.
	DEMOCRÁTICO	Se caracteriza por ser muy entusiasta y por tratar siempre de priorizar la participación de todo el grupo.
	TRANSACCIONAL	Se basa en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores.
(Orellana, 2019)	PATERNALISTA	En este caso es la influencia que tiene una persona sobre otra.
	CARISMÁTICO	Es el líder que sabe llegar hacia su colaborador, pero de una manera amable, con empatía, comprensión y un buen trato.
	DEMOCRÁTICO	En este caso el líder pudiendo actuar unilateralmente, prefiere acogerse a una opción participativa.
	EMPRESARIAL	Personas que llevan procesos de negocios logran relaciones he incluso resultados extraordinarios, por intermedio de habilidades personales.
	NEGATIVO	Es el líder que puede contar con mucha experiencia, lo cual no se sabe todo lo que tuvo que pasar, incluso que sufrir y afrontar, para conseguirlo.
	LIBERAL	Es una mezcla de todos los tipos, este busca la integridad en la participación y las decisiones que se puedan tomar.
(Barcelo, 2019) SEGÚN JAMES MAC	TRANSFORMACIONAL	Este estilo de liderazgo lo ejerce toda persona con una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual están son capaces de cambiar las percepciones, expectativas y motivaciones de sus seguidores.
(Barcelo, 2019) SEGÚN Bernard M	TRANSFORMACIONAL	Estimulación intelectual: es cuando el líder estimula a sus colaboradores a pensar y buscar soluciones a los problemas que se presentan en la organización.
		Consideración individualizada: todos los colaboradores son vistos de forma individual, y cada uno de ellos debe utilizar la <u>inteligencia emocional como forma de relacionarse con el equipo.</u>
		Inspiración y motivación: el equipo siente la motivación y la inspiración del líder.
		Influencia idealizada: los colaboradores ven al líder como un ejemplo a seguir.
(Hermida, 2020)	LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE	Proviene del idioma francés que significa “déjalo ser”, que quiere decir que los líderes que tienen este estilo les dan gran libertad a sus colaboradores y les confían la toma de decisiones muy importantes.

	AUTOCRÁTICO	Existe una dominación constante por parte el jefe, los objetivos a cumplir son muy específicos, el que está al mando , es quien carga con la mayor parte del trabajo, ya que no delega sus funciones, recompensan a quien demuestra ser eficiente, pero también sancionan a quienes retrasan al equipo o afecta negativamente, solamente el líder tiene acceso a la información más importante de la organización, no consideran las opiniones de los demás miembros del equipo, las elecciones del líder nunca están a discusión.
(Robbins & Coutler, Administración, 2007)	SITUACIONAL	Dirige y apoya a un grupo de trabajo, siempre de acuerdo con la situación en la que esté. Esto refleja en que se mueve la supervisión autoritaria o permisiva, la toma de decisiones de forma personal o en conjunto, la delegación de funciones o el control total, todo de acuerdo al grupo y la situación que se presente.
	LIBERAL	Se reconoce cuando un gerente sólo proporciona a sus compañeros en la organización las herramientas básicas para realizar su trabajo y sólo aclara dudas, dejando así que trabajen libremente sin supervisarlos, Permite la participación de todos.
(Goleman , 2014)	COERCITIVO O AUTORITARIO	Basado en la disciplina, los directivos normalmente emplean instrucciones cortas, concretas y precisas, las consecuencias ante el incumplimiento serán duras, esto provoca la desmotivación de los miembros del grupo, los trabajadores sienten que no tienen control sobre su trabajo, que su operatividad y capacidad de decisión no va más allá de la de una máquina.
	DEMOCRÁTICO	Sigue la idea de que es necesario tener en cuenta las opiniones de todo el grupo a la hora de tomar una decisión. Suele utilizarse cuando el equipo de trabajo es multidisciplinar es necesario alcanzar acuerdos en aquellos puntos en los que las disciplinas se unen de manera que las partes hagan que todos encajen.
	AFIRMATIVO	Se basa en la creación de lazos entre los distintos miembros del grupo, busca que el ambiente humano y laboral sea bueno provocando un estímulo positivo para los trabajadores.
	VISIONARIO	Se enfoca en la motivación a sus subordinados mediante una visión clara y emocionante.
	COACH	Se basa en ayudar a los miembros del grupo a encontrar sus puntos débiles y fuertes y trata de que cada uno de ellos desarrolle todo su potencial.
(Ortiz, 2015)	AUSENTE	Se le conoce también como “jefe fantasma”, ya que se encuentra físicamente presente, enfocado más en cumplir sus metas personales. Este no suele colaborar efectivamente en la toma de decisiones, porque en vez de encontrar una solución, la demora.
	TRANSACCIONAL	Este líder se centra más en poder contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos de sus colaboradores por intermedio de incentivo y motivación.
	TRANSFORMADOR	Este liderazgo se enfoca tanto en el desarrollo personal como en el grupal, ya que trata siempre de contribuir en la mejora de cada uno de sus colaboradores. Ya que considera que ellos son la base fundamental para el crecimiento de la organización.
	FALSO LÍDER O SEUDOLIDER	Este se basa en sus propios valores, siempre dice que la gente quiere oír y hace lo que ella quiere, generando poca autoridad para el desarrollo de la organización.

También se presenta un cuadro comparativo de todos los estilos de liderazgo según diferentes autores, donde se dará a conocer ventajas y desventajas:

Tabla 2: *Ventajas y Desventajas de los Estilos de Liderazgo.*

AUTOR	ESTILO	VENTAJAS	DESVENTAJAS
García (2016)	TRANSFORMACIONAL	Participan mayor flexibilidad al funcionamiento de las organizaciones, ya que estos líderes motivan y apoyan a sus colaboradores a cumplir sus metas.	No utiliza reglas, ni incentivos, con el propósito de poder crear y generar relaciones.
	LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE	Para algunos colaboradores, lo liberal mejora la relación, la creatividad, para así sentirse más satisfechos y contribuir en su desarrollo.	Muchos manifiestan que el tipo de liderazgo laissez-faire puede llevar a una productividad pobre, incluso a una falta de control, generando problemas mayores a largo plazo.
	AUTOCRÁTICO	Puede ser efectivo cuando se debe tomar una decisión rápidamente, he incluso para trabajadores que necesitan una supervisión estricta para el cumplimiento de objetivos.	Este líder es muy dominante, y quiere que sus órdenes se acaten sin reclamos, lo cual puede generar mucha discrepancia entre los colaboradores.
	DEMOCRÁTICO	Este líder trata de hacer que todos sus colaboradores contribuyan para la toma de decisiones, y los motiva para seguir surgiendo.	Consideran que los desacuerdos pueden generar muchos inconvenientes.
	TRANSACCIONAL	Es un tipo de liderazgo que está orientado al cumplimiento de objetivos, por lo cual lo trabajadores son motivados continuamente para el logro de sus metas.	Estos líderes están acostumbrados a cumplir sus objetivos siempre por intermedio de motivaciones o recompensas.
(Hermida, 2020)	LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE	Funciona cuando se dispone de personas que tienen mucha experiencia en el logro de objetivos y metas.	Los líderes supervisan muy poco a sus trabajadores, lo cual los puede llevar al fracaso de lo que pretenden llegar por los errores que pueden cometer sus trabajadores, es muy sencillo y recomendable delegar tareas, pero para evitar que las cosas salgan mal es mejor poner a cargo a alguien.
	AUTOCRÁTICO	Se encarga de cumplir con eficiencia y en el menor plazo de tiempo posible, todas las tareas necesarias para cumplir un objetivo, es muy exhaustivo con el trabajo de cada subordinado, lo que garantiza un trabajo de alta calidad, es especialista en trabajar bajo presión aun con muchas dificultades de por medio.	Provoca frustración y emociones negativas, no brinda la motivación necesaria a los colaboradores para que realicen sus actividades de manera eficiente.

Indicadores de los estilos de Liderazgo:

Estilo Transformacional

Capacitación

Según (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007) considera que la capacitación es el transcurso educativo de corto plazo, por medio del cual las personas adquieren nuevos conocimientos, desarrollando de esta manera competencias y habilidades para el cumplimiento de metas.

Empatía

Como ya sabemos la empatía es la capacidad que tiene cada persona para colocarse en el lugar del otro y de esta manera poder comprender sus emociones, sus reacciones y su punto de vista. (Corrales, Quijada, & Góngora, 2017)

Desarrollo del entorno

Según (Ortiz, 2015) un buen líder es aquel que se preocupa tanto por su desarrollo personal como por el desarrollo del entorno, que vendría a ser en desarrollo de sus colaboradores.

Motivación

La motivación es una parte fundamental para el buen desarrollo de actividades y para el logro de objetivos, es por ello que es una parte esencial dentro de una organización. (Ortiz, 2015)

Comunicación asertiva

Según (Corrales, Quijada, & Góngora, 2017) la comunicación asertiva es la capacidad que tiene cada persona para dar a conocer o expresar lo que piensa y siente, es por ello que es una pieza fundamental para un líder, porque son ellos lo que deben saber llegar de la mejor manera a sus colaboradores.

Estilo Laissez – Faire

Ausencia:

Para (Martinez M. , 2004) este líder es una persona inactiva y ausente, que evita la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de la organización por lo tanto no participa en el grupo y otorga la total libertad a sus colaboradores.

Evasión de responsabilidades

Según (Ayaub, 2010) este líder esta acostumbrado a liberarse de toda responsabilidad dejando a la organización en manos de los subordinados y casi siempre procuran no involucrarse en el trabajo del equipo y constantemente evade la responsabilidad del resultado obtenido.

Delegación de poder

Según (Smith, 2001), la autoridad esta delegada en sus subalternos para la toma de decisiones, esperando que estos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, siendo de poca ayuda para los colaboradores. Para esto se entiende que el subalterno tiene que estar altamente calificado y capacitado para lleva a cabo cualquier decisión con el fin de que los resultados sean satisfactorios.

Desinterés

(Pacsi, Estrada, Pérez, & cruz, 2014) Describen a los líderes que demuestran poca preocupación, tanto por el grupo como por la tarea encomendada, asimismo no tienen objetivos ni metas claras, y tienen poca capacidad para resolver los conflictos evitándolos constantemente, como también su falta completa de dar dirección al trabajo y no brindar apoyo a su equipo provocando insatisfacción y poca productividad de los colaboradores.

Libertad absoluta

Para (Chiavenato, Teoría general de la administración, 2019) indica que es un estilo de libertad total en la toma de decisiones grupales o individuales, dejando toda decisión a cargo del grupo y sin ningún control ni supervisión durante el desarrollo de las actividades, solo

cuando este es mencionado o lo necesitan, comenta u opina, mas no lo hace de manera continua.

Estilo Autocrático:

Legitimidad total

(González & González, 2013) indican que el líder adopta comportamientos autoritarios y dominantes, donde él siempre está por encima de todos los integrantes del grupo, limitando de tal forma la imaginación y la capacidad de los demás, demostrando de esta manera que no puede ser cuestionado en todas las decisiones que toma ya que el considera que siempre tiene la razón.

Poder absoluto

Según (Ayaub, 2010) menciona que este tipo de liderazgo toma las decisiones sobre las actividades y los trabajos, sin tomar en cuenta la opinión de sus subordinados, asimismo impone y espera el cumplimiento de sus órdenes como él lo requiera. Además, indica que la mayoría de los líderes son obedientes y leales, asimismo están acostumbrados a ejercer poder y como consecuencia es que la mayoría de trabajos son realizados en su presencia, de lo contrario la tarea no puede continuar sin supervisión del jefe.

Perfeccionista

Este tipo de liderazgo siempre controla hasta el más mínimo detalle, para evitar errores y retrasos, es muy estricto y exhaustivo con el trabajo bajo presión, aunque tenga muchas cosas por encima y este fuera de tiempo el realiza las actividades hasta concluir las sin ningún error alguno. (Feliciteca, 2013)

Dominante

Existe una dominación constante por parte del jefe, el que está al mando, es quien carga con la mayor parte del trabajo, ya que no delega sus funciones, pues el solamente se encarga de

realizarlas de acuerdo a su criterio ya que no hay espacio para las opiniones o aportaciones de los demás miembros del equipo. (Feliciteca, 2013)

Comunicación ineficaz.

(Fuentes, 2019) menciona que el líder es el dueño de la información, ésta la comparte con quien cree y cuando cree conveniente, la comunicación no es clara ya que este considera que hablando con autoridad los subordinados entienden el mensaje, éste ignora las opiniones del resto de los miembros del equipo e impone siempre su voluntad, la información no es fluida y casi siempre se queda estancada.

Formulación del problema

¿Qué Estilo de Liderazgo predomina en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021?

Objetivos

Objetivo general

Identificar el Estilo de Liderazgo que predomina en la municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021

Objetivos específicos

- Identificar el Estilo de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021
- Identificar el Estilo de Liderazgo Laissez – Faire en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021
- Identificar el Estilo de Liderazgo Autocrático en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

A continuación, se detalló el tipo y diseño de investigación, la variable de estudio, población, muestra y la técnica e instrumento de recolección de datos.

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico con enfoque cuantitativo.

Una investigación básica es aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato cuya finalidad es el desarrollo de la ciencia, el mismo que se puede alcanzar en la perspectiva de su comprensión, explicación y predicción. (Rodríguez, 2011)

Asimismo, el enfoque cuantitativo usa la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas con base en la medición numérica, el conteo y frecuente uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Sampieri, Collado, & Lucio, Metodología de la investigación, 2003)

2.1.1. Diseño de Investigación

El diseño correspondiente a la presente investigación es no experimental de corte transversal.

Según (Sampieri, Collado, & Lucio, Metodología de la investigación, 2003), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes, lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Al mismo tiempo, indica que los diseños de corte transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, cuyo propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

2.1.2 Variables de estudio:

Variable 1: Estilos de Liderazgo.

M O1

M: muestra (30 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc –
Bambamarca en el año 2021.)

O1: Variable: Estilos de Liderazgo

2.1.3 Población y muestra

Población:

Como ya sabemos la población es el total de elementos utilizados para una investigación.

Es por ello que toda la población de nuestro estudio está conformada por 435 colaboradores de la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021.

Tabla 3: Gerentes, Sub Gerentes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc

Nº DE GERENCIAS	10
Nº DE SUB GERENCIAS	30
TOTAL	40

Fuente: Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca.

Muestra:

La muestra es una parte de la población, la cual ha sido seleccionada para realizar el estudio.

Por lo tanto, se ha considerado como muestra a 30 colaboradores líderes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021.

Inclusión y exclusión:

Inclusión:

La muestra está conformada por cada subgerente de cada dependencia, reconociendo que conforman al equipo líder de la municipalidad, evaluando al liderazgo de las gerencias.

Exclusión:

Todos aquellos colaboradores que se encuentran dentro del organigrama en los órganos de staff y órganos de línea.



Figura 1: Disposición de los órganos en el Organigrama

Unidad de estudio:

La presente investigación tendrá como unidad de estudio a cada líder de la organización, en los cuales se ha considerado a subgerentes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021, porque es el conjunto idóneo para la investigación realizada, debido a que ellos tienen un grupo de personas a su cargo. Asimismo, la cantidad de colaboradores restantes, no fueron considerados por lo que no cuentan con personal a su cargo es decir no son líderes.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica e instrumento, a utilizar en la presente investigación es el cuestionario puesto que para dicho estudio se tomó en cuenta a los 30 líderes de la organización.

Para (Galán, 2009) el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación, el cual permite integrar el proceso de recopilación de datos. Cuya finalidad es recolectar la mayor cantidad de información de parte de los encuestados, esta técnica es muy utilizada para la recolección de información, ya que su correcta aplicación a una determinada muestra de individuos, permite conocer, opiniones, actitudes y comportamiento de los mismos.

Es por ello que fue considerada como la mejor alternativa para la recolección de datos, el cual está conformado por 21 preguntas referidas a las dimensiones de la variable.

Considerando utilizar la escala de liker:

La escala de liker según (Sampieri, Metodología de la investigación, 2005) es el conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías, donde a cada punto se le asigna un valor numérico.

Tabla 4: Escala de Likert.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Fuente: Obtenida referencialmente de la clasificación de Rensis Likert

2.3. Procedimiento

1. Se elaboró el instrumento que fue validado por expertos en el tema.
2. Posteriormente se aplicará el instrumento a la muestra correspondiente.
3. Se realizará la creación de base de datos.
4. Finalmente, se realizará la interpretación de cuadros y gráficos, obtenidos en Excel.

Aspectos éticos: Toda información que contiene esta investigación ha sido extraída de diferentes libros, tesis y revistas virtuales, las cuales han sido citadas de manera correspondiente haciendo reconocimiento a los diversos autores, es por ello que, la información obtenida de los diferentes buscadores académicos es confiable y verídica.

Además, se cuenta con la autorización de la empresa para la aplicación del cuestionario y la obtención de resultados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo general

Identificar el Estilo de Liderazgo que predomina en la municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021.

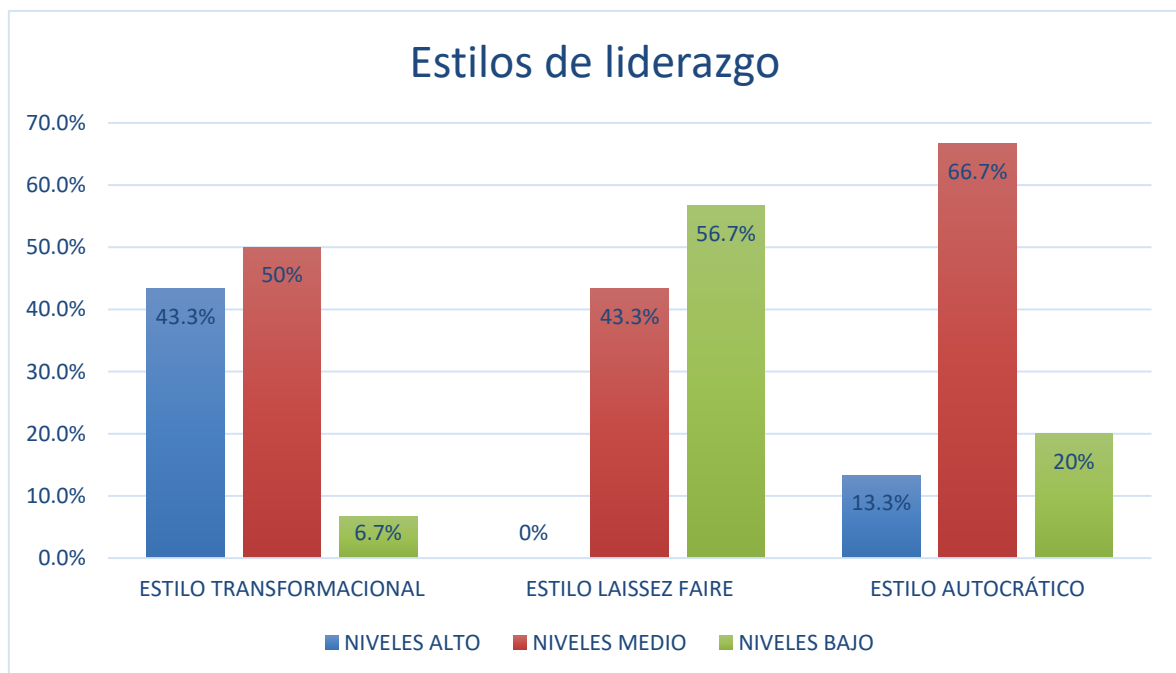


Figura 2: Estilos de liderazgo

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que del 100% de los encuestados de la municipalidad provincial de Hualgayoc -Bambamarca, con respecto al estilo transformacional, el 50 % muestra un nivel el medio, asimismo el 43.3 % muestra un nivel alto estos resultados indican que los gerentes realizan capacitaciones, contribuyen para el desarrollo de los subalternos y los motivan, puesto que el estilo transformacional se basa en que los gerentes mantienen una comunicación fluida y constante, lo cual permite mejorar la relación y lograr los objetivos tanto personales, profesionales, como institucionales. con sus colaboradores Por otro lado, con relación al estilo Laissez -faire, el 56.7% cuenta con un nivel bajo de liderazgo Liberal y el 43% con un nivel medio, esto nos indica que no se

encuentran ausentes y que tienen interés para la resolución de conflictos. Finalmente, de acuerdo al estilo Autocrático, el 66.7% muestra un nivel medio de liderazgo y el 20% muestra un nivel bajo, esto se debe a veces impone autoridad y no le gusta ser cuestionado en las decisiones que toma.

Objetivos específicos

Identificar el Estilo de Liderazgo Transformacional en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021.

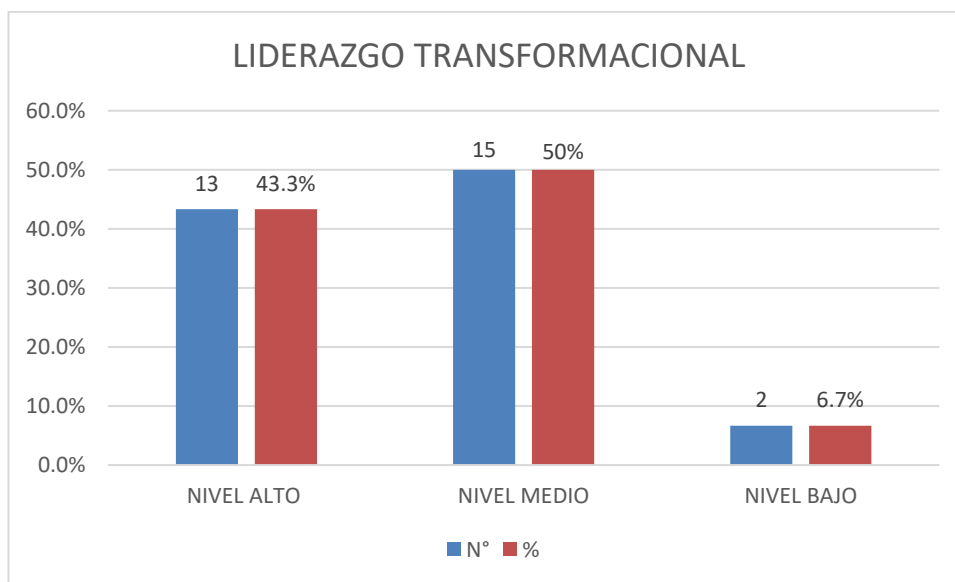


Figura 3: Estilo de liderazgo transformacional

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que del 100% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc -Bambamarca, que las percepciones de los colaboradores se encuentran distribuidas tanto en un nivel medio y alto, reconociendo que para algunos existen capacitaciones sin embargo para otros no son suficientes o limitadas. es así que para el 50% ubicándose en un nivel medio, indican que los jefes inmediatos realizan escasas capacitaciones en áreas importantes que fortalezcan las competencias de los colaboradores, así mismo existe una limitada motivación expresada en reconocimiento a la

labor que realizan, sin embargo, el 43.3% recae en un nivel alto aduciendo que se realizan capacitaciones y tienen interés en motivar a sus subordinados. Al mismo tiempo el 6.7% de los encuestados muestran un nivel bajo de liderazgo debido a que no se preocupan en el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores; incluso no les ayudan a resolver sus problemas.

Identificar el Estilo de Liderazgo Laissez – Faire o liberal en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021

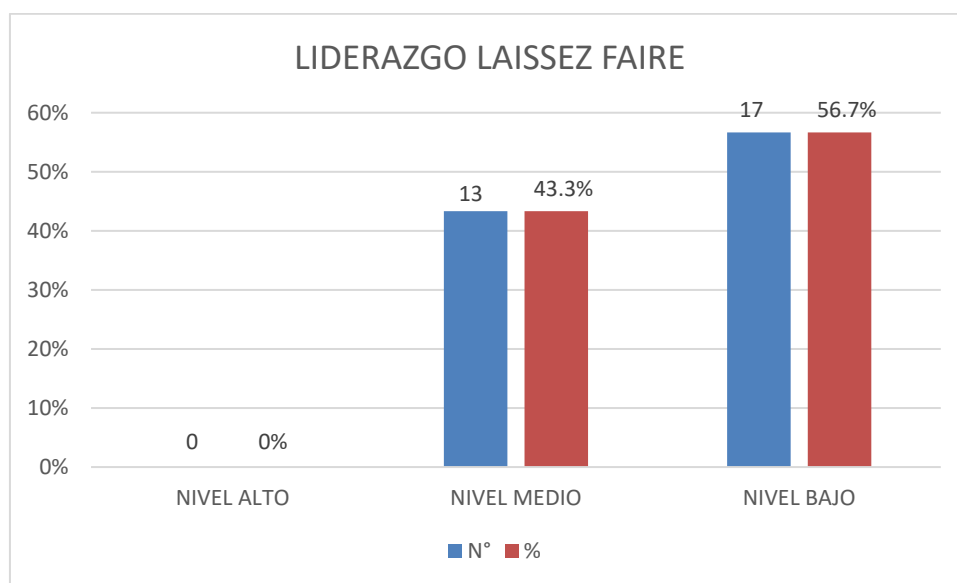


Figura 4: Estilo de liderazgo liberal

Interpretación:

Con respecto a los resultados obtenidos se puede observar que del 100% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc- Bambamarca, el 56.7 % muestra un nivel bajo de estilo de liderazgo laissez-faire lo cual indica que nunca se ausentan cuando más los necesitan y demuestran interés en resolver conflictos interpersonales referidos al trabajo mismo, por otro lado el 43.3% muestra un nivel medio de liderazgo lo cual nos indica , que a veces muestran desinterés en las labores de sus subalternos y en ocasiones les delegan la autoridad para la toma de decisiones. Por otra parte, nadie muestra un nivel alto de liderazgo laissez-

faire, esto indica que los líderes siempre están presentes, no delegan responsabilidades a los subalternos y que siempre demuestran preocupación por el grupo, como por las tareas encomendadas.

Identificar el Estilo de Liderazgo Autocrático en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021

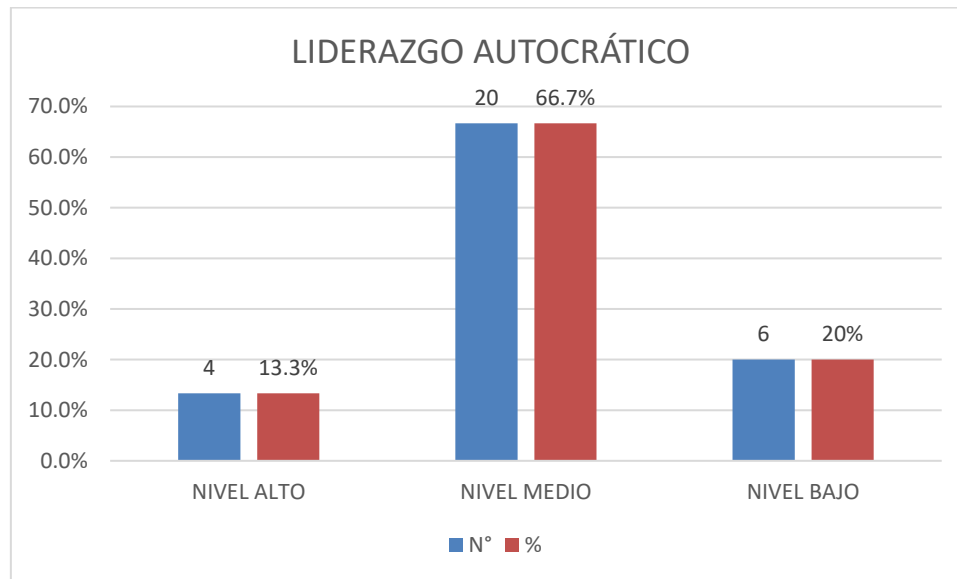


Figura 5: Estilo de liderazgo autocrático

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que del 100% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc- Bambamarca, el 66.7% muestra un nivel medio de liderazgo autocrático, debido a que a veces no le gusta ser cuestionado en las decisiones que toma y a menudo espera el cumplimiento de sus órdenes de forma inmediata. Por otro lado, el 20 % cuenta con un nivel de liderazgo autocrático bajo, lo cual indica que casi nunca, impone autoridad y no considera sólo su opinión para la toma de decisiones. Por otra parte, el 13.3% cuenta con un nivel alto, debido a que no comparte la información con sus subordinados y no le gusta ser cuestionado en sus decisiones.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como objetivo identificar el estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad provincial de Hualgayoc -Bambamarca, en el año 2021. Dicha investigación será de mucha importancia para la Municipalidad, debido que al saber con qué tipo de líderes cuenta, desarrollará mejores herramientas para el logro de metas, porque un líder debe contar con un estilo de liderazgo que le permita direccionar, guiar y acompañar a las personas en cumplimiento de las actividades para que de esa manera puedan conjuntamente lograr los objetivos institucionales.

Después de indagar los diferentes estilos de liderazgo que existen de acuerdo a diversos autores y de investigaciones realizadas anteriormente, se ha considerado trabajar con los tres estilos de liderazgo más estudiados, en los cuales tenemos, el estilo de liderazgo transformacional, laissez faire y el liderazgo autoritario.

De tal forma se obtuvieron los siguientes resultados.

En el desarrollo del estudio se identificó que en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc –Bambamarca el estilo de liderazgo que predomina es el transformacional, debido a que sus porcentajes más elevados se encuentran en el nivel alto con 43.3 % y nivel medio con un 50%, por lo cual se considera que la mayor parte de los líderes son personas que se preocupan por el desarrollo de sus colaboradores, realizan capacitaciones y les transmiten confianza, motivándolos constantemente , logrando de tal forma el beneficio para la organización , como también para los colaboradores , ya que llegan a cumplir metas, visiones y estrategias institucionales.

(Flores, 2017) en su Investigación “Percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna 2016 “Concluyó que el 65% de los

colaboradores que laboran en la Municipalidad Distrital de Ilabaya indicaron que el estilo que predomina en sus jefes inmediatos, es el liderazgo transformacional.

Por otro lado, para los autores Fernandez & Quintero en su investigación “Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos” realizada en el año 2017 manifiestan que el liderazgo transformacional es cuando el líder ejerce influencia sobre sus colaboradores a través de sus habilidades, comunicación, características personales, logrando así transmitir una visión adecuada en la que todos desean participar. Asimismo, se puede decir que un líder con estilo transformacional es aquel que se preocupa por el bienestar de sus subalternos los escucha constantemente y los apoya en el cumplimiento de sus objetivos y metas tanto personales como profesionales.

Por consiguiente se identificó que también existe un considerado porcentaje en el estilo autocrático, contando con un 13.3% en el nivel alto y un 66.7% en el nivel medio, por lo cual se manifiesta que existen líderes con este tipo de estilo dentro de la organización, los cuales no contribuyen en ella, porque son personas que no motivan a sus subalternos, e incluso tratan siempre de imponer autoridad frente a ellos levantando la voz, provocando de tal forma la existencia de una comunicación unidireccional donde nadie puede desafiar sus decisiones , además donde los jefes mandan y los colaboradores obedecen .

Seopa & Vásquez en su estudio titulado “ Estilos de liderazgo predominantes en los directivos de la ACCAT mercado la Hermelinda en Trujillo” realizado en el año 2016 demostró en sus resultados obtenidos que el estilo de liderazgo predominante es el Autocrático, el cual se enfoca solo hacia el cumplimiento de las tareas , dejando de lado la importancia de las aportaciones y opiniones del grupo en la toma de decisiones, asimismo indican que los colaboradores solo están para acatar órdenes, provocando inferioridad .También para (Incacutipa, 2016) en su estudio Influencia del estilo de Liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna 2015, concluyó

que según la percepción de los colaboradores, el estilo de liderazgo que existe es el estilo de liderazgo autocrático en el cual los gerentes cuentan con poca confianza en sus subordinados, lo cual no favorece a un buen clima organizacional.

Por otro lado, se procedió a identificar los objetivos específicos para contar con un análisis más amplio del estudio.

En el primer objetivo respecto a la encuesta aplicada, se identificó un 50% que los líderes de la municipalidad cuentan con un nivel medio de liderazgo transformacional. Del mismo modo, Bernaola & Vidaurre, en su estudio “Liderazgo transformacional en personal de mandos medios altos de dos grandes empresas en Lima Metropolitana” en el año 2020 encontró que el liderazgo transformacional se facilita a partir de la actitud empática del gerente con sus colaboradores, que se manifiesta por medio del interés en las necesidades personales e individuales, el desarrollo y el crecimiento de sus subordinados, como también la aplicación de diversas estrategias motivacionales.

Para el segundo objetivo, se obtuvo un 56.7% lo cual nos indica que los líderes cuentan con un nivel bajo de estilo liberal.

Por otro lado, para el tercer objetivo se identificó que el 66.7% de los líderes, cuentan con un nivel medio de estilo de liderazgo autocrático.

Para Juárez (2010) en su estudio Estilos de Liderazgo de Directores de Instituciones Educativas según percepción de docentes de la red N° Distrito Ventanilla- Callao, identificó que el estilo que prevalece en la institución es el estilo autoritario, seguido del estilo liberal, concluyendo que los líderes no consideran la opinión de sus colaboradores para la toma de decisiones y también consideran que la mayor parte del tiempo sus jefes se encuentran ausentes.

CONCLUSIONES

- El estilo de liderazgo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021, es el transformacional, debido a que sus porcentajes más elevados se encuentran en el nivel alto con 43.3 % y nivel medio con un 50 %, por lo cual se considera que la mayor parte de los líderes de esta organización son personas a las cuales les es importante realizar capacitaciones constantes y motivar a sus colaboradores para el logro de metas.
- El estilo autocrático, cuenta con un 13.3% en el nivel alto y un 66.7% en el nivel medio, es por ello que se consideró como el segundo estilo que predomina en la Municipalidad Provincial de Hualgayoc –Bambamarca en el año 2021, eso quiere decir que en dicha entidad existe un porcentaje considerable de líderes que siempre imponen autoridad.
- En el primer objetivo específico que es el liderazgo transformacional se identificó que el 50% de los líderes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021 cuentan con un nivel medio, debido a que se preocupan tanto por su desarrollo personal como por el de sus colaboradores.
- Para el segundo objetivo específico, se obtuvo que un 56.7% de los líderes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc –Bambamarca en el año 2021 cuentan con un nivel bajo de estilo de liderazgo laissez faire, lo cual indica que los jefes siempre se encuentran presentes y contribuyen en la toma de decisiones.
- Por otro lado, para el tercer objetivo específico, se identificó que el 66.7% de los líderes de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc –Bambamarca en el año 2021, cuentan con un nivel medio de estilo de liderazgo autocrático, en lo cual se considera que en esta entidad aún existen jefes que predominan el poder de mando.

RECOMENDACIONES

- Es importante que a los líderes con estilo de liderazgo transformacional los incentiven a seguir contando con las adecuadas habilidades y desarrollando las mismas actividades, como realizar constantes capacitaciones, motivar y contribuir al mejoramiento de sus colaboradores, para que así se pueda seguir cumpliendo las metas y objetivos de la organización. y deben tener como base una buena comunicación con los equipos y empatía para entender lo que cada quien está pasando
- Contribuir en el mejoramiento de todos aquellos líderes que cuentan con un estilo de liderazgo autocrático, los líderes deben adquirir nuevas habilidades y conocimientos para actualizarse en su cargo y en la manera de gerenciar a sus equipos.
- Como se pudo observar la organización cuenta con un bajo porcentaje con líderes laissez faire, eso quiere decir que aún existen jefes que se encuentran ausentes, que no participan en la toma de decisiones, esto se puede mejorar dando capacitaciones y fomentando la integración de los equipos, realizando actividades virtuales que incluyan celebraciones.
- Se recomienda que los líderes deben ayudar a sus equipos de trabajo a desarrollar la capacidad de adaptarse al cambio lo cual es un gran reto en estos tiempos de coyuntura que se está viviendo.
- Finalmente implementar un plan de bienestar o asesoría psicológica como medida de ayuda para que se sientan mejor y que no afecte su desempeño.

REFERENCIAS

- Ayoub, J. (2010). *Estilos de Liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. México: Lulu Enterprises, Inc.
- Barcelo, J. (25 de Febrero de 2019). *Características del Liderazgo Transformacional*. Obtenido de (Entrada de blog): <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Bellver Abardía, R. (7 de Febrero de 2020). Tipos de Liderazgo: Las 10 clases y sus características. Valencia , España . Obtenido de <https://www.lifeder.com/tipos-de-liderazgo/>
- Benito, L. (2019). El liderazgo del alcalde en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, periodo 2018. Puno, Perú.
- Bernaola, N., & Vidaurre, J. (2020). *Liderazgo Transformacional en personal de mandos medios altos de dos grandes empresas de Lima Metropolitana*. Lima.
- Cárcamo, C., & Rivas, E. (2017). *Estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile*. Chía-Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. España: Mc-Gran-Hill Internacional.
- Chiavenato, I. (2019). *Teoría general de la administración*. España: Mc Graw hill Interamericana.
- Corrales, A., Quijada, N., & Góngora, E. (enero-abril de 2017). Empatía, Comunicación asertiva y Seguimiento de normas. Un programa para desarrollar habilidades para la vida. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22, 58-65.

- Escandon, D., & Andrea, H. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *ScienceDirect*, 137-145. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592316300183>
- Feliciteca. (2013). ¿Qué e el liderazgo autocrático? *Feliciteca*.
- Fernandez, C., & Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos* . Marcaibo.
- Flores, N. (2017). *Percepción del estilo de liderazgo en el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, Tacna 2016*. Tacna .
- Fuentes, E. (2019). Liderazgo Aunocrático . *El Lider Exponencial* .
- Galán, A. (2009). El cuestionario en la Investigación. *Metodología de la Investigación*.
- Garcia, J. (2016). Tipos de Liderazgo: Las cinco clases de líder más habituales. *Psicología y Mente*.
- Gestión. (23 de Mayo de 2021). La comunicación, confianza y empatía, son las bases de liderazgo tras el COVID. *Management y empleo* .
- Goleman, D. (2014). *Liderazgo: El poder de la inteligencia emocional* .
- Gonzáles, O., & Gonzáles, L. (Enero-Marzo de 2013). Estilos de liderazgo del docente universitario. 83-102.
- Hermida, G. (2020). *Estilos de Liderazgo en la satisfacción de los colaboradores millenials de la provincia de Guayas*. Guayaquil- Ecuador .
- Herrera, A., & Emilio, R. (2017). *Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones* . Santa Marta-Colombia .
- Huarca, C. K. (2020). Estilos de Liderazgo de los jefes y sub gerentes con el Clima Organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kunturkanki, Cusco 2019. Arequipa, PERU.

- Incacutipa, Z. (2016). *Influencia del estilo de Liderazgo de los gerentes en el clima organizacional de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2015*. Puno .
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización. *Gestión Joven* , 183-195.
- Juárez, R. (2010). *Estilos de Liderazgo de Directores de Instituciones Educativas según percepción de docentes de la red n°2 Distrito Ventanilla-Callao* . Lima .
- Lazzati, S., & Edgardo, S. (2015). *Gerencia y Liderazgo* . Buenos Aires : Machhi.
- Martinez, J. c. (2019). *Liderazgo en Directores de nivel primaria en el distrito de Rupa Rupa*. Huancayo -Peú.
- Martinez, M. (2004). *Orientación de mercado* . Consulta S.A de C.v .
- Montenegro, V. (2017). *Relación entre el estilo de liderazgo situacional y la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Cajamarca.
- Montero, S. (Marzo de 2017). Identificación de los Estilos de Liderazgo del Equipo Directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público. Piura, Perú.
- Nivelo, S. (2018). *Estilos de Liderazgo y aporte al desarrollo local. Estudios sobre mujeres y hombres en cargos públicos de la ciudad de cuenca*. Cuenca-Ecuador .
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de ciencia y tecnología* , 25-29.
- Ojeda, L. (2017). *Teoria de los estilos de liderazgo*. Mexico. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/70526>
- Orellana, P. (16 de Agosto de 2019). *Tipos de liderazgo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-liderazgo.html>
- Ortiz, R. (2015). *Tipos de liderazgo según david fischman, opiniones y análisis del manual de liderazgo para directivos*. Lima.

- Pacsi, A., Estrada, w., Pérez, A., & cruz, P. (2014). *Liderazgo Laissez faire* . Lima : Upeu .
- Palomo, T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Poma, C. R. (2018). Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la
Municipalidad de Los Olivos - 2017. Lima, PERU.
- Quispe, G. (2016). Análisis de liderazgo en las Gerencias de la Municipalidad Provincial de
Espinar. Arequipa, PERU.
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento organizacional* . Mexico : Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coutler, M. (2007). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Rodriguez, w. (2011). *Guia de investigación científica*. Lima: UCH.
- Sampieri, R. (2005). Metodología de la investigación.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México :
McGraw-Hill Interamericana.
- Seopa, M., & Vásquez, D. (2016). *Estilos de liderazgo predominantes en los directivos de
la ACCAT mercado la Hermelinda*. Trujillo .
- Smith, A. (2001). *La riqueza de las naciones* . España: Alianza .
- Tafur, E., & Villar, L. (2019). Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Nivel de
Motivación Laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chota
2019. Cajamarca, PERU.
- Velásquez, R. (2019). El Liderazgo Transformacional y Calidad de servicio en la
Municipalidad Provincial de Pachitea Huánuco 2018. Húanuco, PERU.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta General:</p> <p>¿Qué Estilo de Liderazgo predomina en la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Identificar el Estilo de Liderazgo que predomina en la municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>-Identificar el Estilo de Liderazgo Transformacional en la municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021</p> <p>-Identificar el Estilo de Liderazgo Laissez – Faire en la municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021</p> <p>-Identificar el Estilo de Liderazgo Autocrático en la municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca en el año 2021.</p>	<p>X= Estilos de Liderazgo</p>	<p>X1= Transformacional. X2= Laissez-Faire. X3= Autocrático.</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Muestra: 42 líderes de la Municipalidad provincial de Hualgayoc – Bambamarca, los cuales están conformados por los gerentes y sub gerentes de la organización.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>

Anexo 02: Operacionalización de variables.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				
VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
gEstilos de Liderazgo	Los estilos de liderazgo son los conjuntos de actitudes, habilidades y formas de dirigir procesos con grupos de personas para el logro de objetivos y metas de una organización. (Orellana, 2019)	Estilo Transformacional	Capacitación	¿Su jefe realiza capacitaciones para el desarrollo adecuado de sus actividades?
			Empatía	¿Su jefe se coloca en su lugar para resolver los problemas que se le presentan?
			Desarrollo del entorno	¿Su jefe se preocupa en contribuir en la formación de aquellos colaboradores que lo necesitan?
				¿Su jefe trata de que usted vea los problemas como una nueva oportunidad de desarrollo personal y laboral?
			Motivación	¿Su jefe le transmite confianza en el desarrollo de sus actividades?
				¿Su jefe lo motiva en el logro de sus metas?
		Comunicación Asertiva	¿Su jefe escucha y considera sus opiniones para la toma de decisiones?	
		Estilo Laissez – Faire	Ausencia	¿Su jefe se encuentra ausente cuando lo necesitan?
			Evasión de responsabilidad	¿Su jefe trata de mantenerse al margen en la toma de decisiones en caso de conflictos y dificultades laborales?
				¿Su jefe sólo brinda los mecanismos de trabajo, mas no participa en el grupo ni en la realización de las actividades?
			Delegación de poder	¿Su jefe delega la autoridad a sus subalternos para la toma de decisiones?
			Desinterés	¿Su jefe muestra poca preocupación, tanto por el grupo y la tarea encomendada?
				¿Su jefe demuestra poco interés en resolver los conflictos suscitados?
		Libertad Absoluta	¿Su jefe considera que sus colaboradores no necesitan supervisión para el desarrollo de sus actividades?	
		Estilo Autocrático	Legitimidad total	¿Su jefe no comparte toda la información de la organización con ustedes?
				¿A su jefe no le gusta ser cuestionado en las decisiones que toma?
			Poder Absoluto	¿Su jefe considera solo su opinión para la toma de decisiones?
				¿Su jefe impone y espera el cumplimiento de sus órdenes de forma inmediata?

		Perfeccionista	¿Su jefe supervisa estrictamente el cumplimiento de las actividades?
		Dominante	¿Su jefe impone autoridad siempre cuándo puede?
		Comunicación ineficaz	¿Su jefe considera que hablar fuerte frente a usted, es adecuado para una buena comunicación?

Anexo 03:

Estimado colaborador (a), a continuación, se le aplicará la siguiente encuesta con la finalidad de obtener información sobre los estilos de liderazgo en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Hualgayoc-Bambamarca, pedimos su apoyo contestando con sinceridad las siguientes preguntas, agradecemos su valiosa colaboración.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una (x) en el casillero que crea

ESTILOS DE LIDERAZGO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Su jefe realiza capacitaciones para el desarrollo adecuado de sus actividades?					
2	¿Su jefe se coloca en su lugar para resolver los problemas que se le presentan?					
3	¿Su jefe se preocupa en contribuir en la formación de aquellos colaboradores que lo necesitan?					
4	¿Su jefe trata de que usted vea los problemas como una nueva oportunidad de desarrollo personal y laboral?					
5	¿Su jefe le transmite confianza en el desarrollo de las actividades?					
6	¿Su jefe lo motiva en el logro de sus metas?					
7	¿Su jefe escucha y considera sus opiniones para la toma de decisiones?					
8	¿Su jefe se encuentra ausente cuando lo necesitan?					
9	¿Su jefe trata de mantenerse al margen en la toma de decisiones en caso de conflictos y dificultades laborales?					
10	¿Su jefe sólo brinda los mecanismos de trabajo, mas no participa en el grupo ni en la realización de las actividades?					
11	¿Su jefe delega la autoridad a sus subalternos para la toma de decisiones?					
12	¿Su jefe muestra poca preocupación, tanto por el grupo y la tarea encomendada?					
13	¿Su jefe demuestra poco interés en resolver los conflictos suscitados?					
14	¿Su jefe considera que sus colaboradores no necesitan supervisión para el desarrollo de sus actividades?					
15	¿Su jefe no comparte toda la información de la organización con ustedes?					
16	¿A su jefe no le gusta ser cuestionado en las decisiones que toma?					
17	¿Su jefe considera solo su opinión para la toma de decisiones?					
18	¿Su jefe impone y espera el cumplimiento de sus órdenes de forma inmediata?					
19	¿Su jefe supervisa estrictamente el cumplimiento de las actividades?					
20	¿Su jefe impone autoridad siempre cuándo puede?					
21	¿Su jefe considera que hablar fuerte frente a usted, es adecuado para una buena comunicación?					

Anexo 04: Preguntas de las encuestas

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los líderes de la municipalidad provincial de Hualgayoc- Bambamarca en el año 2021 para la obtención de nuestros objetivos general y específicos.

Objetivo General

Tabla 7:

Estilos de liderazgo

	NIVELES		
	ALTO	MEDIO	BAJO
ESTILO TRANSFORMACIONAL	43.3%	50%	6.7%
ESTILO LAISSEZ FAIRE	0%	43.3%	56.7%
ESTILO AUTOCRÁTICO	13.3%	66.7%	20%

Objetivos específicos

Tabla 8:

Liderazgo transformacional

NIVELES	N°	%
ALTO	13	43.3%
MEDIO	15	50%
BAJO	2	6.7%
Total	30	100%

Tabla 9:

Liderazgo Laissez Faire

NIVELES	N°	%
ALTO	0	0%
MEDIO	13	43.3%
BAJO	17	56.7%
Total	30	100%

Tabla 10:

Liderazgo Autocrático

NIVELES	N°	%
ALTO	4	13.3%
MEDIO	20	66.7%
BAJO	6	20%
Total	30	100%

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los líderes de la municipalidad provincial de Hualgayoc- Bambamarca en el año 2021.

Tabla 11:

Capacitaciones para el desarrollo de sus actividades

PREGUNTA 1		Frecuencia
Válidos	Nunca	6
	Casi Nuca	4
	A veces	11
	Casi Siempre	6
	Siempre	3
	Total	30

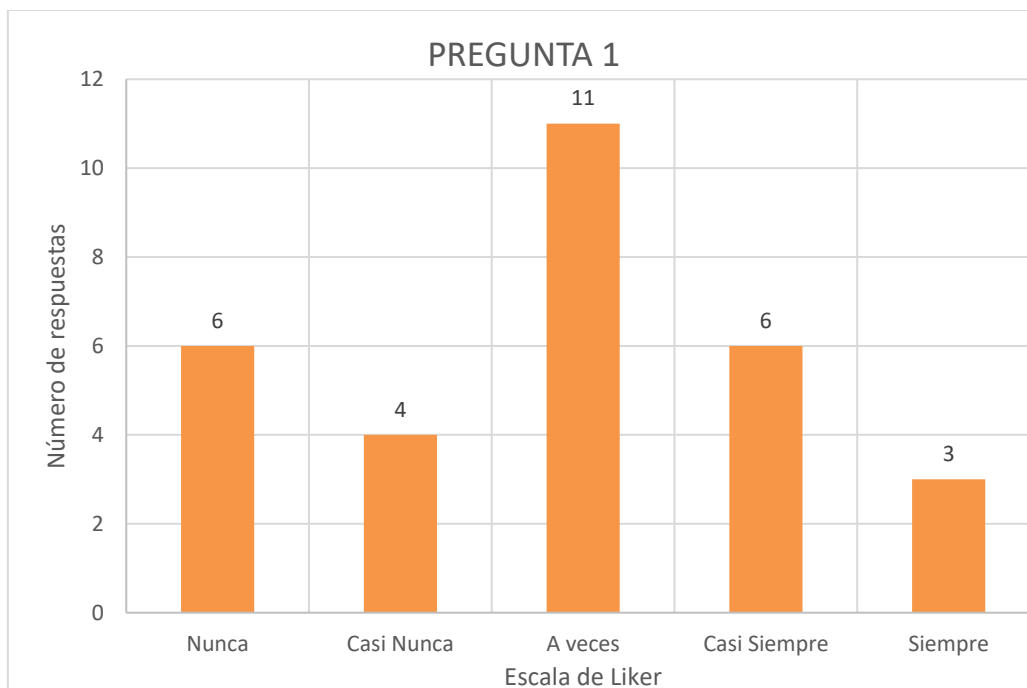


Figura 6: El jefe realiza capacitaciones para el desarrollo adecuado de sus actividades

Tabla 12:

Contribuye en la solución de conflictos

PREGUNTA 2		Frecuencia
Válidos	Nunca	3
	Casi Nuca	1
	A veces	7
	Casi Siempre	12
	Siempre	7
	Total	30

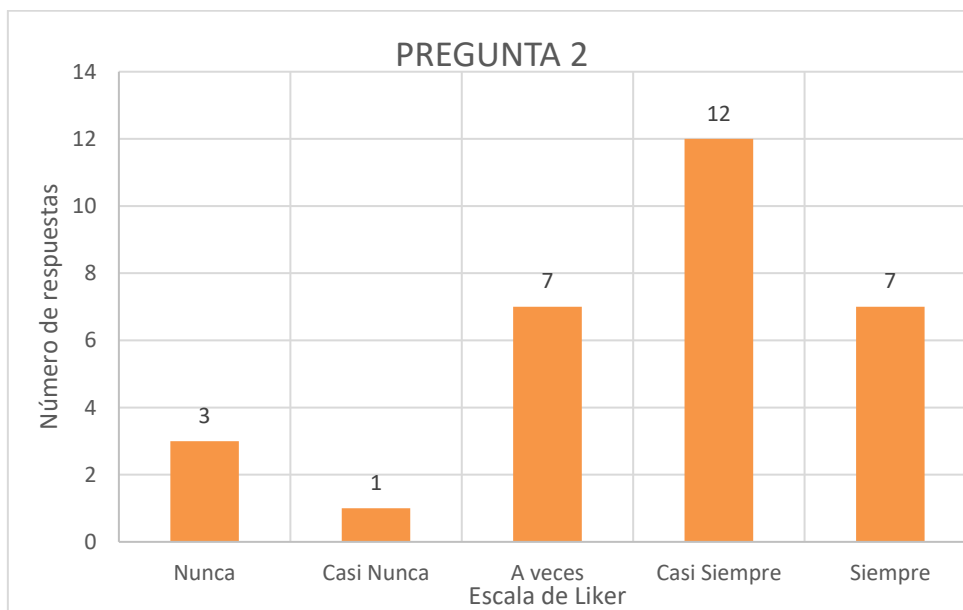


Figura 7: Su jefe se coloca en su lugar para resolver los problemas que se le presentan

Tabla 13:

Contribución con los colaboradores

PREGUNTA 3		Frecuencia
Válidos	Nunca	3
	Casi Nuca	2
	A veces	8
	Casi Siempre	7
	Siempre	10
	Total	30

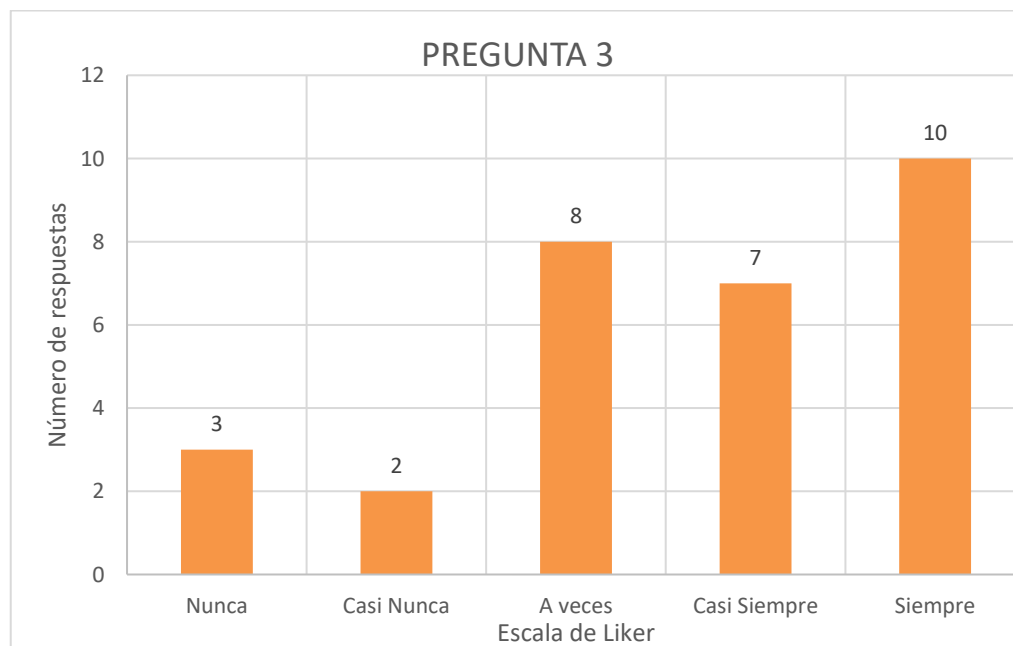


Figura 8: Su jefe se preocupa en contribuir en la formación de aquellos colaboradores que lo necesitan

Tabla 14:

Problemas como una oportunidad

PREGUNTA 4		Frecuencia
Válidos	Nunca	1
	Casi Nuca	3
	A veces	6
	Casi Siempre	12
	Siempre	8
	Total	30

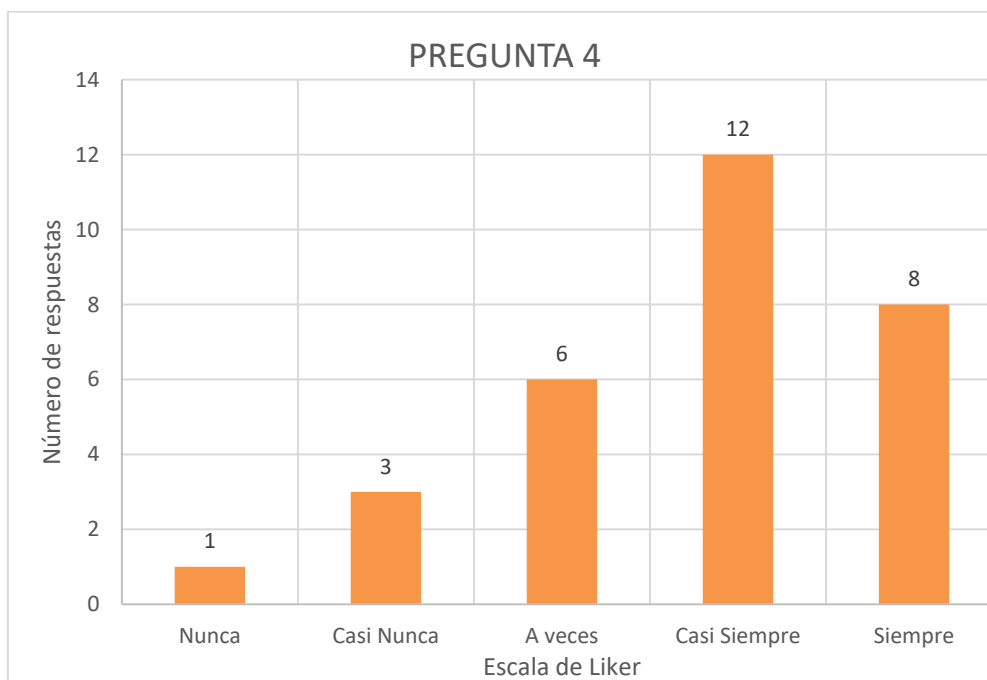


Figura 9: Su jefe trata de que usted vea los problemas como una nueva oportunidad de desarrollo personal y laboral.

Tabla 15:

Confianza en el desarrollo de las actividades

PREGUNTA 5		Frecuencia
Válidos	Nunca	0
	Casi Nuca	1
	A veces	7
	Casi Siempre	6
	Siempre	16
	Total	30

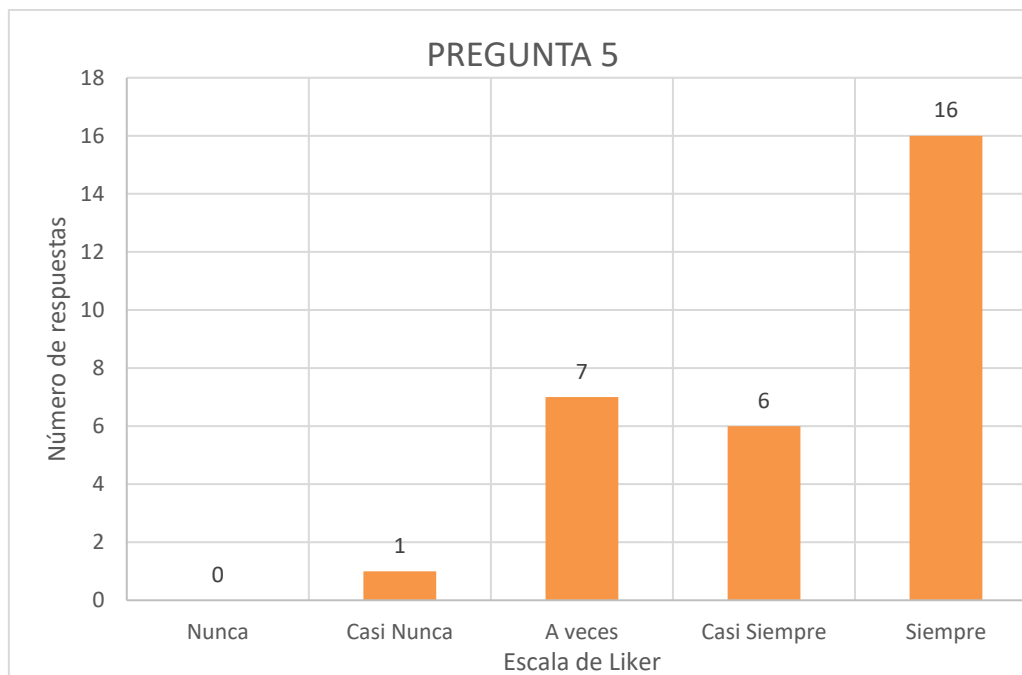


Figura 10: Su jefe le transmite confianza en el desarrollo de las actividades

Tabla 16:

Motivación en el logro de sus metas

PREGUNTA 6		Frecuencia
Válidos	Nunca	1
	Casi Nuca	1
	A veces	7
	Casi Siempre	8
	Siempre	13
	Total	30

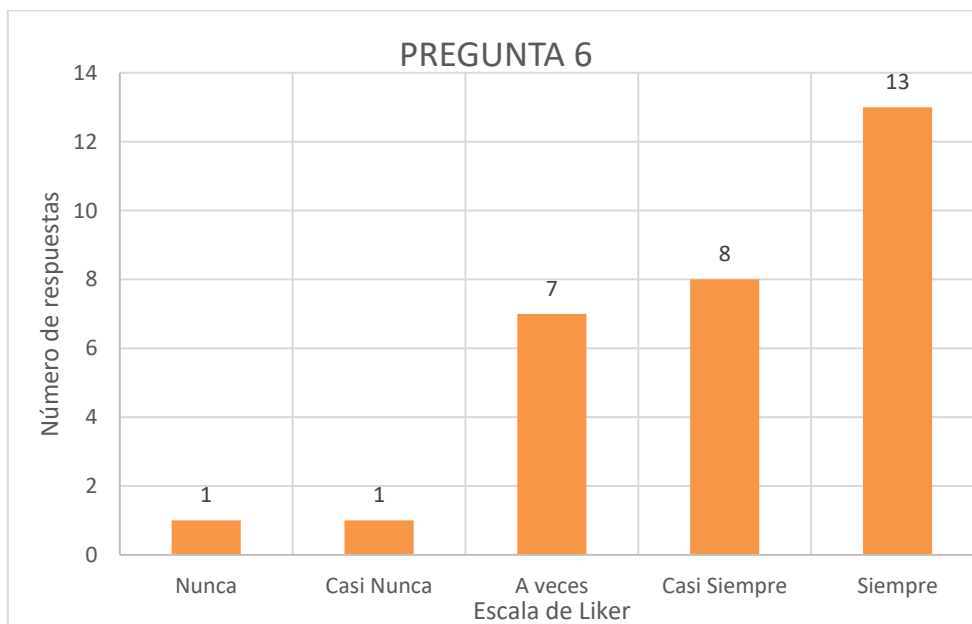


Figura 11: Su jefe lo motiva en el logro de sus metas

Tabla 17:

Se escucha y considera sus opiniones

PREGUNTA 7		Frecuencia
Válidos	Nunca	0
	Casi Nuca	1
	A veces	6
	Casi Siempre	11
	Siempre	12
	Total	30

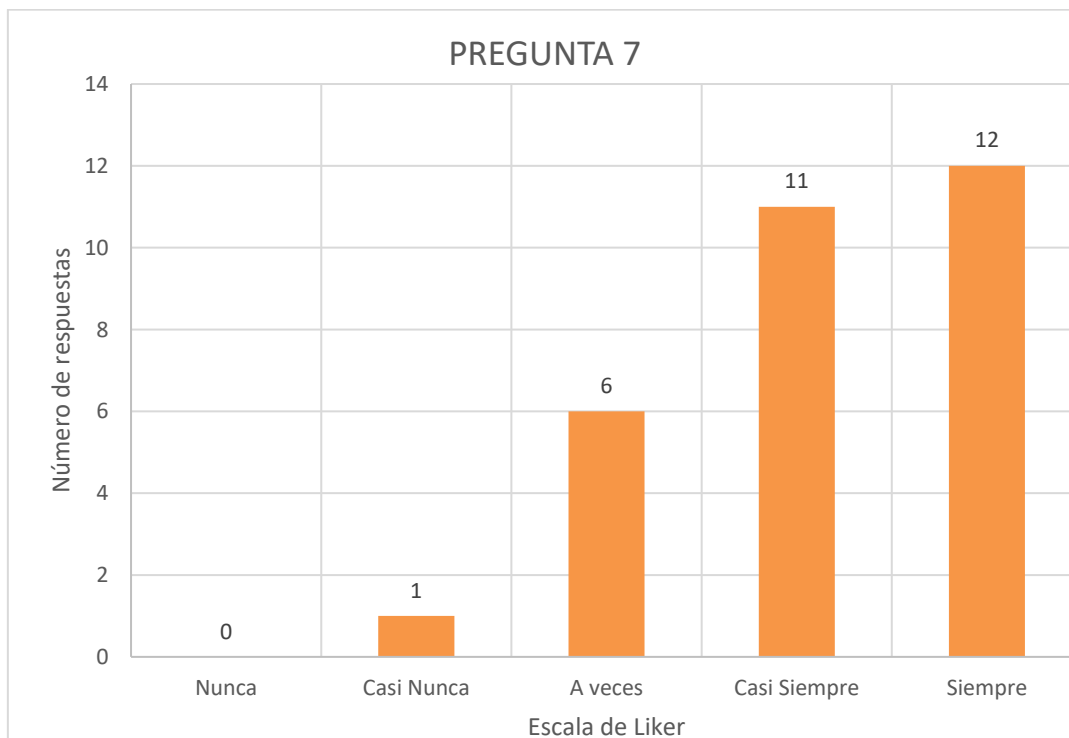


Figura 12: Su jefe escucha y considera sus opiniones para la toma de decisiones

Tabla 18:

Ausencia del jefe

PREGUNTA 8		Frecuencia
Válidos	Nunca	4
	Casi Nuca	15
	A veces	9
	Casi Siempre	2
	Siempre	0
	Total	30

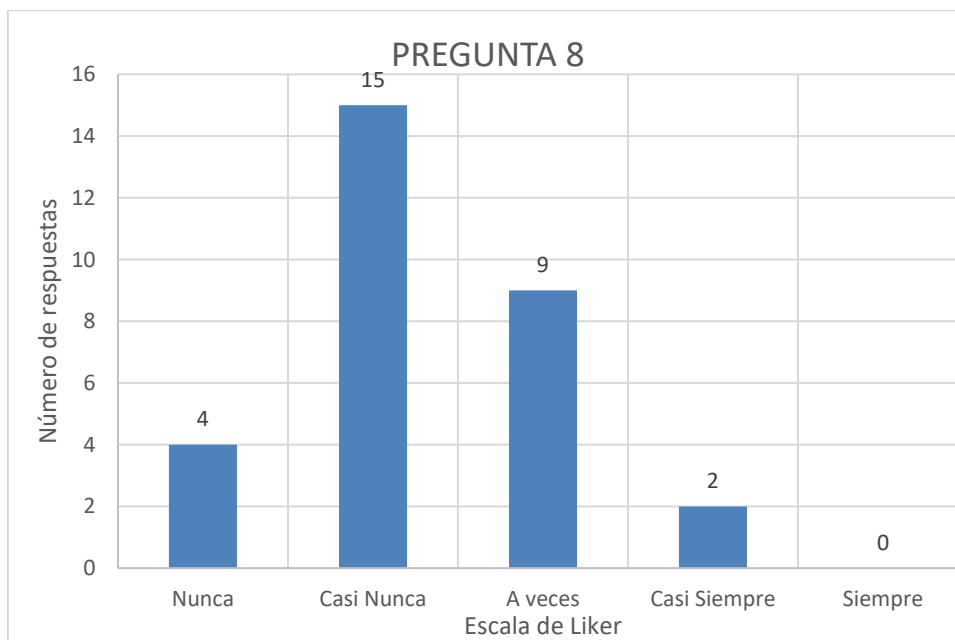


Figura 13: Su jefe se encuentra ausente cuando lo necesitan

Tabla 19:

Se mantiene al margen en la toma de decisiones

PREGUNTA 9		Frecuencia
Válidos	Nunca	12
	Casi Nuca	7
	A veces	4
	Casi Siempre	7
	Siempre	0
	Total	30

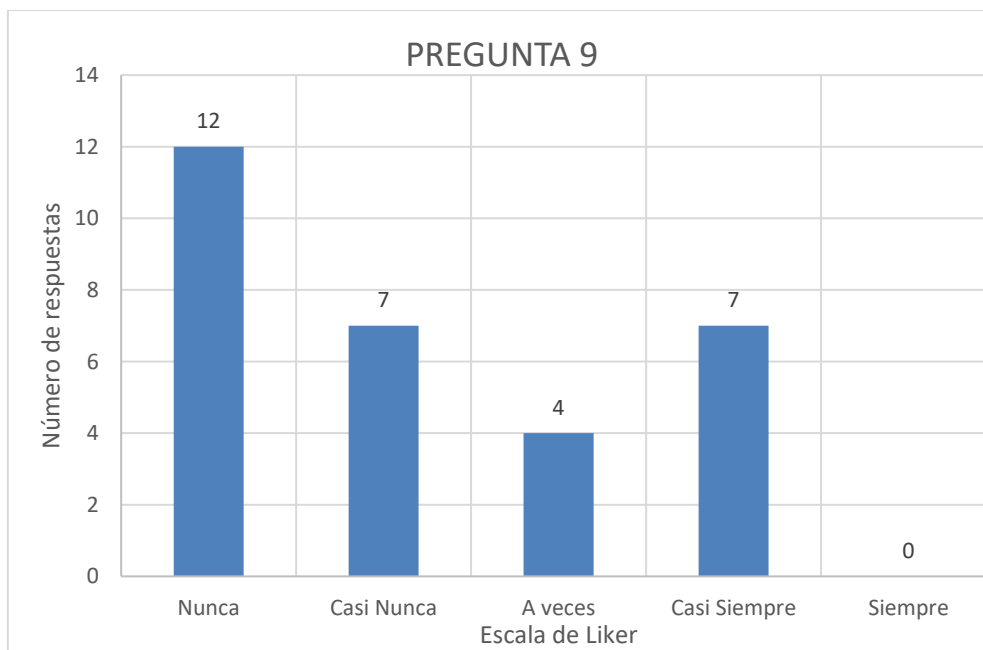


Figura 14: Su jefe trata de mantenerse al margen en la toma de decisiones en caso de conflictos y dificultades laborales.

Tabla 20:

Sólo brinda los mecanismos de trabajo, mas no participa en las actividades

PREGUNTA 10		Frecuencia
Válidos	Nunca	10
	Casi Nuca	6
	A veces	10
	Casi Siempre	3
	Siempre	1
	Total	30

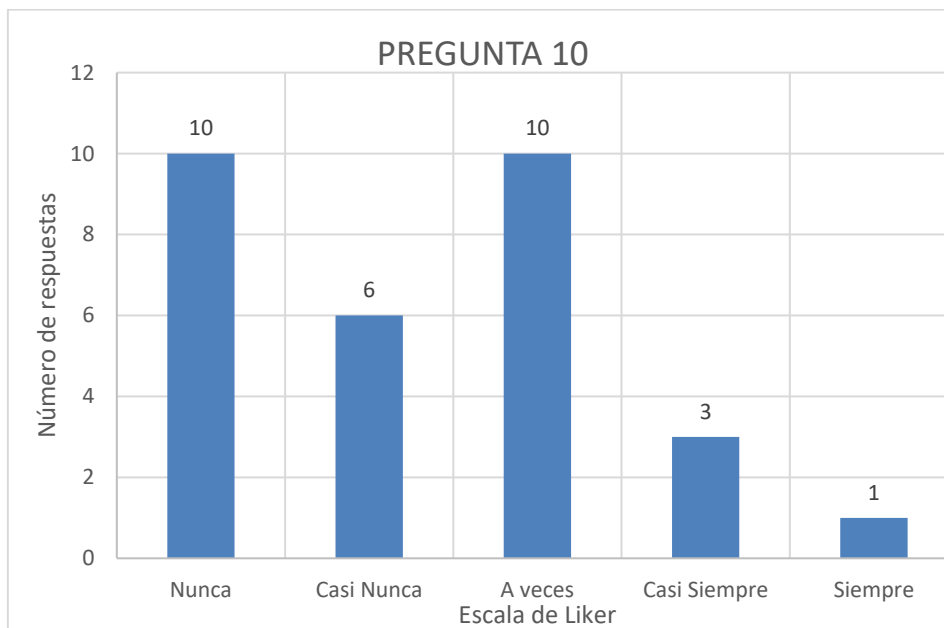


Figura 15: Su jefe sólo brinda los mecanismos de trabajo, mas no participa en el grupo ni en la realización de las actividades

Tabla 21:

Solo se delega la autoridad a sus subalternos

PREGUNTA 11		Frecuencia
Válidos	Nunca	4
	Casi Nuca	8
	A veces	10
	Casi Siempre	8
	Siempre	0
	Total	30

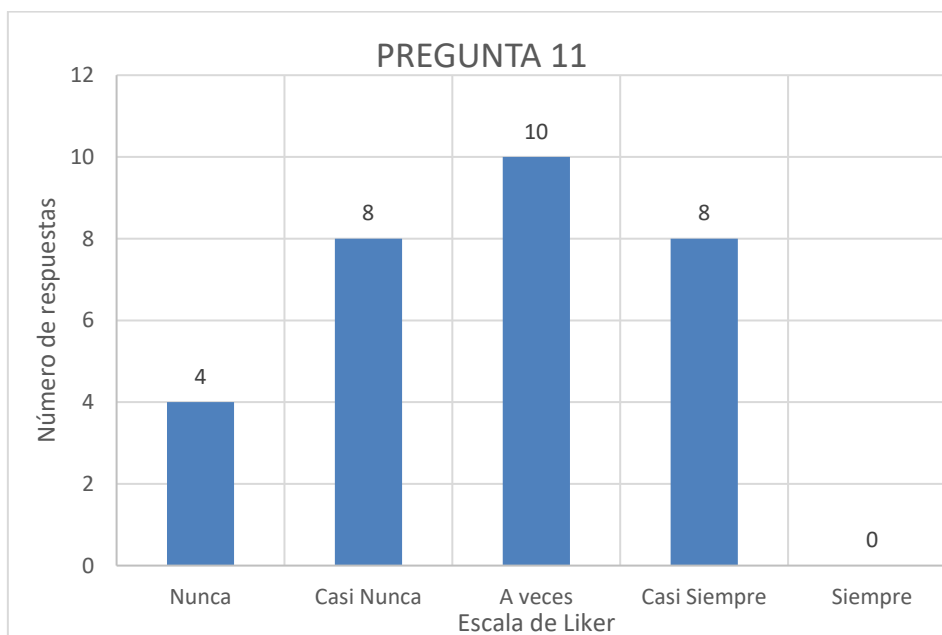


Figura 16: Su jefe delega la autoridad a sus subalternos para la toma de decisiones

Tabla 22:

Poca preocupación

PREGUNTA 12		Frecuencia
Válidos	Nunca	14
	Casi Nuca	5
	A veces	8
	Casi Siempre	2
	Siempre	1
	Total	30

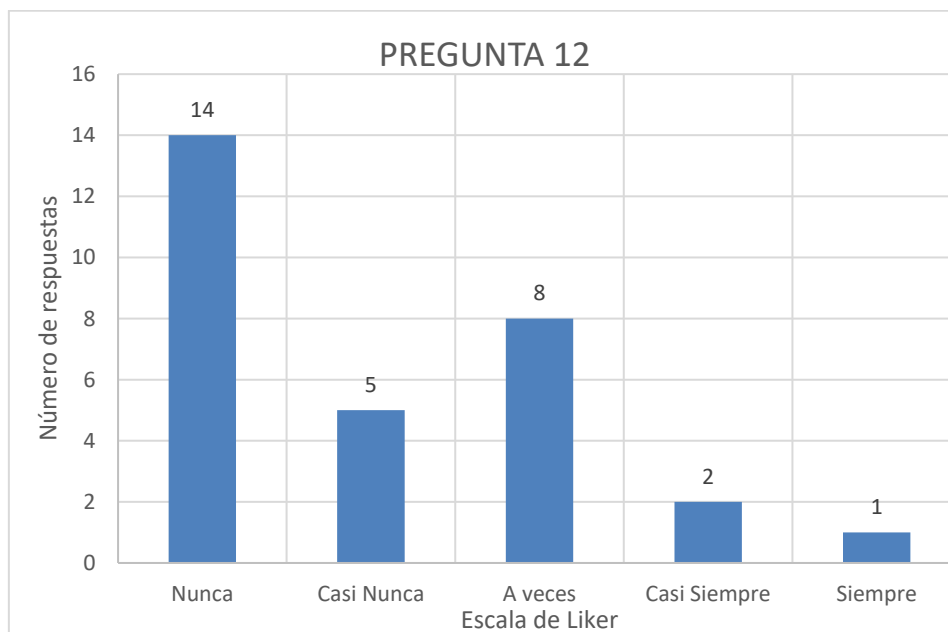


Figura 17: Su jefe muestra poca preocupación, tanto por el grupo y la tarea encomendada

Tabla 23: *Poco interés en la solución de conflictos*

PREGUNTA 13		Frecuencia
Válidos	Nunca	16
	Casi Nuca	6
	A veces	6
	Casi Siempre	2
	Siempre	0
	Total	30

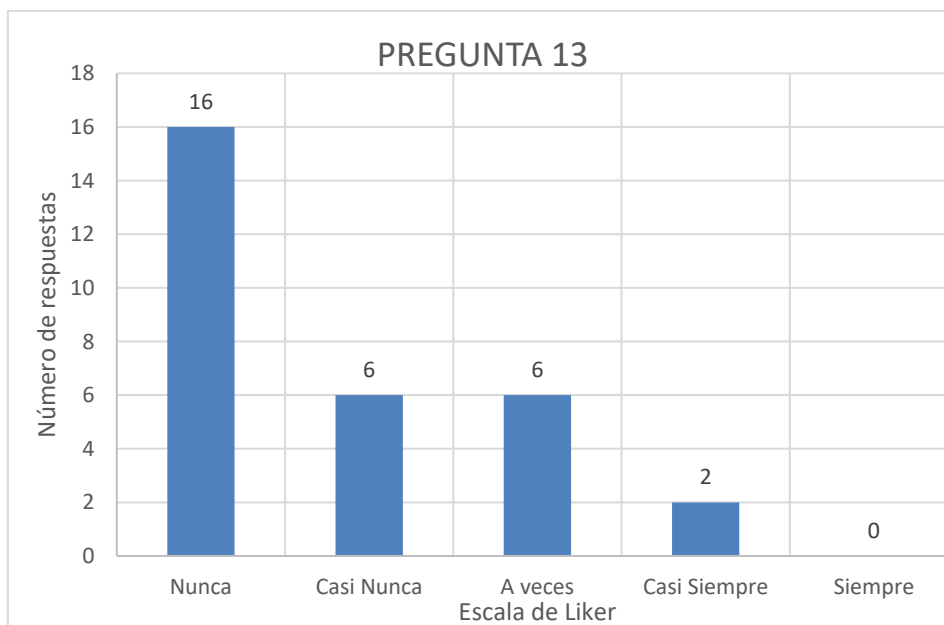


Figura 18: Su jefe demuestra poco interés en resolver los conflictos suscitados.

Tabla 24:

Poca supervisión.

PREGUNTA 14		Frecuencia
Válidos	Nunca	7
	Casi Nuca	7
	A veces	9
	Casi Siempre	5
	Siempre	2
	Total	30

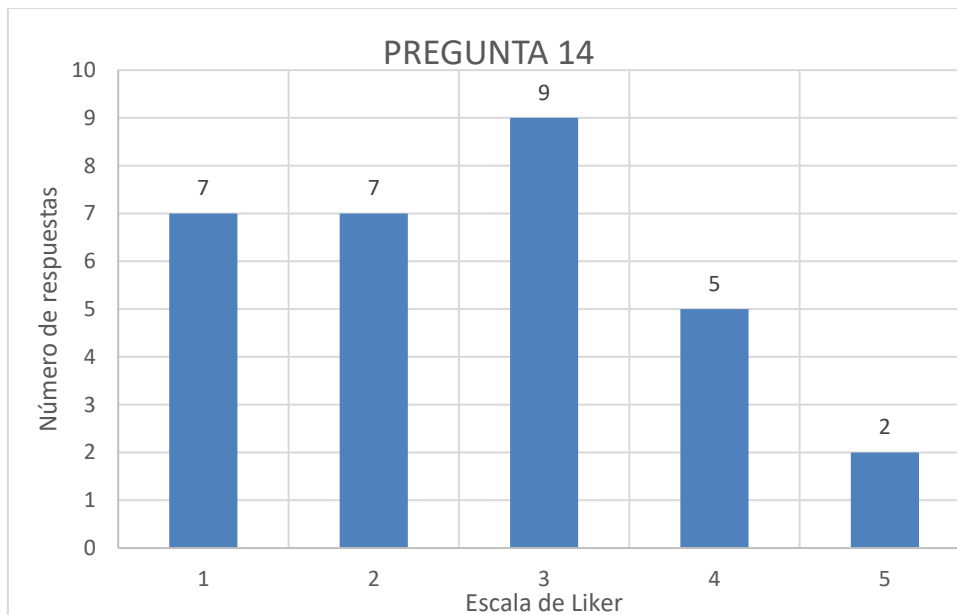


Figura 19: Su jefe considera que sus colaboradores no necesitan supervisión para el desarrollo de sus actividades

Tabla 25:

No se comparte toda la información

PREGUNTA 15		Frecuencia
Válidos	Nunca	9
	Casi Nuca	4
	A veces	16
	Casi Siempre	1
	Siempre	0
	Total	30

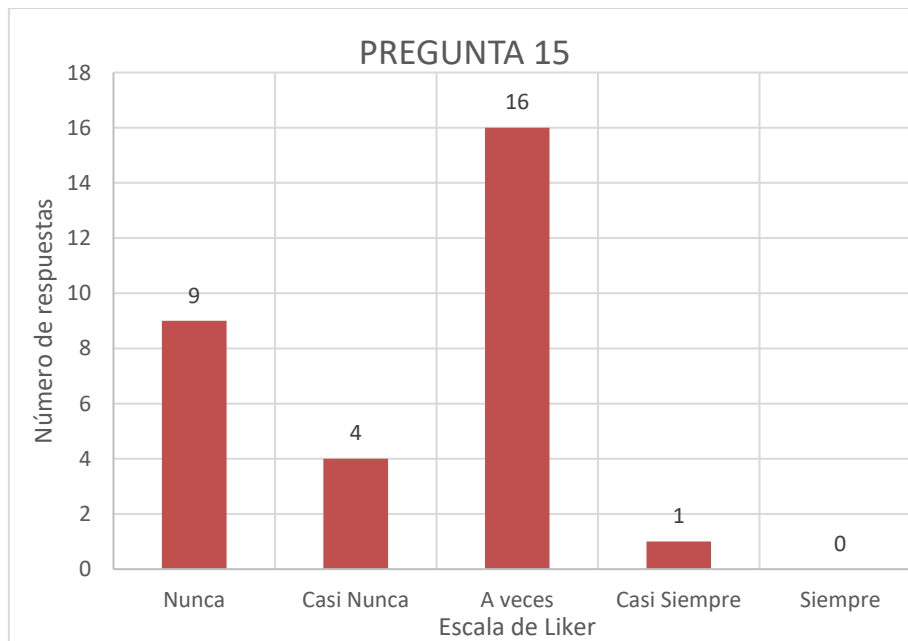


Figura 20: Su jefe no comparte toda la información de la organización con ustedes

Tabla 26:

No cuestionar las decisiones del jefe.

PREGUNTA 16		Frecuencia
Válidos	Nunca	8
	Casi Nuca	8
	A veces	8
	Casi Siempre	5
	Siempre	1
	Total	30

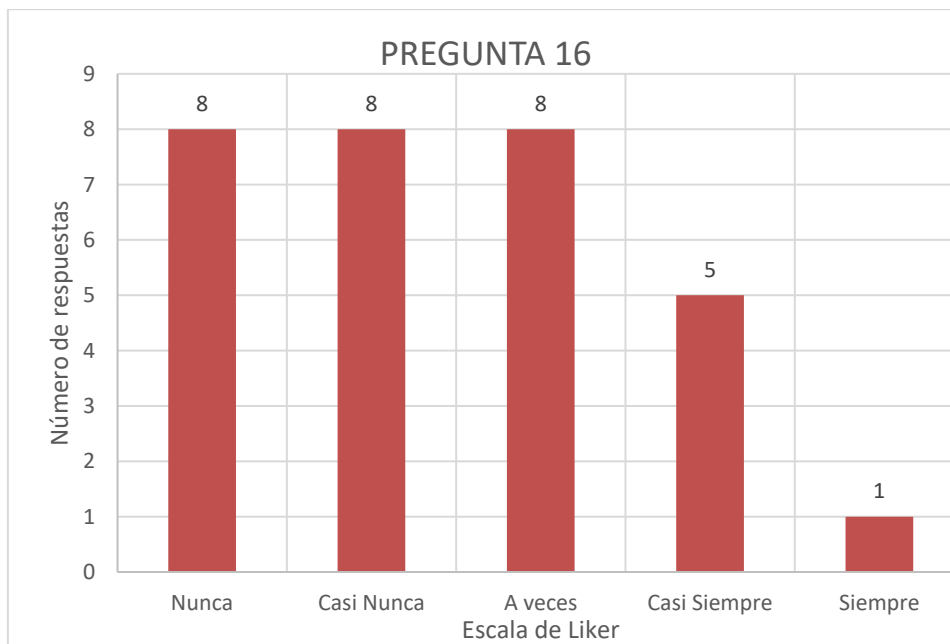


Figura 21: A su jefe no le gusta ser cuestionado en las decisiones que toma

Tabla 27:

Solo se considera la opinión del jefe.

PREGUNTA 17		Frecuencia
Válidos	Nunca	9
	Casi Nuca	3
	A veces	13
	Casi Siempre	4
	Siempre	1
	Total	40

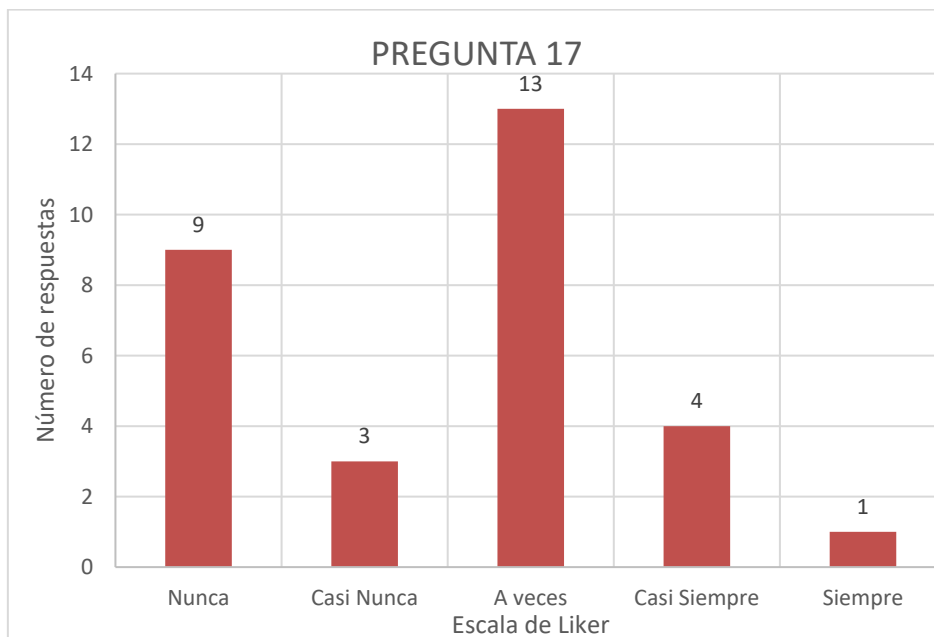


Figura 22: Su jefe considera solo su opinión para la toma de decisiones.

Tabla 28:

Impone órdenes y espera el cumplimiento.

PREGUNTA 18		Frecuencia
Válidos	Nunca	7
	Casi Nuca	6
	A veces	7
	Casi Siempre	7
	Siempre	3
	Total	30

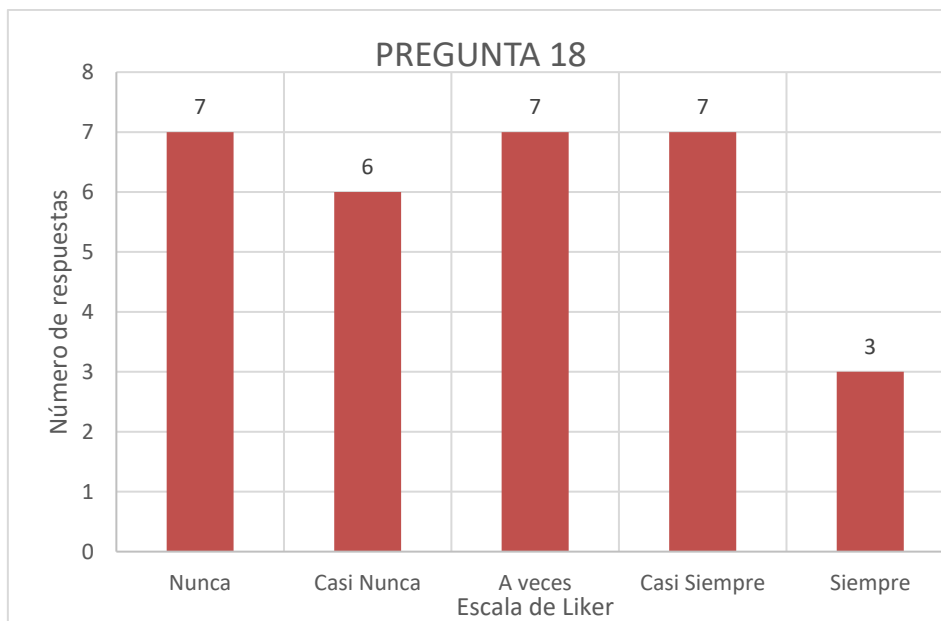


Figura 23: Su jefe impone y espera el cumplimiento de sus órdenes de forma inmediata.

Tabla 29:

Supervisión estricta.

PREGUNTA 19		Frecuencia
Válidos	Nunca	2
	Casi Nuca	7
	A veces	3
	Casi Siempre	7
	Siempre	11
	Total	30

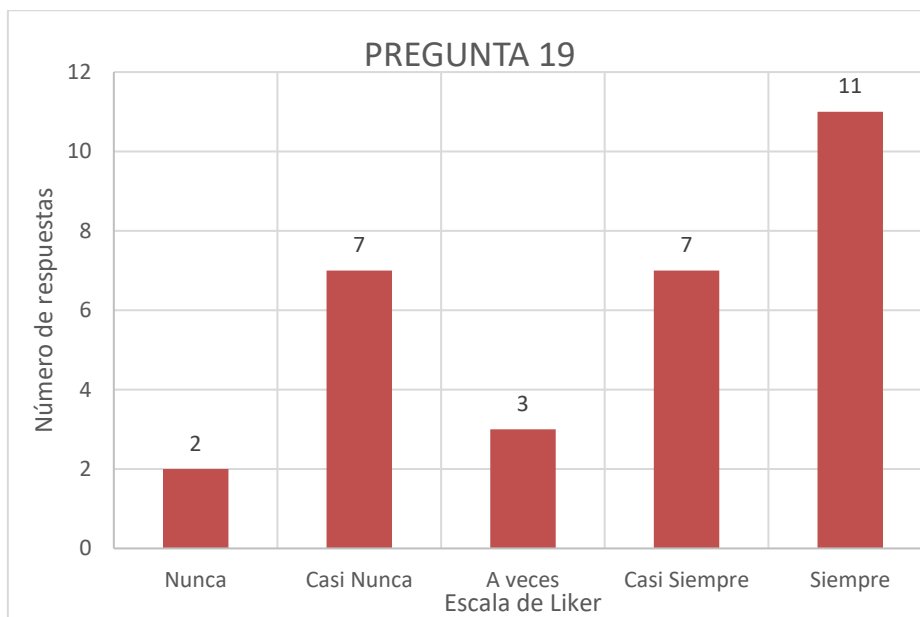


Figura 24: Su jefe supervisa estrictamente el cumplimiento de las actividades.

Tabla 30:

Constante autoridad.

PREGUNTA 20		Frecuencia
Válidos	Nunca	6
	Casi Nuca	2
	A veces	6
	Casi Siempre	10
	Siempre	6
	Total	30

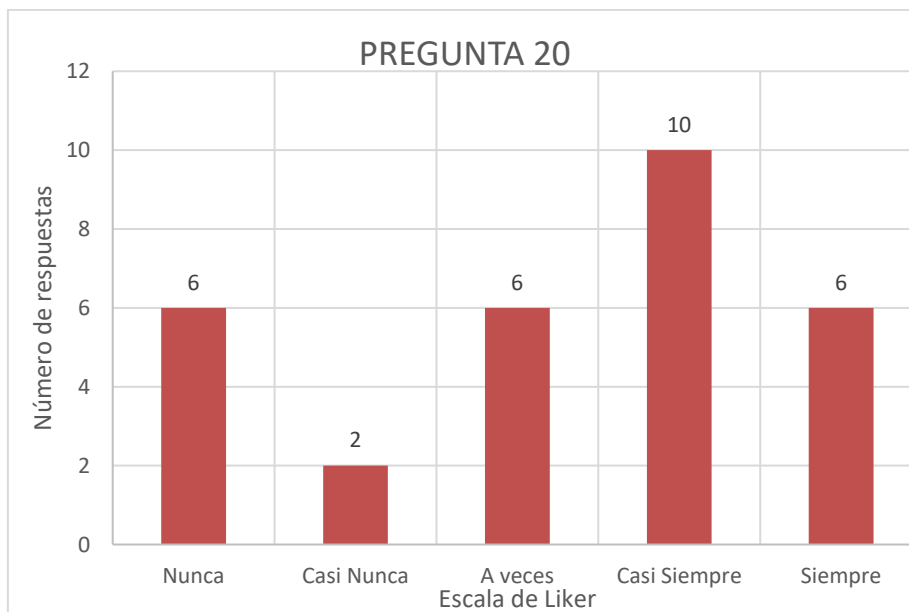


Figura 25: Su jefe impone autoridad siempre cuándo puede.

Tabla 31:

Hablar fuerte es adecuado para una buena comunicación.

PREGUNTA 21		Frecuencia
Válidos	Nunca	16
	Casi Nuca	4
	A veces	3
	Casi Siempre	4
	Siempre	3
	Total	30

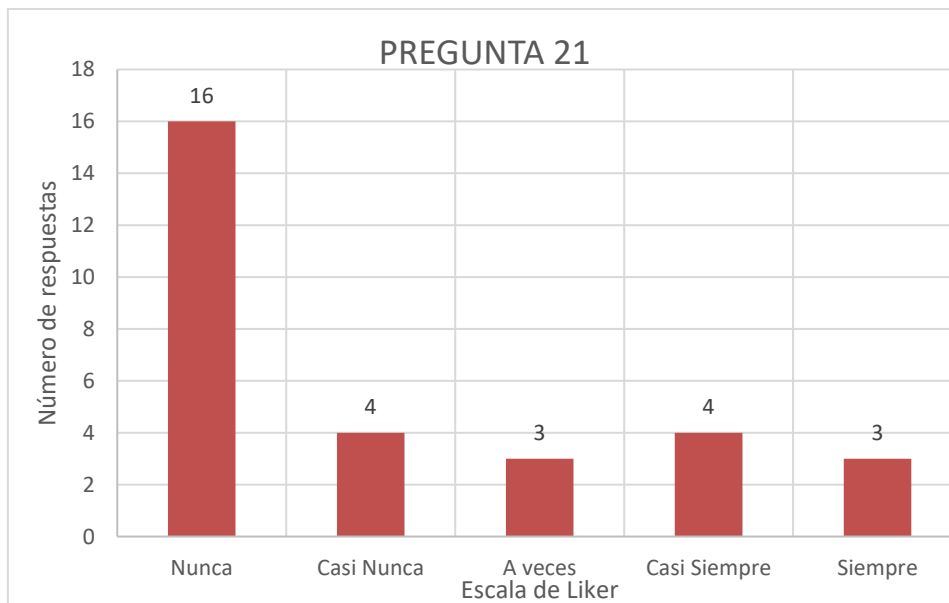


Figura 26: Su jefe considera que hablar fuerte frente a usted, es adecuado para una buena comunicación.