



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIA POLÍTICA



**TESIS**

**Estilos de liderazgo del alcalde en la gestión municipal de la provincia de  
Lambayeque, año 2020**

**Autor:**

Bach. Rojas Sánchez Karla Pamela

**Asesor:**

Mg. Vargas Rodríguez César

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE POLITÓLOGA**

**Fecha de sustentación: miércoles 01 de Junio de 2022**

**Lambayeque, 2022**

Tesis denominada “Estilos de liderazgo del alcalde en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020” presentada para optar el TITULO PROFESIONAL DE POLITÓLOGA, Por:



.....  
**Bach. Rojas Sánchez Karla Pamela**

**Autor**



**Abog. CÉSAR VARGAS RODRÍGUEZ**  
**D.N.I. 26484422**  
**ASESOR**

**APROBADO POR:**



.....  
**Mag. Yzquierdo Hernández Leopoldo**

**Presidente**



.....  
**Mag. Colina Moreno Mary Isabel**

**Secretario**



.....  
**Mag. Gamonal Guevara José Eloy**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por haberme guiado y apoyado incondicionalmente para llegar a esta instancia fundamental de mi desarrollo profesional, ya que han sido un sólido pilar de valores morales y respaldo psicológico.

De un modo muy especial, la dedicó a mi Abuela Zadith y mi Abuelo Salustiano que desde el cielo me iluminan y conducen mi camino.

Y mis queridas hermanas por motivarme para nunca rendirme y alcanzar mis anhelos.

**Karla Pamela Rojas Sánchez**

## **AGRADECIMIENTO**

Al concluir esta etapa maravillosa de mi formación quiero elevar el principal agradecimiento a quien me ha cuidado y bendecido desde mi primer día en la tierra, al Todopoderoso, del mismo modo extender mis sentimientos con mis familiares presentes, a los que partieron, amigos, compañeros y docentes que en todo momento fueron motivo de inspiración, soporte y fortaleza.

Expresó mi profunda gratitud con la Escuela Profesional de Ciencia Política y mi asesor de tesis Mg. César Vargas Rodríguez , así como a cada una de las personas que con sus enseñanzas contribuyeron en mi vida profesional.

Muchas gracias a todos.

## **RESUMEN**

La investigación presente tiene como objetivo general identificar los estilos de liderazgo del alcalde que se desarrollaron en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, durante el año 2020, abarcando un estudio que analiza distintas vertientes de la rama de la ciencia política, como el perfil ideal de un político, desempeño laboral de los administrativos, el liderazgo de una persona, etc.

Para el proceso de la metodología, la investigadora utilizó el tipo de investigación descriptiva-propositiva, de alcance aplicado, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Respecto a las herramientas de investigación empleó como técnica de investigación la encuesta y como instrumento el cuestionario, quien fue resuelto por 21 funcionarios que trabajan de la mano con el máximo representante de la entidad municipal.

Se pudo determinar que el alcalde de la entidad local del distrito de Lambayeque, desarrolló en gran medida el estilo de liderazgo autoritario, antidemocrático y en nivel regular, el estilo transformacional, todo ello acorde a los resultados de la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos.

**Palabras claves:** Liderazgo, Gestión Municipal, Municipalidad de Lambayeque.

## **ABSTRACT**

The present research has the general objective of identifying the styles of leadership of the mayor that were developed in the municipal management of the Lambayeque district, during the year 2020, therefore it includes a study that analyzes different aspects of the branch of political science, such as the ideal profile of a politician, job performance of administrators, the leadership of a person, etc.

For the methodology process, the researcher used the descriptive-propositional type of research, applied scope, non-experimental design and quantitative approach. Regarding the research tools, he used the survey as a research technique and the questionnaire as an instrument, which was solved by 21 officials who work hand in hand with the highest representative of the municipal entity.

It was determined that the mayor of the local entity of the district of Lambayeque, developed to a great extent the authoritarian and antidemocratic leadership style, and at a regular level, the transformational style, all according to the results of the application of the questionnaire as a data collection instrument.

**Keywords:** Management Skills, Public Officials, Municipality Lambayeque.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	8
INDICE DE FIGURAS.....	9
INTRODUCCION.....	10
CAPITULO I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	13
I. Realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	18
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	18
1.4. Objetivos.....	19
1.5. Hipótesis.....	20
1.6. Variables.....	20
1.7. Tipo de Investigación.....	21
1.8. Población y Muestra.....	22
1.9. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
CAPITULO II. MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.1. Antecedentes del problema.....	26
2.2. Bases Teóricas.....	36
2.3. Definiciones Conceptuales.....	44
CAPITULO III. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
3.1. La importancia de los estilos de liderazgo en la gestión pública del gobierno local.....	48
3.2. Diferencias entre los estilos de liderazgo que se desarrollan en la gestión pública de un gobierno local.....	57
3.3. Análisis de los resultados.....	66
3.4. Aporte científico.....	83
CAPITULO IV: DISCUSION Y CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS.....	90
4.1. Discusión y contrastación de la hipótesis.....	91
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	96

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Sexo del encuestado.....	66
Tabla 2 ¿En qué medida el alcalde pide su opinión?.....	67
Tabla 3 ¿En qué medida el alcalde genera un trabajo en equipo? .....	68
Tabla 4 ¿En qué medida el alcalde se autodirige? .....	69
Tabla 5 ¿En qué medida el alcalde pide tu apoyo?.....	70
Tabla 6 ¿En qué medida el alcalde toma las decisiones propias?.....	71
Tabla 7 ¿En qué medida el alcalde pide tu participación?.....	72
Tabla 8 ¿En qué medida el alcalde pide consejos? .....	73
Tabla 9 ¿En qué medida el alcalde tiene desinterés por resolver problemas de la sociedad?.....	74
Tabla 10 ¿En qué medida el alcalde delega funciones?.....	75
Tabla 11 ¿En qué medida el alcalde es comprensivo?.....	76
Tabla 12 ¿En qué medida el alcalde es preocupado por la gestión?.....	77
Tabla 13 ¿En qué medida el alcalde es entrometido en la gestión?.....	78
Tabla 14 ¿En qué medida el alcalde es irresponsable como autoridad? .....	79
Tabla 15 ¿En qué medida el alcalde es empático?.....	80
Tabla 16 ¿En qué medida el alcalde es innovador? .....	81
Tabla 17 ¿En qué medida el alcalde es motivador?.....	82



## INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Sexo .....	66
Ilustración 2: Nivel de recepción de opinión .....	67
Ilustración 2: Nivel de recepción de opinión .....	67
Ilustración 3: Trabajo en equipo .....	68
Ilustración 3: Trabajo en equipo .....	68
Ilustración 4: Nivel de autodirección .....	69
Ilustración 4: Nivel de autodirección .....	69
Ilustración 5: Nivel de recepción de apoyo.....	70
Ilustración 5: Nivel de recepción de apoyo.....	70
Ilustración 6: Nivel de toma de decisiones .....	71
Ilustración 6: Nivel de toma de decisiones .....	71
Ilustración 7: Nivel de participación.....	72
Ilustración 7: Nivel de participación.....	72
Ilustración 8: Recepción de consejos .....	73
Ilustración 8: Recepción de consejos .....	73
Ilustración 9: Interés por resolver problemas sociales .....	74
Ilustración 9: Interés por resolver problemas sociales .....	74
Ilustración 10: Delegación de funciones.....	75
Ilustración 10: Delegación de funciones.....	75
Ilustración 11: Comprensión del alcalde.....	76
Ilustración 11: Comprensión del alcalde.....	76
Ilustración 12: Preocupación por la gestión.....	77
Ilustración 12: Preocupación por la gestión.....	77
Ilustración 13: Intromisión en la gestión.....	78
Ilustración 13: Intromisión en la gestión.....	78
Ilustración 14: Responsabilidad del alcalde.....	79
Ilustración 14: Responsabilidad del alcalde.....	79
Ilustración 15 : Nivel de empatía del alcalde .....	80
Ilustración 15 : Nivel de empatía del alcalde .....	80
Ilustración 16: Innovación del alcalde .....	81
Ilustración 16: Innovación del alcalde .....	81
Ilustración 17: Motivación del alcalde.....	82

## **INTRODUCCION**

El estudio presente tuvo como propósito primordial general identificar los estilos de liderazgo del alcalde que se desarrollaron en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020, el cual se analiza en un contexto donde se afrontó distintas problemáticas en la institución municipal respecto al manejo de la administración durante la Pandemia originada por la COVID-19, ya que según el personal de confianza que trabaja directamente con la autoridad política, demuestra ciertos rasgos y conductas con incidencia a la hora de tomar decisiones, dando origen a una mayor amplitud de estudio e interés académico dentro de las investigaciones de la ciencia política.

En ese sentido, la investigación tiene una importancia de gran magnitud, puesto que se analizará el perfil del alcalde de la municipalidad para encontrar algunas falencias que desarrolla a la hora de ejercer la función pública como en la toma de decisiones, con el objetivo de elaborar un proyecto de asesoría política que defina los estilos de liderazgo adecuados que se deben implementar en un municipio, consecuentemente se apoyaría a realzar el trabajo que realiza un politólogo.

Se puede precisar en distintas organizaciones, las autoridades máximas de una sociedad no cuentan en mayor medida con el respaldo y apoyo de sus principales colaboradores, pues denotan una falta de motivación, liderazgo, y guía como cabeza de organización, la cual genera una problemática interna que incide en el buen desarrollo laboral administrativo, impactando en la calidad de servicios que ofrecen a la ciudadanía y la gestión pública que realizan.

Ante lo descrito, la investigadora propuso la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los estilos de liderazgo del alcalde que se desarrollaron en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020?, de la misma forma se planteó como objetivo general identificar los estilos de liderazgo del alcalde que se desarrollaron en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020, y como específicos: a) Analizar teóricamente la importancia de poseer adecuados estilos de liderazgo en la gestión pública de un gobierno local. B) Describir las diferencias entre los estilos de liderazgo que se desarrollan en la gestión pública de un gobierno local. C) Determinar los rasgos predominantes en los estilos de liderazgo que desarrolló el alcalde en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020 y D) Elaborar un proyecto de asesoría política que defina los estilos de liderazgo adecuados para los futuros candidatos a la alcaldía provincial de Lambayeque.

La composición del trabajo científico está basada en cuatro capítulos, los cuales tienen como finalidad generar un adecuado análisis del tema a investigar, como proponer ideas relevantes desde el punto de vista de la ciencia política para intentar solucionar la trama descrita y complementar adecuadamente el fundamento del investigador.

En el primer capítulo se tiene como prioridad detallar la realidad problemática del estudio, plantear la formulación del problema de investigación, la justificación e importancia del tema, el objetivo general como específicos y el desarrollo y empleo de la metodología a presentar.

En el segundo capítulo la investigadora presentará el marco teórico del estudio, es decir, se describirán los trabajos y fuentes de investigación de la variable, de la misma manera las bases teóricas que respaldan el estudio y las bases conceptuales correspondientemente.

En el tercer capítulo se hizo efectivo el desarrollo de los objetivos específicos planteados en la investigación, generando resultados y análisis del estudio de la variable.

En el cuarto capítulo se presenta el plan de asesoría política para definir los estilos de liderazgo adecuados en un representante político.

**La Autora.**

# **CAPITULO I. ASPECTOS METODOLÓGICOS.**

## **I. Realidad problemática.**

### **1.1. Planteamiento del problema.**

Según Natera (2001) el liderazgo se ha transformado en un elemento fundamental en la legitimación de las estructuras de autoridad y también en una fuente enorme de potencial creativo para el proceso político en su conjunto. En la actualidad no se puede definir con plena certeza el término “liderazgo”, pues es una abstracción que puede estudiarse en distintos enfoques académicos y se relaciona en gran medida con términos como del poder, control y autoridad. Por otra parte, la concepción con mayor alcance nos señala que el liderazgo reside en la capacidad que tiene una persona para influir, mediar o motivar a otros, a realizar objetivos en específicos con entusiasmo y deseo colectivo.

De la misma forma el estudio del liderazgo nos muestra una característica principal entre todas las que posee, donde éste, puede estar acompañado de la situación o el contexto en el cual se deba aplicar, como señala Peele (2005) para aquellos que estudian liderazgo, ya sea político o en cualquier otro contexto organizacional, la situación específica en que el líder interactúa con sus seguidores es lo que necesita ser estudiado aislado. Precisamente esto nos sitúa en no solo prestar atención al estilo de liderazgo, sino también la coyuntura en el cual se desenvuelven, este compromete distintos factores que influirán en el desarrollo del estilo de liderazgo.

Tras lo descrito anteriormente, pueden existir una variedad de liderazgo en política, como por ejemplo se detalla que hay representantes que son autoritarios, otros son transformadores, también están los que son apegados a la democracia y

por último los simpáticos o carismático, no obstante, en la actualidad prolifera estilos de liderazgo populista.

El tema del liderazgo ha generado una disyuntiva significativa, entre ellas surge el tema sobre “los líderes nacen o se hacen”, la cual ha sido deliberada en reiteradas oportunidades. Para Gandía (2007) , algunos nacen, la mayoría se hacen y en muchos casos a la fuerza y sin ayuda, la realidad contribuye y acentúa sus fundamentos. Varios son los tipos de liderazgo que tienen cabida en el mundo, uno significativo y difícil de emular es el liderazgo de Ghandhi, como líder Transformacional, este tipo de liderazgo posee características que generan inspiración y se basan principalmente en temas sentimentales, apelando a la buena fe, posee altos niveles de inteligencia emocional, no cuenta con recursos económicos por lo que aplican el ejemplo como modo de enseñanzas.

Barack Obama, líder Diplomático, se caracteriza por lidiar y ceder oportunamente ante las dificultades, para evitar en lo menos posible perjudicar a los individuos bajo su jurisdicción, además de propiciar espacios laborables en cooperación e igualdad de oportunidades.

Latinoamérica no cuenta modelos “admirables” que se consideren líderes óptimos para la región, ya que cada país cuenta con sus peculiaridades y desafíos propios. Según Barros (2014) en su artículo titulado Populismo, pueblo y liderazgo en América Latina, explica que en Sudamérica los más próximos considerados a ser buenos líderes se caracterizan principalmente por que han terminado representando y visibilizando esa indignación del pueblo, en ese sentido podemos mencionar a José

Alberto Mujica Jordano, renombrado como Pepe Mujica, quien es un político uruguayo, fue presidente de Uruguay entre 2010 y 2015.

Las características del estilo de liderazgo de Pepe Mujica, fluctúan en un Liderazgo Transformacional, porque poseyó carisma y humildad, con visión y misión clara de su forma de gobierno, generó inspiración motivo por el cual se desarrollaron grandes cambios de manera sencilla, además de propiciar la solución de forma cuidadosa para problemas complejos de la globalización, estas se vieron reflejadas dentro de su período como presidente donde priorizó políticas sociales progresistas.

Por otra parte, el estilo de liderazgo del Presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, líder político y fundador del partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA); siendo reconocido como el segundo mejor alcalde del mundo por una votación virtual organizada por City Mayors Fundación, donde obtuvo 5,500 votos, para luego, años más tarde convertirse en Presidente de México, cambiando sus estilo de liderazgo de carismático a moderado, este último caracterizándose principalmente en lo que señala Delgado (2004) este tipo de líderes refuerza diariamente su papel de referente político mediante su capacidad de hacerse ver o, lo que es igual, llamando la atención de los medios de comunicación y hacerlo de tal modo que sirva a los intereses de la imagen propia.

En el contexto peruano, la historia política se vio manejada por líderes como Fernando Belaunde Terry, quien mostró una simpatía con el pueblo y se caracterizó por demostrarse democrático, transformador y pasional con los cargos que ocupaba.



De la misma manera se encuentra a Valentín Paniagua, quien tomó las riendas del Perú tras la crisis política que atravesó el país en torno a renuncia de Alberto Fujimori desde el 22 de noviembre de 2000 hasta el 28 de julio de 2001, evidenciándose cómo demócrata, íntegro y transparente.

Por otro lado, respecto al liderazgo político femenino cabe mencionar a Lourdes Flores, quien se califica por ser una de las primeras mujeres en participar dentro de la contienda política, destacando por sus estilos democráticos y transformacionales, pues siendo joven se involucró en los asuntos del estado para los tiempos de ese entonces, cuando la participación política femenina era muy minoritaria. En esa misma línea se estudia a Verónica Mendoza quien según el diario RPP (2019) en una encuesta realizada a los electores ocupa el lugar de las preferencias democráticas, inclusivas y auténticas.

Desde la región de Lambayeque las características del estilo de liderazgo de Alex Rodríguez, Alcalde de la Provincia de Lambayeque, ante su gestión, están desorientadas pues sufre una crisis a nivel organizacional reflejada en distintas demandas de incapacidad exhortadas de la sociedad y de sus propios funcionarios, así mismo se muestra autoritario en las decisiones que toma y por ultimo no ostenta motivación ni carisma hacia sus trabajadores, a esto se le añade la deslucida conducta de no respetar el aislamiento social, medida decretada a nivel mundial por la crisis sanitaria originada por el COVID-19, donde se insta a la población a mantenerse en sus hogares.

Tras la realidad que se vive en la gestión de la provincia de Lambayeque, la autora tiene incentivos para investigar y plantear soluciones que conlleva a plantear la siguiente interrogante:

## **1.2. Formulación del problema.**

¿Cuáles son los estilos de liderazgo del alcalde que se desarrollaron en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020?

## **1.3. Justificación e importancia del estudio.**

### **1.3.1. Justificación del estudio.**

Como futura politóloga, el estudio de los estilos de liderazgo se justifica en cambiar una realidad con carencia latentes en el ámbito de la gestión pública, porque permite cultivar su impacto sobre los funcionarios públicos y principalmente acerca de su gestión, de esta forma poder generar una data profesional y científica de asesoría para la mejora de la administración pública, en donde se puede constatar de que existe una carencia de investigación, los resultados del presente estudio realizado se verán reflejados en la amplificación de la eficiencia de la entidad pública, por ende una mejoría en la provincia y los distintos organismos públicos con realidades similares que dispongan utilizarlo.

### **1.3.2. Importancia del estudio.**

La importancia de la investigación de los estilos de liderazgo en los funcionarios públicos se refleja en que estos constituyen una pieza clave en la ejecución y dirección de los planes desarrollados para la mejora del país, un mal estilo puede desencadenarse en una planeación deficiente y defectuosas técnicas de organización, por lo que la gestión fracasa y no se logra un cambio social

acertado y pertinente. De tal manera lo influyente del tema es orientar con una visión a futuro y optimizar los procesos para el logro de la meta principal del Estado que es conseguir el bien común y cambios positivos.

De la misma manera, al analizar los estilos predominantes que desarrolla el alcalde de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se encontraría las falencias en su conducta, por lo que como politóloga al partir del análisis del estudio se generaría una guía para detallar el perfil adecuado en términos generales de un gobernante político.

#### **1.4. Objetivos.**

##### **1.4.1 Objetivo General.**

Identificar los estilos de liderazgo del alcalde que se desarrollaron en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020.

##### **1.4.2 Objetivos Específicos.**

- a) Analizar teóricamente la importancia de poseer adecuados estilos de liderazgo en la gestión pública de un gobierno local.
- b) Describir las diferencias entre los estilos de liderazgo que se desarrollan en la gestión pública de un gobierno local.
- c) Determinar los rasgos predominantes en los estilos de liderazgo que desarrolló el alcalde en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020.
- d) Elaborar un proyecto de asesoría política que defina los estilos de liderazgo adecuados para los futuros candidatos a la alcaldía provincial de Lambayeque.

### 1.5. Hipótesis

El alcalde municipal de la provincia de Lambayeque desarrollo el estilo autoritario en mayor medida en la gestión municipal durante el año 2020.

### 1.6. Variables

#### 1.6.1. Habilidades Gerenciales

#### 1.6.2. Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
ESTILOS DE LIDERAZGO	Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.  Chiavenato (1999)	LIDERAZGO AUTORITARIO	Nivel de decisión	CUESTIONARIO
			Nivel de Responsabilidad	
			Grado de Control	
		LIDERAZGO DEMOCRATICO	Nivel de Confianza	
			Grado de Participación	
			Nivel de asignación de tareas	
		LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE	Nivel de preocupación	
			Nivel de aceptación	

			Nivel de Intromisión	
		LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Nivel de Carisma	
			Grado de Cambio	
			Grado de Inspiración	

**Fuente: Elaboración Propia.**

## **1.7. Tipo de Investigación**

### **1.7.1. Según el fin que persigue: Aplicada.**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2016) las indagaciones que tienen el fin aplicado, intentan resolver y proponer soluciones frente a una trama que suscita en un contexto, enfoque que necesita un análisis profundo y genera aporte a la ciencia, por lo cual la presente investigación tiene como uno de sus objetivos ofrecer soluciones para cambiar una realidad problemática en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

### **1.7.2. Según el enfoque: Cuantitativa.**

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2016) las investigaciones de enfoque cuantitativo emplean medidas, cantidades, frecuencias que son determinadas por instrumentos de investigación, de tal modo la presente indagación emplea el cuestionario para detallar la opinión de los encuestados reflejado en cuadros y gráficos con porcentajes.

### **1.7.3. Según el alcance: Descriptiva.**

En referencia a Hernández, Fernández, & Baptista (2016) las investigaciones descriptivas tienen como base estudiar una variable escogida por el investigador, la presente pretende describir los rasgos, conductas y el perfil de la autoridad municipal, conllevando a generar un estudio basado en características y cualidades.

### **1.7.4. Diseño de la investigación: No experimental.**

En referencia a Hernández, Fernández, & Baptista (2016) las investigaciones de diseño no experimental tienden a profundizar y ampliar el estudio de un objeto o realidad de una variable elegida por el investigador, sin necesidad de una experimentación, modificación o transformación, por ello la presente investigación solamente pretende ampliar un conocimiento y ofrecer soluciones.

## **1.8. Población y Muestra.**

### **Población.**

Según Hernández (2014) la población son un colectivo o conjunto de actores que se relacionan y tienen características en común, los cuales concuerdan con un sinnúmero de especificaciones (p.65).

Respecto a lo descrito la presente población de la investigación a desarrollar son todos los funcionarios públicos de confianza que trabajan en la Municipalidad provincial de Lambayeque, es decir los gerentes y subgerentes que conforman la cantidad de 21 personas.

## **Muestra.**

Según Hernández (2014) la muestra limita a un subconjunto de la población en total, lo cual ayuda al investigador a medir las variables con una determinada población finita.

En ese sentido según lo mencionado, la autora empleo la misma cantidad de la población por ser una población medible, aplicando el instrumento de investigación a los 21 colaboradores que laboran en la entidad de estudio.

<b>Gerencias y subgerencias de Municipalidad de Lambayeque</b>	<b>Total, de representantes</b>
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	21 personas
Sub Gerencia de Presupuesto	
Sub Gerencia de Programación e Inversiones	
Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastre	
Gerencia de Asesoría Jurídica	
Gerencia de Administración y Finanzas	
Sub Gerencia de Contabilidad	
Sub Gerencia de Tesorería	
Sub Gerencia de Logística	
Gerencia de Recursos Humanos	
Sub Gerencia de Fiscalización Administrativa	
Gerencia de Administración Tributaria	
Sub Gerencia de Tributación, Recaudación y Control de la Deuda	
Sub Gerencia de Fiscalización Tributaria	
Sub gerencia de ejecución coactiva	

*Fuente: Calle (2020) extraído de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.*

## **1.9. Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **1.9.1. Métodos generales.**

a) El Método Inductivo: El método inductivo tiene la finalidad de analizar un caso en específico para llegar a una conclusión general, dado que la autora considera aplicarlo al tratarse de un estudio particular y proponer una conclusión en un panorama universal.

### **1.9.2. Métodos específicos.**

b) El Método estadístico: La investigación presente se desarrolló bajo el aspecto cuantitativo, puesto que se requiere emplear programas estadísticos como Excel y SPSS para analizar, graficar , interpretar datos y llegar alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

### **1.9.3. Técnicas e Instrumentos de la Investigación**

#### **Técnicas.**

Se empleó como técnica de investigación la encuesta, por su finalidad principal de recopilar los datos de la muestra para lograr los objetivos planteados en la investigación.

#### **Instrumentos.**

Se empleó como instrumento el uso del cuestionario el cual está determinado y detallado por la escala de Likert.



## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN**

## **2.1. Antecedentes del problema.**

### **2.1.1. Internacionales**

Coronel (2015) En su investigación “Estilos de Liderazgo Político Democrático: Argentina y España en Perspectiva Comparada, año 2015”. (Tesis Doctoral), Universidad Complutense de Madrid. España.

El autor tiene como objetivo principal estudiar los estilos de liderazgo y sus singularidades importantes, utilizados por los jefes de estado de Argentina y España en el proceso del restauramiento de la democracia.

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó como tipo de estudio una metodología descriptiva, el método comparado a través de la utilización de cuestionarios con la técnica conocida como Qualitative Comparative Analysis (QCA). La muestra de los estudios estuvo fundamentada en los discursos oficiales de Apertura de Sesiones Ordinarias o de Cortes durante veinticinco años tras el retorno de la democracia en los países seleccionados para la investigación.

Se concluyó finalmente en la existencia de diferencias entre los mencionados países, principalmente en la intensidad con la que los líderes expresaron sus estilos particulares de liderazgo, exigiendo una demanda de líderes políticos transformacionales.

Ciertamente la tesis en mención planea líneas de investigación muy importantes que nos permiten seguir estudiando el reto de definir e interpretar lo prodigio del liderazgo político.

Evans (2015) En su investigación “Interacción entre Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Directivos de Instituciones Educativas, año 2015”. (Tesis doctoral), Universidad de Valencia. España.

El presente académico tiene como principal objetivo estudiar la correlación entre la Inteligencia Emocional y los Estilos de Liderazgo en directivos de instituciones educativas del Perú en el distrito de San Juan de Lurigancho, del departamento de Lima.

Por consiguiente, la mencionada tesis utilizó un tipo de investigación correlacional de enfoque cuantitativa y cualitativa en instituciones educativas de los niveles de educación primaria y secundaria, constituyendo 319 instituciones con sus respectivos directores y directoras del distrito de San Juan de Lurigancho como muestra.

El autor concluye que los directores y directoras no ejercen un liderazgo transformación por lo que su nivel de Inteligencia Emocional es bajo respecto a la responsabilidad que él tiene como entes de cambio y formadores de la sociedad.

La importancia de esta investigación se ve presente en las dimensiones de la gestión y el estilo de liderazgo, ambas complementadas, enfatizando de manera primordial el menester del liderazgo para el bienestar de los trabajadores.

Botella (2014) Nos explica en su investigación “La Evolución en los Estilos de Liderazgo y su Impacto en las Dimensiones del Compromiso Organizativo. Año 2014” (Tesis Doctoral), Universidad Católica De Valencia San Vicente Mártir. España.

La presente tesis tiene como objetivo primordial, colaborar en el estudio sobre el impacto que representa el liderazgo en las distintas capacidades del compromiso organizativo, en otros términos, busca analizar los efectos que tiene el liderazgo de los mandos intermedios y supervisores para generar compromiso con los empleados.

Se desarrolla la metodología de la investigación empírica, de tipo explicativo-longitudinal. Se procedió la creación de un cuestionario por internet para la recaudación de los datos, como plataforma se utilizó Limesurvey, con una muestra de 59 analizados en los programas de SPSS22, y el software SMARTPLS 2.0. D.

Concluyendo y afirmando la existencia de un impacto positivo entre los dos elementos mencionados, pero también se obtiene resultado en cada una de las dimensiones que desarrolla el autor, por tomar un ejemplo, según su primera hipótesis, determina que existe una relación entre el liderazgo y el compromiso de interés, ya que este en investigaciones pasadas habrían constituido una forma negativa de fundamentar su relación, convirtiéndolo en una relación positiva vinculada con la afinidad y responsabilidad.

Tales apartados constituyen fuente científica que abala el reconocimiento fundamental presente en los estudios de los estilos de liderazgos y su repercusión en la gestión pública.

Collado (2018) Explica en “Liderazgo y estrategias políticas locales: los alcaldes de las capitales de provincia andaluzas (1979-2011). Año 2018” (Tesis Doctoral). Universidad Pablo de Olavide. España.

El objetivo primario de la investigación es comprender la forma en que se origina, conserva y se deteriora el liderazgo municipal de un alcalde en España en concreto, la Comunidad Autónoma de Andalucía, del mismo modo busca aclarar el panorama respecto a la correlación que sostienen los alcaldes respecto a su perfil como dirigente con su afición, cuerpo electoral y demás actores que inciden en el escenario político.

La estrategia metodológica utilizada es de índole empírico-descriptiva, en vista de que se formula la pregunta fundamental “como se ha fabricado el liderazgo municipal” en una cifra total de hechos. La perspectiva científica llevada a la práctica del objeto es significativamente cualitativa e interpretativa, al enfocarse en un estilo de liderazgo, que hace constar la realidad subjetiva y objetiva de los alcaldes.

La investigación identifica como muestra principal a los 8 burgomaestres de las capitales de provincia de Andalucía -Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla- durante un lapso de tiempo ente 1979 y 2015, estableciendo un total de 34 personajes entre alcaldes y concejales, señalando además la responsabilidad política que emanaba el desempeñar tal cargo como figuras políticas y gobernantes municipales.

Finalmente, tras un exhaustivo análisis se concluye en que los líderes políticos vienen evolucionando la forma de direccionar su gestión, demostrando la importancia de los recursos económicos y culturales para la construcción del estilo de liderazgo municipal, esto conlleva a fundar la denominada carrera política, muchas veces se dirigen para una correcta imagen política del alcalde con miras a una campaña electoral.

Flores (2015) En su investigación “El Liderazgo de los Equipos Directivos y el Impacto en Resultados de los Aprendizaje. Un Estudio de Liderazgo Educativo en la VI Y VII. Regiones de Chile. Año 2015” (Tesis Doctoral). Universidad de Granada. Chile.

El objetivo principal del estudio es identificar el estilo de Liderazgo que prevalece en los grupos de dirección en instituciones educativas públicas, utilizando el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-5x), y diagnosticar si es el Liderazgo Transformacional, aquel el que permite encontrar productos positivos durante el aprendizaje de los estudiantes.

La metodológica empleada es de diseño no experimental probabilístico, de tipo de investigación explicativa, siguiendo el patrón Ex-post-Facto, a través del procedimiento ecléctico, “multimétodo”, además de la estrategia metodológica estadística, esta complementada de dos modos distintos, cuantitativo y cualitativo.

La población estudiada fue delimitada a través de los resultados significativos de aprendizaje, proporcionados por instituciones educativas por el mecanismo calculado, SIMCE 2008, 2009 y 2010.

El resultado concluyente de la presente investigación doctoral determinó las transformaciones a las que están sometidas las estructuras académicas y la comunidad chilena, ubicando al liderazgo transformacional como pilar fundamental del cambio y mejora en su calidad educativa.

Los avances de la investigación contribuyen de manera trascendental con esta línea de investigación porque permiten validar la correlación entre los estilos de liderazgo y su repercusión positiva en la mejora de la gestión y desarrollo de un ámbito local.

### 2.1.2.Nacionales

Poma (2018) En su investigación “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos – 2017. Año 2018”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

Presenta como propósito principal identificar la vinculación entre los estilos de liderazgo y la municipal de los Olivos - 2017. Tal objetivo representa un desafío en la actualidad por la satisfacción y fortalecimiento de cada gestión local.

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, el diseño aplicado es de carácter correlacional, transversal y no experimental. Aprovechando la modalidad de recolección de información a través de encuestas, con preguntas específicamente que buscan hacer frente cuantificador de los elementos de la investigación.

La muestra se estableció en base a 163 trabajadores de dicha municipalidad, para determinar la fehaciente de la presente, se utilizó el criterio estadístico de Alfa de Cronbach.

Subsiguientemente se concluyó que, entre los estilos de liderazgo, el que repercute con una vinculación superior es el estilo de liderazgo laissez faire, referente al nivel de complacencia en el puesto de trabajo del personal municipal, acreditado mediante el ensayo de Spearman. De este modo es donde encontramos la importancia de los estilos de liderazgo y su impacto provechoso para los razonamientos planteados en la siguiente tesis.

(Yzaguirre, 2017) La presente investigación titulada “Estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública. Año 2017”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

La finalidad del trabajo de investigación fue especificar la conexión entre los estilos de liderazgo y la conducción de problemáticas en el organismo de administración de una entidad estatal suscitando los siguientes estudios.

La forma de investigación es de carácter no experimental con un modelo correlacional, transversal, según estas investigaciones se pretende explicar la conexión entre dos o más variables en este caso específico la vinculación existente entre los estilos de liderazgo y la gestión de para la solución de conflictividad en el departamento de administración de una entidad estatal.

La muestra se eleva a la cantidad de 30 empleados con componentes análogos escogidos aleatoriamente. Deduciendo una interrelación entre la conducta pasiva - evitativa (Laissez- Faire) y la solución de problemáticas institucionales, determinándose que liderazgo transaccional presenta bajo nivel de vínculo en la solución de conflictos internos por los que atraviesan las instituciones públicas.

Por otro lado, la siguiente investigación permite incentivar a los directivos de departamentos a instar la operación del liderazgo con mecanismos como programas que afianzar las relaciones de buen trato laboral, evidentemente suministra elementos determinantes en la gestión municipal, una de las variables en la que se enfoca la siguiente tesis.

(Zavaleta, 2017) Investigó en “Estilos de liderazgo según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017. Año 2017” (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.

La siguiente tesis tiene como objetivo preponderante precisar el estilo de liderazgo según género en el Gobierno Municipal Local de Casa Grande, de manera



parecida pretende distinguir los estilos de liderazgo característicos de los funcionarios según el género masculino y femenino. A través de un análisis busca disociar los rasgos distintivos según el género.

La estrategia académica utilizada para la investigación se basó de tipo descriptivo, como un modelo no experimental y transversal puesto que se lleva a cabo en un periodo específico, haciendo uso del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A). La muestra estuvo configurada por 34 ejecutivos, entre los cuales se identifican gerentes y subgerentes del Gobierno Municipal Local de Casa Grande.

En definitiva, la consecuencia obtenida de los estudios se reflejó estadísticamente en los gerentes ejecutivos del género masculino, quienes disponen de un estilo de liderazgo transaccional, lo mencionado se consigna en llevar a cabo una serie de conductas e intervenciones que permitan formular un ambiente correcto para obtener óptimos productos en beneficio de la institución.

Del mismo modo el estilo de liderazgo preponderante en el género femenino es el liderazgo transaccional, concluyendo que los empleadores pactan con sus empleados una especie de retribución a fin de lograr exitosamente un resultado gratificador en pro de la entidad.

El aspecto básico y central de la siguiente tesis, respecto a la presente investigación radica en la importancia de identificar el estilo de liderazgo, para poder materializarse en la instalación de programas y talleres de capacitación, fortaleciendo principalmente la integridad del trabajador de la mano de un líder competente a las distintas coyunturas.

Mendoza (2019) En su investigación “Liderazgo político, entorno apolítico: La realidad inhóspita de la carrera provincial en Cusco. Año 2019”. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.

La presente tesis posee como objetivo principal recoger las particularidades significativas y aquellas que ejemplifiquen las divergencias del liderazgo político a nivel sub nacional, evaluando las características empleadas en el transcurso de la vida política de cada individuo con un rol protagónico en la esfera política de la región de Cusco

La investigación es de tipo descriptiva con enfoque cualitativo - no experimental, con una muestra de 3 individuos políticos el tipo de liderazgo manifestado por cada uno de ellos en las provincias de tres provincias Canchis, La Convención y Espinar.

Finalmente el autor llega a la conclusión determinando al sistema político peruano de nivel regional, el requerimiento fundamentalmente del involucramiento de los actores políticos para desarrollar el liderazgo, pese a que exista una desaceleración respecto a las ideologías, en la época contemporánea, los protagonistas del manejo político son los encargados a trabajar de manera coordinada y adaptándose a las realidades de su región.

La contribución que genera al respecto la investigación se refleja en lo indispensable y vital que significa el estilo de liderazgo no sólo en el desarrollo de la gestión, sino también, en el ámbito político formador de una trayectoria en la competencia política

Benito (2019) Investigó “El Liderazgo del Alcalde en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Phara, Periodo 2018. Año 2019” (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Perú.

En la siguiente investigación el redactor tiene por objetivo identificar la vinculación que existe entre el estilo de liderazgo del alcalde y la gestión de la Municipalidad Distrital de Phara, como factor clave para impulsar y fomentar el progreso íntegro en la gestión municipal.

En cuanto a la metodología utilizada se basó sobre base de investigación descriptiva y correlacional, aspirando a comprender y ubicar el marco del estilo de liderazgo del burgomaestre. Posee como muestra 34 miembros del personal, empleándose el cuestionario como herramienta de evaluación.

Ulteriormente obtiene la conclusión final, determinando que el burgomaestre de la Municipalidad Distrital de Phara cuenta con estilo de liderazgo autoritario, de modo que la conducción y el rumbo de la gestión es débil, siendo la planificación y proyección municipal los elementos más afectados. Los estudios proporcionan incentivos respecto a la relevancia del estilo de liderazgo, por qué permite identificar las malas prácticas municipales.

### **2.1.3. Antecedentes Local**

No se identificaron repertorios de investigación como prueba de estudio respecto al tema ubicado por la presente, influencia de los estilos de liderazgo del alcalde en la Gestión Municipal de la provincia de Lambayeque, por consiguiente, la autora aspira emprender como punto de partida el área de estudio en la región de Lambayeque, con el propósito de generar un suministro científico referente a los profesionales de la disciplina de la Ciencia Política en la localidad.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **Enfoque Teórico sobre el Liderazgo.**

Las teorías sobre el liderazgo se han venido desarrollando a través de los tiempos, aproximadamente desde el inicio del siglo XX, por lo que según Gómez y Sánchez (2010), se analizan desde los tres enfoques siguientes:

#### **2.2.1. Enfoque Personalista**

El enfoque personalista según Gómez-Rada (2002), el liderazgo se reflejaba por la personalidad que poseía un individuo para influir en la conducta de otro o un colectivo correspondientemente, es decir, se analizaba las cualidades que obtenía un ser humano para liderar una organización en búsqueda de los objetivos planteados, en ese sentido, los rasgos característicos provienen de su persona y capacidad innata que es superior a las de otros individuos.

Tras lo mencionado, en el siglo XX se pensaba que los líderes nacían con cualidades inherentes a sus persona, por lo que presentaban rasgos distintos a otro ser humano, por ello las organizaciones buscaban a los personajes que poseían esas características para llevar al éxito su organización, en consecuencia Álvarez (2007) determina que este pensamiento era erróneo, pues años más adelante se comprobaría que todas las personas poseen diferentes habilidades y rasgos y que era cuestión de formar y capacitar a un determinado dirigente.

En consecuencia, Yukl (2008) detalla que en la actualidad no existe un perfil idóneo de un líder, pues todos tenemos diferentes personalidades y nos acoplamos a un determinado ambiente, por lo que se tiene que estudiar los rasgos que el ser humano posee para potencializarlo y ello que incida en el éxito de liderar una organización.

### **2.2.2. Enfoque Funcionalista**

El enfoque funcionalista según Piqueras (2016) se desarrolla contradiciendo al enfoque personalista, pues se centra en el estudio de la conducta del líder y las funciones que realiza dentro de una entidad, por ello esta concepción o enfoque considera los roles, acciones y objetivos que desarrolla un directivo en búsqueda de las metas propuestas, del mismo modo estudia su adaptación al ambiente que lo rodea para determinar si sus habilidades o aptitudes son positivas o negativas correspondientemente.

El presente estudio se centra en el aporte del teórico Lewin, ya que detalla que los enfoques basados en el estudio de la personalidad de una persona carecen de sustentación y comprobación por lo que es favorable estudiar al líder desde las acciones que desempeña en un cargo, pues de ello se analizar el estilo que desarrolla dentro de una organización, por lo que los subdivide en: autoritario, democrático y laissez-faire, los cuales son los más estudiados dentro del campo de la administración pública.

En ese sentido el liderazgo de un individuo debe estudiarse según los contextos situacionales en que dirige una organización, por lo que se tiene que investigar los roles o funciones que cumple, ya que de ello depende o incide los resultados esperados de una determinada entidad.

En resumen, las funciones de liderazgo están determinadas por el interés de un individuo, así mismo la variabilidad de resultados establece la relación clara con su incidencia o intromisión, por lo que toda actividad establece un liderazgo según el estilo que se desarrolle

### **2.2.3. Enfoque Contingencia basado en Fried Fiedler.**

Otro enfoque que aparece en el siglo a finales del siglo XX, se basa en la contingencia de los objetivos de una organización, es decir, proponer a largo o tiempo futuro lo que puede suceder, en ese caso esta teoría aparece con Fried Fiedler en el año de 1960, ya que según Rubio (2002) agregando un análisis importante aparte de identificar los estilos de liderazgo propuesto por Lewin, también se deben medir, por la forma de relación y la situación que se le presente:

- Relación entre líder y empleado: Se mide por la forma de liderar un equipo técnico a través del respeto y confianza hacia el líder, lo que se refleja un poder formal, el cual es legitimidad y conduce a realizar las tareas y objetivos que se plantea en la organización, lo cual es fundamentalmente necesario.
- Relación hacia la situación que se le presente: El líder debe poseer cualidades y habilidades tanto técnicas como profesionales para resolver problemas que se le presente en el cargo que ostenta, por lo que es sometido a promover, incentivar, motivar y aplicar las estrategias que considere para salvaguardar los intereses institucionales.

En definitiva Friedler reconoce la necesidad de identificar los tipos de liderazgo, no obstante también es válido medirlo, sobre todo para los líderes que están inclinados al cumplimiento de metas y de resultados, por lo que ahí se determina el tipo de liderazgo que desarrollan, ya que por resolver o intentar llegar a cumplir con lo propuesto se refleja las estrategias o actitudes que desarrollaron, es decir si emplearon un estilo o modelo autoritario, democrático, carismático, etc., por

lo que la efectividad de un líder siempre se mide e identifica.

#### **2.2.4. Etapas del Liderazgo.**

I- La Dependencia: Piqueras (2016) determina que en toda organización ya sea de carácter público o privado existe la dependencia de un líder, ya sea a nivel general o sectorial por lo que determina que en esta etapa los empleados se muestran subordinados al mando de un superior, así mismo se requiere de una persona que posea habilidades y cualidades competentes en quienes pueda ser su soporte, generar confianza y ser motivados constantemente para lograr lo propuesto en la organización.

II- Aporte Individual o Colectivo: Piqueras (2016) detalla que la segunda etapa para hablar de liderazgo en la contribución ya sea de aporte personal o colectivo, es decir se determina que la consecución de metas organizacionales se detalla por los roles que asume cada empleado en cada área respectiva, por lo que el aporte individual proviene de la cabeza del grupo quien en conjunto alinea los objetivos con el aporte colectivo, logrando así un adecuado funcionamiento organizacional.

III- Liderazgo a través de una Visión: El liderazgo de la visión de la última etapa para hablar de un desarrollo adecuado por lo que Piqueras (2016) detalla que todo líder debe poseer una visión a futuro de lo que quiere lograr y como lograrlo, en ese sentido debe procurar lo siguiente:

- Identificación de problemas
- Comunicación interna y externa

- Ejercer una fuerte influencia y
- Abanderar los esfuerzos en común

### **2.2.5. Teoría de la Gestión Municipal**

La teoría de la gestión municipal se basa en el análisis del desarrollo municipal dentro de un contexto, es decir estudia las funciones, administración, roles que cumple el municipio para satisfacer las necesidades básicas de la población, así mismo que acciones cumplen los recursos humanos para lograr o alcanzar los objetivos propuestos.

Teniendo como referencia lo descrito, hay que tener como principal fundamento, el concepto claro de lo que es un municipio, el cual según Cordero (2018) es:

Aquel contexto territorial, demográfico e institucional que representa a una ciudadanía social, por lo que es organizada, estructurada y guiada por recursos humanos que tienen como objetivo alcanzar el bien común a través de la prestación de servicios conforme a lo dispuesto en la normativa legal. (p.12).

Por otro lado, para Machado (2019) conceptualiza al municipio como “La concepción política, jurídica y social de una sociedad” (p.43), en ese sentido es la estructura social organizada que cumple con diferentes roles para satisfacer las necesidades de una población y que cuenta con una figura simbólica, es decir es un gobierno autónomo dentro de un territorio determinado y es legitimado por el ciudadano bajo funcionamiento de una normatividad establecida.

Con lo anteriormente descrito, se detalla entonces que el municipio tiene una



responsabilidad con la sociedad, por lo que lo conlleva a realizar acciones o más dicho una gestión en base a mejorar la calidad de vida del ser humano.

#### **2.2.6. La Gestión Municipal**

Según la RAE (2016) la gestión municipal refiere a la gestión “acción y efecto de administrar”, en ese sentido la noción proviene de las ciencias administrativas para su utilidad correcta, empero el concepto municipal, se refiere lo relativo a una entidad local con jurisdicción autónoma que se sitúa en un contexto, la cual es liderada por un alcalde que es elegido democráticamente.

En ese marco descrito, la gestión municipal viene hacer todo acto administrativo que realiza un conjunto de seres que representan a la sociedad en común para satisfacer las necesidades que carecen, así mismo sus acciones están encaminadas a lograr objetivos y metas establecidas en la organización, haciendo uso de recursos físicos, económicos y humanos.

En la gestión Municipal es ejercida por la autoridad máxima que es el alcalde y éste mismo designa a un conjunto de funcionarios para liderar la administración, los cuales establecen una relación directa con la ciudadanía y otras instancias institucionales para el logro de metas propuestas, teniendo como fin supremo la búsqueda del bien común.

Machado (2019) refiere que la gestión municipal de una determinada localidad debe cumplir los siguientes aspectos:

- Elaboración de planes y programas para administrar adecuadamente la gestión de recursos institucionales.
- Marco normativos para ver las funciones y sanciones de los recursos

humanos de la entidad.

- Supervisar y controlar el cumplimiento de demandas sociales.

### **2.2.7. El liderazgo en la Gestión Municipal**

La administración pública tiene un objetivo primordial como base, la cual es prestar servicios sociales para mejorar la calidad de vida del ciudadano, y en base a esa razón debe emplear los medios o principios para generar eficiencia, eficacia y productividad en la institución correspondientemente.

Es así que toda entidad ya sea del aspecto público o privado tiene que estar liderada por una persona o un conjunto de seres que tengan aptitudes y habilidades para conducirla al éxito, por ello se presenta el término de “Liderazgo”, el cual es un término desarrollado en base a dar solución y dar frente a los problemas que se presenten.

Las organizaciones del Estado según Deza (2020) deben tener una misión y visión institucional, las cuales deben ser cumplidas y guiadas por una persona con rasgos adecuados en dirección estratégica, es decir debe ejercer un papel enfocado al logro de resultados que se plantean como organización, por lo que su función debe actuar acorde a los roles que se le asignen y reguladas por un marco legal.

En ese sentido el líder si bien no es una persona autónoma para ejercer su cargo, debe obedecer las reglas que se le impone con un enfoque transformacional, por lo que la toma de decisiones es importante dentro de su rol, pues de ellas depende la adquisición de los resultados.

El liderazgo en la gestión pública se basa fundamentalmente en la capacidad de los recursos humanos para ser facilitador de lo que se propone, por lo que en la actualidad en las entidades locales, regionales y nacionales no se cuenta con un

conjunto de seres que solucionen problemáticas presentes en la administración, lo que conlleva a generar un deficiente desempeño e insatisfacción de demandas.

#### **2.2.7.1. Tipos de Líderes en la Gestión Municipal**

Para adquirir el manejo en la gestión municipal por parte de una persona, según Deza (2020) se presentan diferentes tipos de líderes en una gestión administrativa local, lo cual se detallan de la siguiente manera:

**LÍDER COERCITIVO:** Sus características se basan en que los empleados siguen sus órdenes bajo un pensamiento autoritario proveniente del líder, sin opción a cambios y son impuestas bajo sus reglas. Estos líderes establecen funciones arbitrarias, y sin colaboración de los demás.

**LÍDER ORIENTATIVO:** Se basa en un líder que tiene emoción afectiva con sus empleados, es una guía para su equipo y se dedica a cumplir con la misión que se le encomienda, motivando y dejando en claro el trabajo a realizar. El líder orientador tiene una alta capacidad para resolver problemas organizacionalmente.

**LÍDER EXIGENTE:** Son aquellos líderes que presionan al equipo que tienen para conseguir a toda costa los propósitos que se propone, bajo acciones exigentes. Son aquellas personas capaces de detectar falencias en la organización y un mal desempeño laboral, por lo cual optan por su cambio para que no limite sus propósitos.

**LÍDER AFILIATIVO:** Es aquella persona que tiene como base principal formar las buenas relaciones interpersonales entre el grupo con el que va a laborar, es decir atiende a las necesidades y problemas que suscitan a nivel interno en su área y las soluciona de inmediato. El líder afiliativo tiene como principal característica trabajar en equipo, su esfuerzo es grupal y realiza todo tipo de acciones para que el

personal labore en un ambiente o clima laboral adecuado para cumplir con los roles que se le encomienda.

### **2.3. Definiciones Conceptuales.**

#### **Gestión:**

La gestión es el acto o efecto que realizar una cosa para buscar un proposito, de la misma manera requiere de un conjunto de seres humanos para realizar, operacionalizar, dirigir o administrar una diligencia de carácter administrativo.

#### **Gestión Municipal:**

Es toda acción que realizan un colectivo de recursos humanos en una entidad que tiene la finalidad de administrar correctamente los recursos del Estado para satisfacer las necesidades básicas de la población.

#### **Liderazgo:**

Es toda habilidad y aptitud que posee un ser humano para intentar incidir en la conducta de otro o de un colectivo correspondientemente, teniendo como objetivo principal lograr su proposito y encaminar sus acciones hacia el éxito.

#### **Liderazgo Político:**

Es toda habilidad que tiene una persona involucrada en la política para actuar y decidir de forma razonable la toma de decisiones en la administración estatal, ya que a partir de sus relaciones con todos los involucrados se logra alcanza el bien común.

**Liderazgo Transformacional:**

El liderazgo transformacional es un método que tiene como finalidad ser modelo en una administración para guiar, indicar e influenciar a los empleados con el objetivo de seguir a su líder bajo los aspectos de ejercer cambios establecidos en una institución.

**Liderazgo Democrático:**

El liderazgo democrático es un método que sigue una persona para garantizar el nivel participativo, delegativo, colaborativo dentro de una institución, con la finalidad de fomentar el trabajo y consecución de metas en equipo.

**Liderazgo Autoritario**

Es aquel rasgo de personalidad que posee una persona cuyas características se basan en ejercer una presión sobre el empleado para obedecer sus órdenes, sin contraposición, de la misma manera acopla todas las funciones y decisiones sin opción a ser colaborativo o democrático.

**Liderazgo laissez-faire:**

Es aquel tipo de liderazgo de que es ineficiente en muchas entidades, lo cual se caracteriza por una persona que asume el mando de una entidad y pasa desapercibida su responsabilidad, culpando sus inactividades al personal que lo rodea.

**Funcionario Público:**

Es aquella persona que realiza una función pública en una entidad, el cual tiene conocimientos y habilidades para laborar en el puesto que se le designa, tiene como rol principal resolver demandas sociales en beneficio colectivo.

**Habilidades Gerenciales:**

Es toda capacidad que tiene el ser humano para resolver un problema en una situación problemática presente, de la misma forma es aquel aspecto del ser humano para realizar los roles que se le asigna de una manera positiva y eficiente.

## **CAPITULO III. DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1.La importancia de los estilos de liderazgo en la gestión pública del gobierno local**

La gestión pública en los gobiernos locales actualmente ha venido y viene siendo criticada por la sociedad en común, ello debido a los malos resultados que realizan a través de la administración de los recursos, lo cual hace deducir que no existe un buen desempeño de los empleados por múltiples factores o causales que han incidido en su aspectos laboral, existiendo la necesidad por parte de los gerentes y autoridades competentes a evaluar esencialmente su estilo de guiar un área específica.

Ayoub (2010) determina que una autoridad competente y elegida para asumir un cargo en específico tiene que basar su conducta en las características propias de su personalidad, comportamiento, ambiente laboral y el tipo de convivencia entre los administrativos.

Por otro lado, Newstrom (2007) refiere que los directivos y funcionarios públicos profesionales, antes de tomar las riendas de sus funciones, tienen que evaluar sus comportamientos interpersonales como extra personales, ya que en base a sus emociones y conductas van a tomar de manera racional las decisiones que afectarían positiva o negativamente la calidad de vida del ciudadano y la gestión.

En ese sentido se puede detallar que los directivos en las organizaciones públicas tienen que estudiar, gestionar y evaluar su propia conducta, así como de la misma manera expresar las decisiones, preferencias y aspectos negativos que posee para ser materia de análisis y evadir posibles acciones que no vayan acorde a lo establecido estratégicamente y socialmente.



La importancia de los estilos de liderazgo en una gestión municipal toma un rol trascendental ya que sirve para guiar a la entidad que se dirige hacia el éxito o fracaso, por ello el directivo o autoridad pública es en todo momento, un personaje clave en la administración de los recursos del gobierno local, puesto que a través de sus decisiones se ejecutaran e implementaran las políticas públicas de un determinado contexto.

Según Sánchez y Vásquez (2010) el liderazgo como sus estilos es muy importante dentro de una organización establecida, más aún cuando es de carácter público, ya que existen recursos humanos que toman un rol protagónico dentro de la institución, ya que lidera, gestiona y dirige ciertas políticas reflejadas en planes, programas y herramientas que tienden a superar las necesidades básicas de la población, por lo que se requiere fundamentalmente de una personal clave que posea diversas cualidades para generar el éxito organizativo.

De la misma manera Stephen (1998) expresa que los estilos de liderazgo deben ser fuente de análisis y estudios para distintos profesionales que tienden asesorar a las figuras políticas, puesto que el comportamiento del líder va a definir las acciones que se realizaran dentro del ambiente organizacional, generando bien la consecución de metas a futuro.

Se puede resumir entonces que el estilo predominante del líder en una gestión administrativa va a proporcionar, incidir o influenciar de forma directa la dirección para desarrollar adecuadamente una gestión pública, por lo que es de necesidad prioritaria contar con una autoridad hábil, competente y que tienda a resolver los problemas que se le presente con enfoque de eficiencia, eficacia y productividad.

## **El ciclo de vida directivo en la gestión pública**

En la gestión pública local tiende su eficacia, productividad y eficiencia a dos elementos claves para comprender su desarrollo: La capacidad directiva del líder en el transcurso de su periodo de gobierno y los distintos causales o efectos que permiten tomar sus decisiones.

El ciclo de vida del directivo debe enfocarse netamente con lo que propone Salvador (2015), es decir debe estudiar sus comportamientos y conductas en base al conocimiento del puesto que ostenta, el nivel de resolución de conflictos, la información que retiene durante el transcurso de su gobierno, el nivel de interés para lograr lo propuesto en campaña política y la estrategia de mantener el poder político.

A continuación, se detalla estas dimensiones transcritas que fundamentan la importancia de los estilos de liderazgo en la administración pública local:

- 1) Nivel de conocimiento del puesto que ostenta: Todas las autoridades políticas deberían conocer las funciones que van a desarrollar durante su mandato gubernamental, por lo que se debe requerir que posea las habilidades directivas transcendentales, los conocimientos teóricos y técnicos y el conjunto de atributos personales e interpersonales con su equipo a trabajar.

Ante la posibilidad de que no se ejerza adecuadamente la función pública que tiene a cargo, debe también contar con un equipo adecuado de funcionarios que lo respalden durante su gestión, lo cual según diversas investigaciones sobre los estilos de liderazgo requieren que el puesto

ocupado por un líder que encabeza una institución tiene que relacionarse en todos los aspectos de liderazgo directivo.

- 2) Nivel de resolución de conflictos: Dentro de una administración de recursos estatales, siempre han existido diversos problemas que inciden en el desempeño laboral como en la consecución de objetivos planteados, por lo cual el líder de una institución pública debe tener un adecuado nivel para afrontar diversas situaciones que se presenten, donde destacaran sus habilidades y aptitudes durante su mandato.

La evidencia que actualmente se denota en nuestras autoridades políticas y más aún en aquellas autoridades que han liderado en la provincia de Lambayeque, denota falta de preparación en gestión pública, ya que el elector tiende a elegir a una persona que no tiene el perfil ideal para gobernar adecuadamente a toda una sociedad en específico.

- 3) Información retenida durante el transcurso de su gobierno: Este punto se basa en que un líder debe poseer las habilidades directivas de retener la información que se desarrolla durante su mandato, puesto que son diversos problemas que se suscitan en la administración cuando no hay una buena comunicación interna entre áreas y los mismos recursos humanos, dando lugar a ser el personaje que deberá asumir el rol de conciliador y reiterar el compromiso de todos bajo el objetivo común del trabajo en equipo.

De la misma manera, el líder siempre tiene que tener un paso adelante respecto a las tareas que ejecutan los mismos empleados, es decir debe recurrir a diferentes fuentes de información para evaluar el desempeño de

los trabajadores y verificar si cumplen o no con las funciones encomendadas.

- 4) Nivel de Interés: El nivel de intereses refleja considerablemente el compromiso que tiene la autoridad política para cumplir adecuadamente lo que se propuso en campaña política, de la misma forma se denota la capacidad directiva y el nivel de consecución de metas para generar un mejor desarrollo de la sociedad que tiene a cargo.

Respecto a este punto, son diversos factores que han intervenido en el interés de un alcalde a cumplir con su plan de gobierno, uno de ellos es la corrupción y el clientelismo político, puesto que distintas figuras dejan de lado el bien común para beneficiarse a sí mismo y a la vez dejan que recluten personas allegadas a ellos, lo cual ocasiona indudablemente un incorrecto desarrollo de la administración.

- 5) Mantener el Poder Político: Distintas autoridades entran con la confianza del electorado para desarrollar su función pública, no obstante, cuando comienza a gestionar pierden el poder y autoridad, para esta situación se debe contar con un personaje que mantenga a cabalidad su autoridad sin abusar y con buenas relaciones en el trabajo como en la ciudadanía.

El mantener el poder político en el aspecto local ha sido muy cuestionado, ya que existen diversos problemas internos que los llevan a dejar el puesto edil, y ello se refleja cuando no existe una adecuada confianza entre los mismos trabajadores y cuando dejan de lado el bien común, causando desconfianza y pérdida de legitimidad por parte de la sociedad, conllevándolo a calificarlo como un candidato débil.

## **El líder y la gestión pública local**

Es muy significativo estudiar los estilos de liderazgo desde el punto de vista de la ciencia política, pues se define que tan importante son las habilidades y aptitudes de una autoridad política para tomar buenas decisiones, por ello el líder siempre va ser pieza fundamental en las organizaciones locales, pues en él recae y define que se realiza o no dentro de una administración pública.

Los roles del líder no son tan fáciles de sobrellevar, puesto que es la figura de representación de un conglomerado social que lo eligió democráticamente, por ello según Poma (2018) toda autoridad política debe cumplir con ciertas condiciones a la hora de asumir un cargo importante, siendo estos aspectos que lo van a conducir a tomar buenas decisiones en beneficio social.

En referencia al autor descrito, se destaca como primera condición la comunicación, el liderazgo, la organización, motivación y el cumplimiento de metas.

- **COMUNICACIÓN:** La importancia de tener un líder comunicativo se basa en que a partir de sus mensajes y gestos se mantiene al tanto lo que se plantea y se puede lograr, es decir se manifiesta qué es lo que se quiere cumplir a través de metas y objetivos y de qué manera se va a gestionar el desempeño de los empleados.

El líder comunicativo transmite de manera efectiva lo que desea lograr, permitiéndole conocer con qué recursos humanos cuenta para su propósito y que es lo que deben hacer para lograrlo, ocasionando que todo lo descrito anteriormente se manifieste o detalle en la gestión administrativa que van a realizar durante un tiempo determinado.

- **LIDERAZGO:** El liderazgo es muy importante dentro de una administración estatal, puesto que es vital cumplir con lo propuesto en un plan de gobierno, por ello el líder tiene que tener gran capacidad y asumir los retos que se le presentan en su gestión, por ello debe guiar y dirigir bajo los enfoques de eficiencia, eficacia y productividad las áreas que tiene a cargo.

El líder es jefe y cabeza máxima de una institución, por ello debe planificar adecuadamente todos los actos que va a realizar durante un tiempo establecido, de la misma forma controlar y evaluar el desempeño del equipo directivo y de confianza que designo, puesto que el trabajo en equipo siempre genera buenos resultados.

- **ORGANIZACIÓN:** Es muy significativo tener en un cargo importante de aspecto social a un líder que tenga vocación de organización, es decir el líder organizacional es aquel que prevé y organiza todos los aspectos positivos y negativos que pueden pasar en la entidad que dirige, dándole la capacidad de poder prever a futuro todas las acciones que va a dirigir en su gestión, suele por ejemplo planificar sus metas, analizar las debilidades y explotar las fortalezas de los empleados, lo cual lo diferencia del resto de la organización.

En ese sentido, el líder organizacional es el adecuado para dirigir a una entidad gubernamental hacia el éxito, por ello es importante que en

democracia se analice las cualidades y fortalezas de un candidato que ostenta el poder político.

- **MOTIVACIÓN:** Se debe contar con un líder que motive a los empleados como a su equipo directivo hacia la consecución de metas fijadas, por ello se ha generado distintos análisis donde el desempeño laboral de muchos trabajadores ha sido poco productivo y ello se presume a que no existen funcionarios que establezcan buenas relaciones con su equipo y por ende no logren cumplir con los objetivos.

En ese sentido debe contarse con un líder que emplee a diario la motivación laboral entre todos los recursos humanos, así mismo debe poseer la capacidad de mantener un buen clima laboral para ofrecer en un máximo rendimiento sus habilidades, destrezas y aptitudes, consiguiéndose así con las metas marcadas por la organización.

- **CUMPLIMIENTOS DE METAS:** El cumplimiento de metas es lo primordial para ejecutar un plan de gobierno que se presentó a la ciudadanía, por ello tanto el líder como aquellos directivos que asumen gerencias y áreas deben trabajar en conjunto para lograr lo que se propuso por alcanzar el bienestar social, no obstante, en nuestra coyuntura existe una apatía por la política y las autoridades justamente por este incumplimiento de metas, generan un malestar y desconfianza social en todo aspecto.

El líder tiene que dirigir e implementar diversas estrategias para ejecutar de una manera correcta la administración pública y con ello recuperar la legitimidad de una sociedad carente de necesidades básicas y ser una guía para las autoridades políticas que padecen de este problema latente.

Como se puede detallar, existen diversos autores que resaltan la gran importancia de los estilos de liderazgo que desarrolla el líder en una gestión pública, por lo cual toda entidad pública debe contar con una autoridad que tome con mucho raciocinio las decisiones y no se vea influenciado por aspectos emocionales, internos o externos.

De la misma manera se considera que los estilos de liderazgo ayudan a encontrar cuales son los aciertos y faltas que tiene la autoridad política, pues en base al testimonio de los mismos empleados, se puede encontrar diversos aspectos negativos del alcalde para intentar solucionarlo, de la misma manera todo este proceso se basa con la única iniciativa de conseguir las metas propuestas.

Se puede resumir entonces, que los estilos de liderazgo son base esencial que debe conocer y poseer una autoridad política si quiere guiar a una entidad gubernamental, por lo expuesto anteriormente se intensifica el concepto sobre sus acciones como actos que definen el futuro de una sociedad, por lo que debe pretenderse tener un perfil ideal basado en valores, habilidades, aptitudes y destrezas, de la misma manera debe saber lo que va a desarrollar durante un periodo de tiempo, señalando principalmente a una persona preparada tanto teórica como en lo técnico para solucionar los males que aqueja una ciudadanía.



Los estilos de liderazgo son base fundamental también para los asesores en ciencia política, puesto que el análisis a profundidad de la conducta y personalidad que posee un candidato político, ayudará significativamente a proponer estrategias si se suscita un problema en el ente gubernamental, o por el contrario ayudará a simbolizar el adecuado perfil que debe caracterizar a una autoridad política cuando asume el sillón municipal.

### **3.2. Diferencias entre los estilos de liderazgo que se desarrollan en la gestión pública de un gobierno local.**

Según el aporte que realizó James Maxwell en 1999, donde establece la existencia de diversas definiciones acordes al liderazgo, planteando que muchas veces, cuando se escucha hablar de una persona que cuenta con varios títulos profesionales, o que ostenta una posición de liderazgo ya asignada, se tiende a creer y definir a la persona como un líder.

En algunos casos esto puede llegar a ser verdad, sin embargo, debemos poner en claro que los títulos profesionales no son de mucha importancia cuando hablamos del liderazgo, debido a que este no puede ser asignado, otorgado o nombrado hacia una persona determinada. El liderazgo emana de la de la influencia que se logra sobre los demás, es decir se gana, no se hace mediante la imposición.

Maxwell, (1998) sostiene que:

Liderazgo es una influencia, nada más, nada menos. Cuando usted se convierte en un estudiante de los líderes, como lo soy yo, comienza a

reconocer el nivel de influencia de la gente en situaciones de la vida diaria a su alrededor. (p. 26).

Debemos tener en cuenta que el contar con un título profesional o una posición social asegurada no define que la persona sea un líder, pues en algunas oportunidades se adopta esta postura errónea, en la que se cree que si una persona presenta una postura superior a los demás es considerado un líder, no obstante, debemos dar a conocer que el líder en sí, es aquella persona puede motivar a quienes lo rodean o trabajan con él, el líder motiva a desarrollar sus habilidades de manera oportuna en el logro de las actividades o funciones que realizan los individuos, guiándolos y acompañándolos en el proceso para el logro de los resultados propuestos por la empresa u organización en la que se encuentran.

De igual forma, Covey (2011) refiere que el liderazgo es el conjunto de capacidades que desarrollan los individuos desde su nacimiento, esta afirmación se hace en base a que el autor considera que es la familia la que contribuye en la formación de la persona asimismo es la encargada de infundir los valores, la comunicación, y la pro actividad de cada individuo para lograr el desarrollo de sus habilidades, las mismas que serán enfocadas para la consecución de objetivos propuestos ya sea a nivel individual, grupal o en equipo.

### **El Liderazgo en la Organización**

El liderazgo es de suma importancia dentro de las organizaciones e instituciones, esto debido a que toda persona que labora dentro de las instituciones debe contar con sentido de liderazgo y capacidades esenciales a nivel personal, que

les permita contribuir con el logro de objetivos y metas propuestas por la institución, es decir que los colaboradores se puedan desenvolver de manera confiable dentro de la institución.

De esta manera Soto (2001) detalla que las entidades deben contar con empleados que tengan liderazgo, ya que esto permitirá que los colaboradores puedan promover e impulsar en los demás miembros de la organización el desarrollo de sus actividades. Debemos tener en cuenta en este punto que las personas presentan diversos tipos de personalidad lo cual nos permite visibilizar que algunos individuos pueden realizar labores y el desarrollo de sus funciones sin la necesidad de que se les ordene u oriente, como también aquellas que si necesitan que se les apoye en el trabajo que se va a realizar.

El buen liderazgo se debe promover dentro de las organizaciones para lo cual se debe tener en cuenta que los miembros de la organización no solo están para realizar su trabajo sin descanso o ser explotados laboralmente, ya que esto conlleva a que el rendimiento de los colaboradores disminuya en el desarrollo de sus funciones, lo cual refleja un trabajo deficiente para la organización.

Es en esta razón que se debe promover la comunicación dentro de la institución, descanso oportuno, valoración del trabajo realizado, escuchar eficaz para generar un trabajo eficaz dentro de la organización. Un líder no se encarga de ordenar o sentirse más que los demás todo lo contrario es la persona que interactúa adecuadamente con los subalternos, trabajando en equipo.

## **Diferencia entre los estilos de Liderazgo en la gestión pública**

Existen tres estilos de liderazgo los cuales se dan a conocer mediante Robbins y Coulter (2005), a continuación, explicaremos cada uno de los tres:

### **Estilo Autocrático**

En este estilo de liderazgo el líder es aquella persona que toma decisiones ante situaciones o acontecimientos que se puedan presentar sin necesidad de consultar las opiniones de los demás miembros de la institución, es decir no da lugar en la toma de decisiones. Este estilo se caracteriza por ser un liderazgo unidireccional en donde la concentración de poder se centra en una persona dentro de la organización, esto debido a que los subalternos o colaboradores deben ejercer las ordenes ya establecidas por el líder.

### **Estilo Democrático**

El estilo de liderazgo democrático es aquel que se caracteriza por presentar unidad en la toma de decisiones en equipo y la participación de los miembros de la organización. Aquí se cuenta común nivel de participación efectiva dentro de la institución en la cual se brinda una participación abierta entre quienes la conforman, la toma de decisiones dentro de estas organizaciones la realiza el líder en base a la escucha que realiza al oír las opiniones de sus colaboradores.

### **Estilo Laissez-Faire**

Laissez-Faire que significa dejen pasar o dejen hacer, este estilo de liderazgo tiene como característica principal la libertad en la toma de decisiones dentro de la

organización, es decir que los colaboradores pueden emitir sus opiniones y las decisiones se toman a nivel grupal en base a la escucha de los miembros de la organización. Cabe señalar que, en este estilo de liderazgo, el líder adopta una participación pequeña ya que no asume ni se responsabiliza por las decisiones que se adoptan a nivel grupal.

### **Enfoque de rasgos en la gestión estatal**

En 1920 y 1940 se desarrollaron enfoques que tienen como base la teoría hereditaria del hombre, de este enfoque se deriva que los líderes son aquellos individuos que emergen con ciertos atributos naturales, personales, que los diferencian de los subalternos o colaboradores, lo que les ayuda a influir sobre los demás. El fundamento de esta teoría es que, si un líder cuenta con ciertas cualidades que le permiten diferenciarse de los demás, estas deben ser tomadas en cuenta para el desarrollo de actividades.

Diversas definiciones se han planteado en base a este enfoque, sin embargo, las interpretaciones que se dan acorde al liderazgo establecen que el líder cuenta con atributos adquiridos, personales y heredados los mismos que permiten diferenciar al líder

Dentro de esta teoría existen tres enfoques importantes y dos contemporáneos en los cuales se explica rasgos que definen al liderazgo. Rasgos como la integridad, inteligencia, autoconfianza, y sensibilidad interpersonal.

### **Enfoque del comportamiento: Estilos de liderazgo.**

En la década de los años 40 se realiza el enfoque en base a los estilos de liderazgo que presentan los líderes de ese entonces los mismos que se definen mediante sus comportamientos y actos realizados. La principal preocupación de este enfoque es en nivel de influencia que pueden ejercer los líderes sobre los demás debido a que este enfoque no presenta un panorama normativo sino la forma en como los líderes presenta su conducta en base a los componentes que ejercen para generar influencia sobre los demás.

En este enfoque el líder es aquella persona que se preocupa por el cumplimiento de metas y objetivos a nivel grupal, de igual manera estas pendientes por las necesidades y bienestar de los colaboradores como de la satisfacción que presentan cada uno de ellos dentro de la organización. Un líder es más eficaz cuando logra establecer una proporción óptima en los comportamientos de sus seguidores.

En conclusión, podemos decir que este enfoque admite contar con la participación de un líder que presente una conducta orientada al desarrollo de tareas o a las personas (colaboradores y/o sub- alternos) lo que permitirá evidenciar mayor eficacia en el desarrollo de actividades asimismo establecer ventajas que les permitan constituir un enfoque democrático que contribuya a la participación, compromiso y compromiso.

Cabe resaltar que este tipo de comportamientos contribuyan a motivar los diferentes estilos que presenta el liderazgo los mismos que despliegan un conjunto de teorías las cuales daremos a conocer en los párrafos siguientes:

### **Funciones y características del Líder**

La función que desempeña el líder se basa en sostener un grupo que trabaje unido, en conjunto para lograr incrementar la competitividad y productividad, mejorando de esta manera el clima organizacional dentro de la institución, fomentando un trabajo en equipo para cumplir con las metas y objetivos propuestos. El líder también es considerado aquel que promueve el liderazgo compartido dentro de los miembros, sin optar por acciones o estrategias autoritarias para encaminar el trabajo de los colaboradores.

El líder lo que busca es lograr que las personas puedan lograr sus objetivos propuestos tanto a nivel personal como profesional a través de la influencia que ejerce sobre cada individuo. Tal como lo menciona Chiavenato, el liderazgo es la acción que está orientada y dirigida a las personas más no a las actividades que realizan.

Chiavenato (2000) establece la diferencia entre los liderazgos como el conjunto de necesidades que se suscitan en un lugar determinado, es decir es el conjunto de relaciones interpersonales que se establecen entre un grupo de personas y un individuo. Esta definición se centra en que son los integrantes de un grupo de colaboradores quienes consideran al líder como aquella persona que cuenta con los medios para satisfacer las necesidades que presentan.

Por otro lado, Dansie (2005) sostiene que:

Un líder presenta las siguientes características: “Inspira confianza en el grupo, de sus actos, permite discutir abiertamente los temas o problemas de interés, sabe estar cerca de sus seguidores cuando ellos lo necesitan, sabe engrandecerlos cuando ellos tienen sus propios

éxitos, es intuitivo, sabe representar al grupo, interpretando las necesidades, aspiraciones y triunfos de sus integrantes. Tiene capacidad para ejercer influencia, control, poder y autoridad. Dispone de integración y equilibrio de la personalidad. Cree en sí mismo y tiene claras sus debilidades y sus fortalezas. No demora el tiempo juzgando a otros, solo se conceptualiza a sí mismo para avanzar y crecer. Se ocupa de que se tenga la información, opinen, decidan y controlen. (p. 15).

En los párrafos antes mencionados los autores manifiestan diversas características que poseen los líderes. Los cuales les permiten distinguirse de las demás personas. Pues un líder no solo debe ser considerado como tal por estar en un puesto de trabajo de gran nivel jerárquico dentro de la organización o por estar a cargo de un grupo determinado de personas, todo lo contrario el líder, debe contar con ciertas cualidades que le permitan establecer vínculos asertivos entre todos los trabajadores un ejemplo de ello es que el líder debe ser comunicativo, saber escuchar, transmitir confianza, y a la vez transferir autoridad a quienes se dirige de igual manera el saber guiar y dirigir al equipo con el cual trabaja.

### **Teorías del liderazgo en la gestión pública.**

Según Bass (1990) establece tres teorías para explicar el liderazgo, las cuales definen a las personas en líderes dentro de la gestión pública:

Teoría del atributo



La teoría en mención señala, que la personalidad del individuo puede desarrollar atributos que le permitirán desempeñarse de forma natural en las funciones que forman parte del liderazgo, aunque lo mencionado no es muy frecuente, existen casos en los que sí se presentan estos atributos. Cabe mencionar que a esta teoría también se le denomina “líder natural o líder que nace” es decir que personas poseen el talento innato para dirigir y trabajar guiando a otras.

#### Teoría de grandes acontecimientos

En esta teoría el autor nos dice existe una serie de revoluciones, crisis o acontecimientos importantes que se presentan de manera imprevista, lo que puede generar el surgimiento de liderazgo en una persona común. Es decir, en esta teoría surge lo que se considera como líder ocasional, es decir que se desarrolla en base a las acciones que realizan ante un hecho o suceso no previsto.

#### Teoría del liderazgo transformador

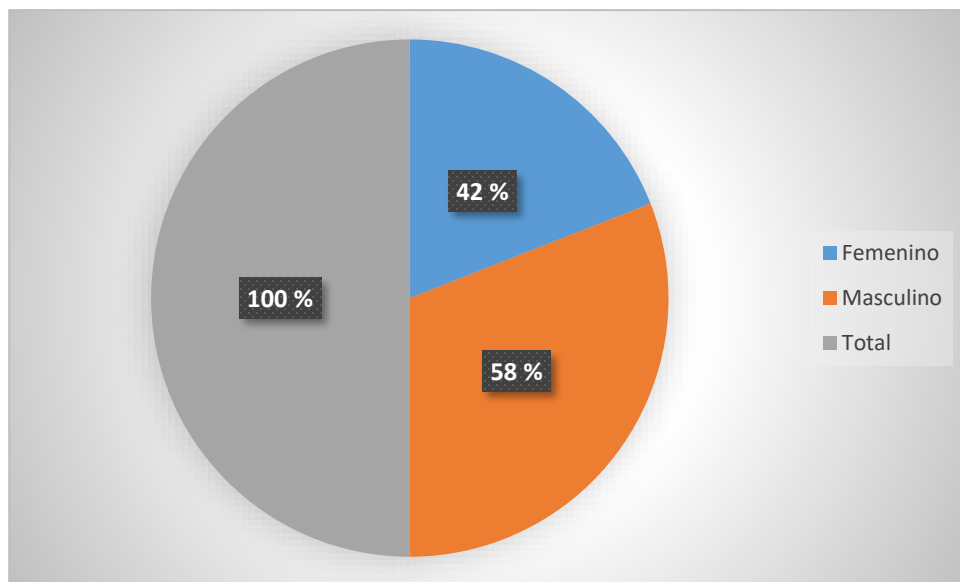
La tercera teoría de liderazgo, plantea que son las personas las que deciden en convertirse o no en líderes a través del aprendizaje de destrezas, habilidades y capacidades para el desarrollo de su trabajo. La teoría del liderazgo o también conocida como teoría de “Líder que se hace” actualmente es una de las teorías más aceptadas. Pues aquí se establece al líder no por el desarrollo de sus atributos como es el caso de la primera teoría, muy por el contrario, es en base a las acciones que se observan para establecer si la persona es confiable y respetable.

### 3.3. Análisis de los resultados

**Tabla 1**

*Sexo*

SEXO	N	Porcentaje
Femenino	8	42.24%
Masculino	13	57.76%
Total	21	100.00%



*Ilustración 1: Sexo*

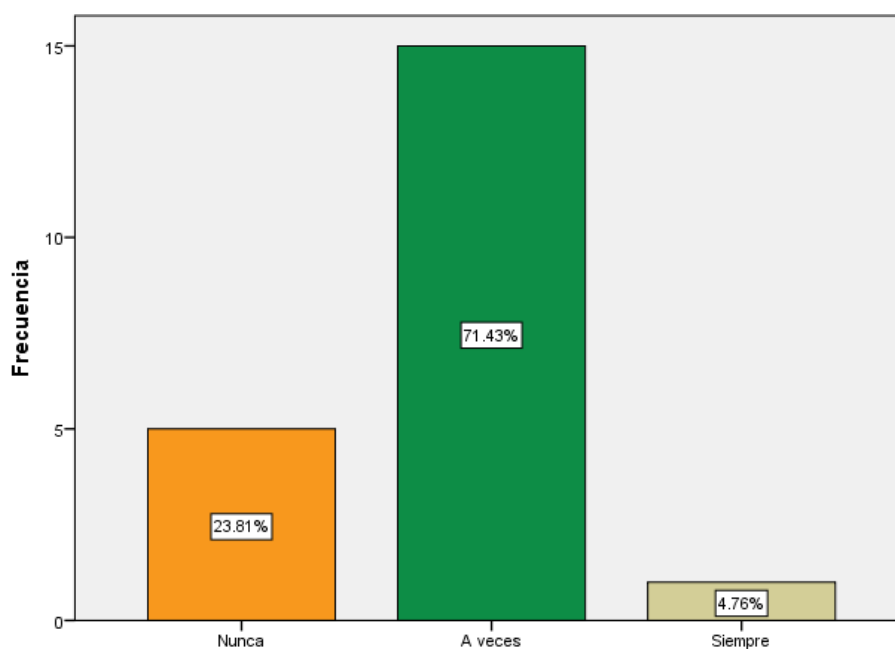
*Ilustración 2: Sexo*

el sexo de las personas que fueron encuestadas y son parte del personal de confianza gerencial de la municipalidad provincial de Lambayeque, el 42 % son mujeres y el 58% son hombres.

**Tabla 2**

*¿En qué medida el alcalde pide su opinión?*

f	N	Porcentaje
Nunca	5	23.80%
A veces	15	71.40%
Siempre	1	4.80%
Total	21	100.00%



*Ilustración 3: Nivel de recepción de opinión*

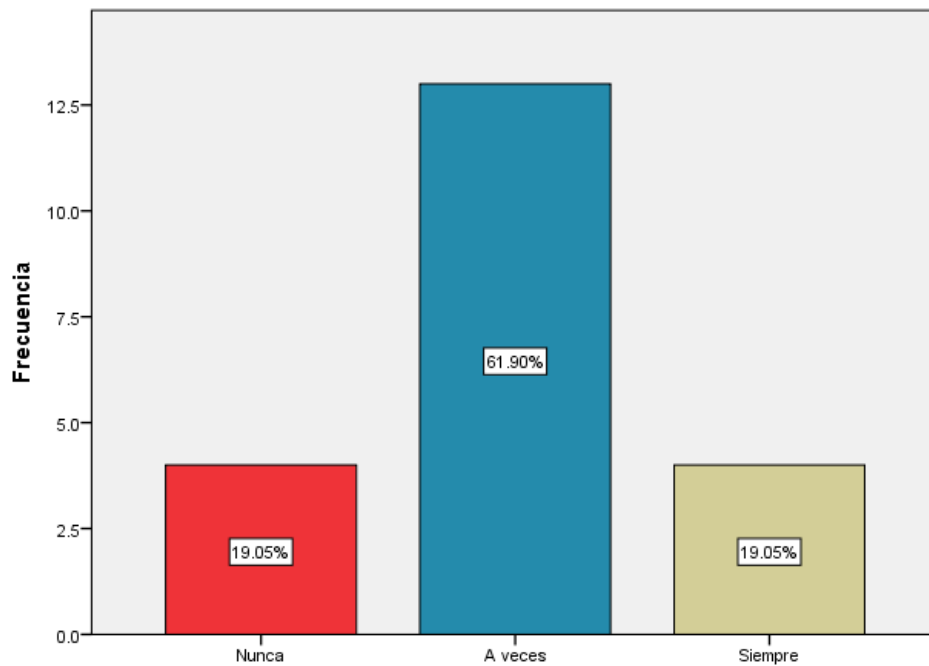
*Ilustración 4: Nivel de recepción de opinión*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 2, se estableció la medida donde el alcalde pide la opinión de su equipo gerencial, donde el 71.40 % responde que a veces la solicita, el 23.81 % define que nunca y un 4.56 % determina que siempre.

**Tabla 3**

*¿En qué medida el alcalde genera un trabajo en equipo?*

f	N	Porcentaje
Nunca	4	19.05%
A veces	13	61.90%
Siempre	4	19.05%
Total	21	100.00%



*Ilustración 5: Trabajo en equipo*

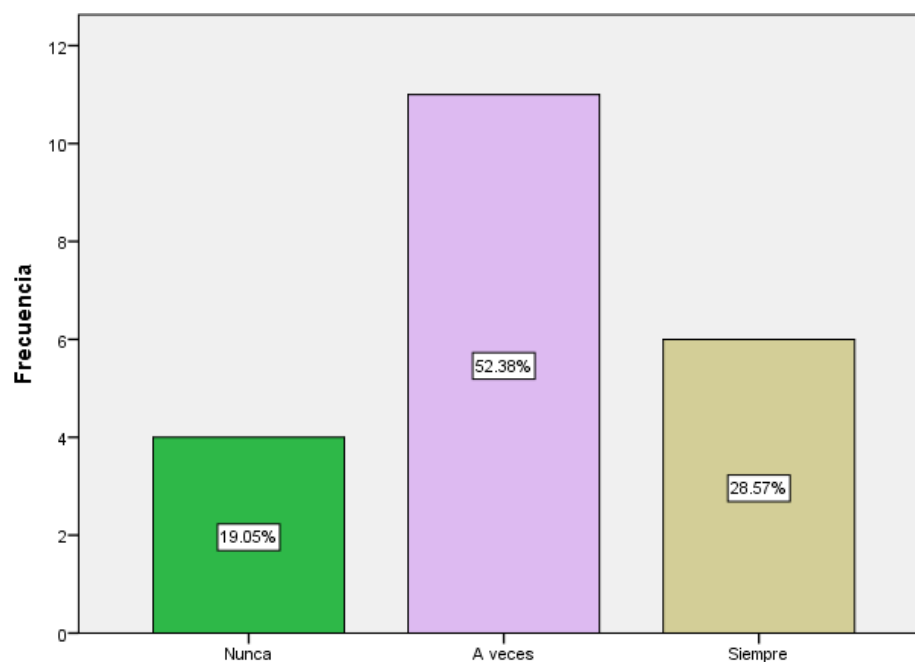
*Ilustración 6: Trabajo en equipo*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 3, se estableció la medida donde el alcalde genera el trabajo en equipo por parte de los gerentes municipales, el cual el 61.90 % responde que a veces lo realiza, el 19.05 % define que nunca y un 19.05 % determina que siempre.

**Tabla 4**

*¿En qué medida el alcalde se autodirige?*

f	N	Porcentaje
Nunca	4	19.00%
A veces	11	52.40%
Siempre	6	28.60%
Total	21	100.00%



*Ilustración 7: Nivel de autodirección*

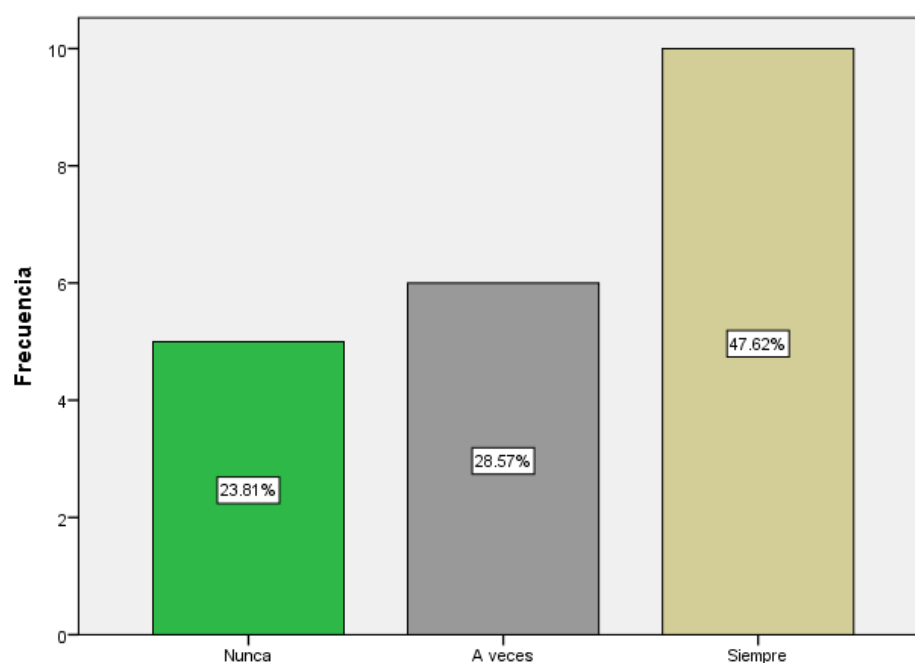
*Ilustración 8: Nivel de autodirección*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 4, se estableció la medida donde el alcalde se autodirige en las funciones que realiza, sin necesidad de consultar con su equipo técnico, el cual el 52.38 % responde que a veces lo hace, el 19.05 % define que nunca y un 28.57 % determina que siempre.

**Tabla 5**

*¿En qué medida el alcalde pide tu apoyo?*

f	N	Porcentaje
Nunca	5	23.80%
A veces	6	28.60%
Siempre	10	47.60%
Total	21	100.00%



*Ilustración 9: Nivel de recepción de apoyo*

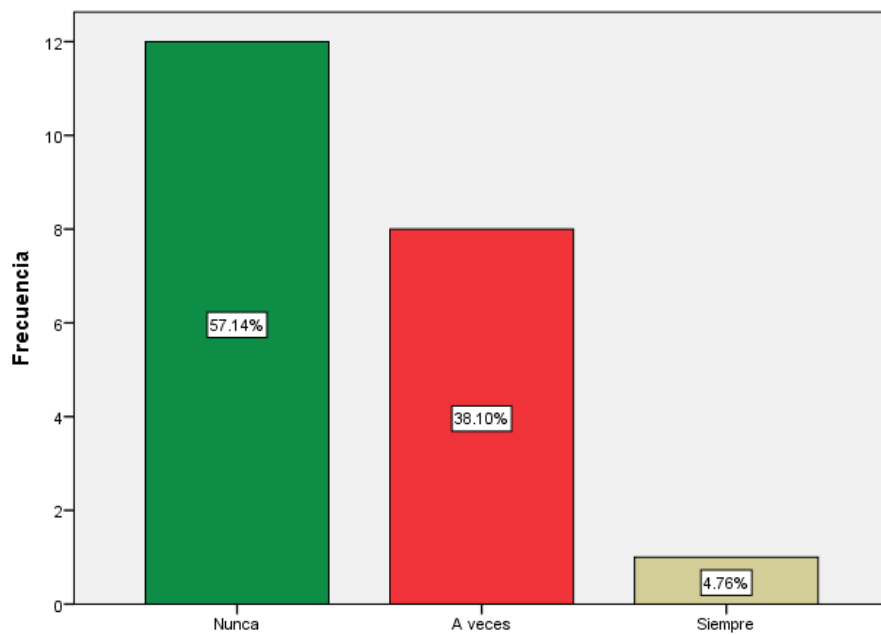
*Ilustración 10: Nivel de recepción de apoyo*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 5, se estableció la medida donde el alcalde pide el apoyo para realizar funciones con su equipo técnico, el cual el 47.62 % responde que a siempre lo hace, el 28.57 % define que a veces y un 23.81 % determina que nunca.

**Tabla 6**

*¿En qué medida el alcalde toma las decisiones propias?*

f	N	Porcentaje
Nunca	12	57.10%
A veces	8	38.10%
Siempre	1	4.80%
Total	21	100.00%



*Ilustración 11: Nivel de toma de decisiones*

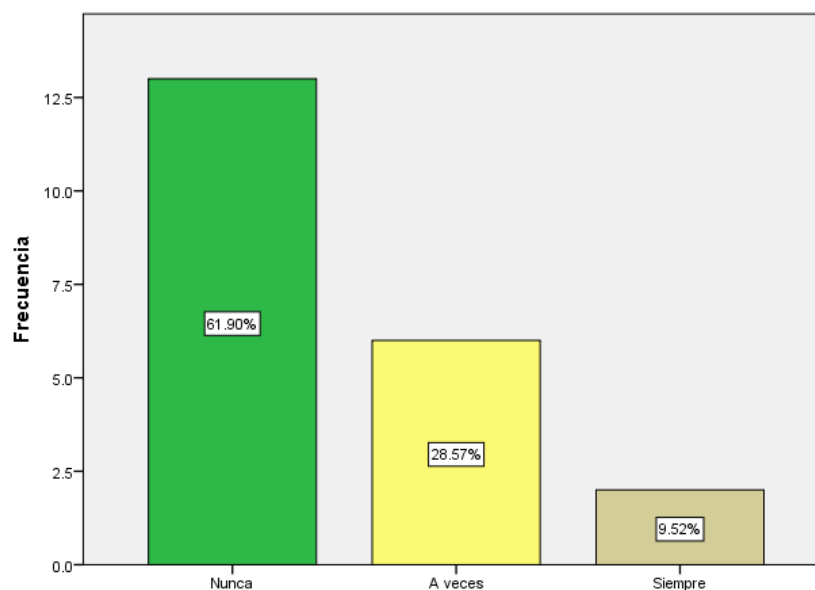
*Ilustración 12: Nivel de toma de decisiones*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 6, se estableció la medida donde el alcalde toma las decisiones propias sin consultar con su equipo técnico, el cual el 57.14 % responde que nunca lo hace, el 38.10 % define que a veces y un 4.76 % determina que siempre.

**Tabla 7**

*¿En qué medida el alcalde pide tu participación?*

f	N	Porcentaje
Nunca	13	61.90%
A veces	6	28.60%
Siempre	2	9.50%
Total	21	100.00%



*Ilustración 13: Nivel de participación*

*Ilustración 14: Nivel de participación*

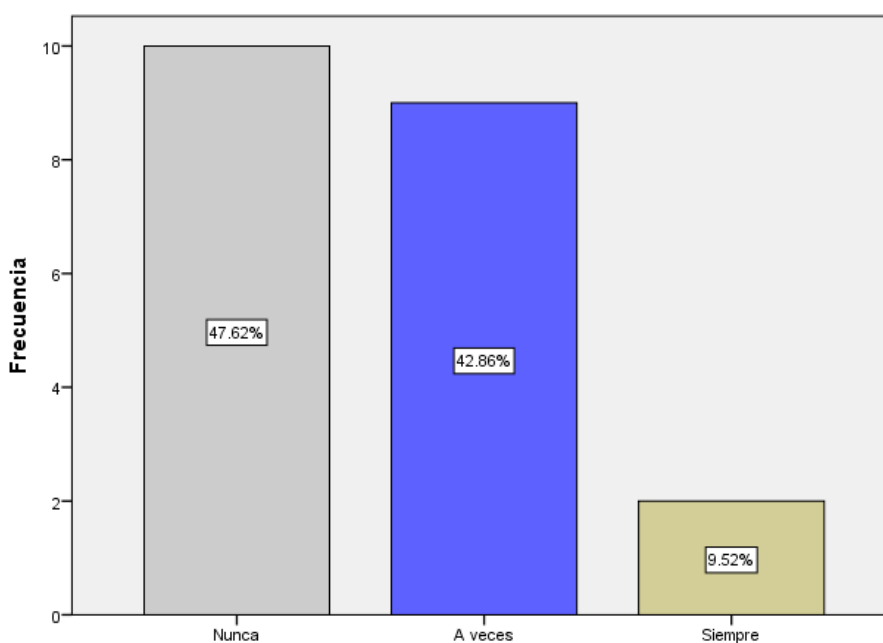
**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 7, se estableció la medida donde el alcalde pide la participación de su equipo técnico para resolver problemas administrativos, el cual el 61.90 % responde que nunca lo hace, el 28.57 % define que a veces y un 9.52 % determina que siempre.



**Tabla 8**

*¿En qué medida el alcalde pide consejos?*

f	N	Porcentaje
Nunca	10	47.60%
A veces	9	42.90%
Siempre	2	9.50%
Total	21	100.00%



*Ilustración 15: Recepción de consejos*

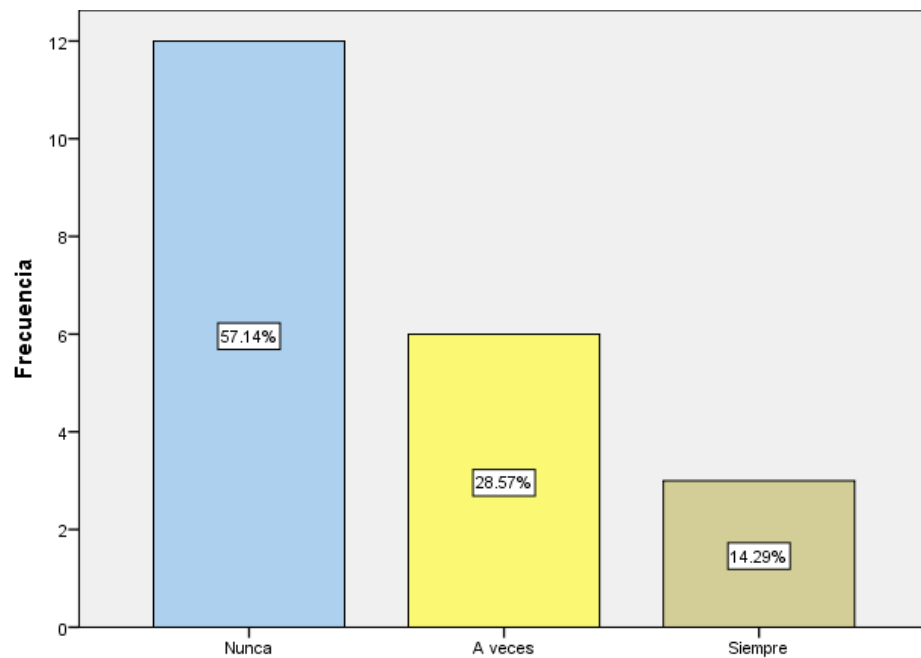
*Ilustración 16: Recepción de consejos*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 8, se estableció la medida donde el alcalde pide consejos de su equipo técnico para resolver problemas administrativos, el cual el 47.62 % responde que nunca lo hace, el 42.86 % define que a veces y un 9.52 % determina que siempre.

**Tabla 9**

*¿En qué medida el alcalde tiene desinterés por resolver problemas de la sociedad?*

f	N	Porcentaje
Nunca	12	57.10%
A veces	6	28.60%
Siempre	3	14.30%
Total	21	100.00%



*Ilustración 17: Interés por resolver problemas sociales*

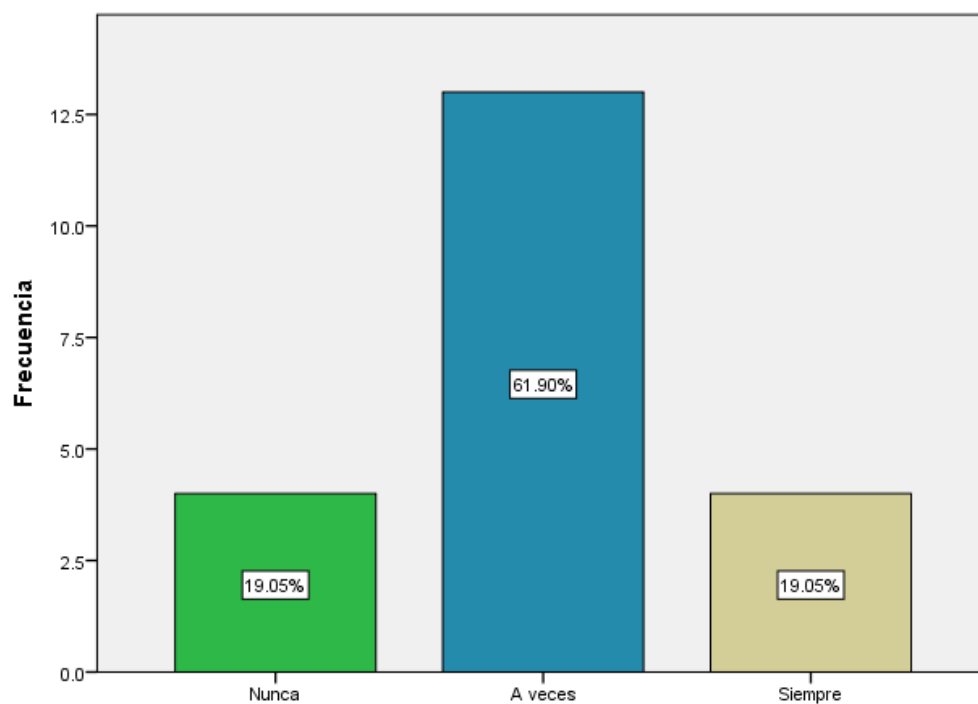
*Ilustración 18: Interés por resolver problemas sociales*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 9, se estableció la medida donde el alcalde tiene desinterés por resolver problemas sociales, el cual el 57.14 % responde que nunca lo hace, el 28.57 % define que a veces y un 14.29 % determina que siempre.

**Tabla 10**

*¿En qué medida el alcalde delega funciones?*

f	N	Porcentaje
Nunca	4	19.00%
A veces	13	62.00%
Siempre	4	19.00%
Total	21	100.00%



*Ilustración 19: Delegación de funciones*

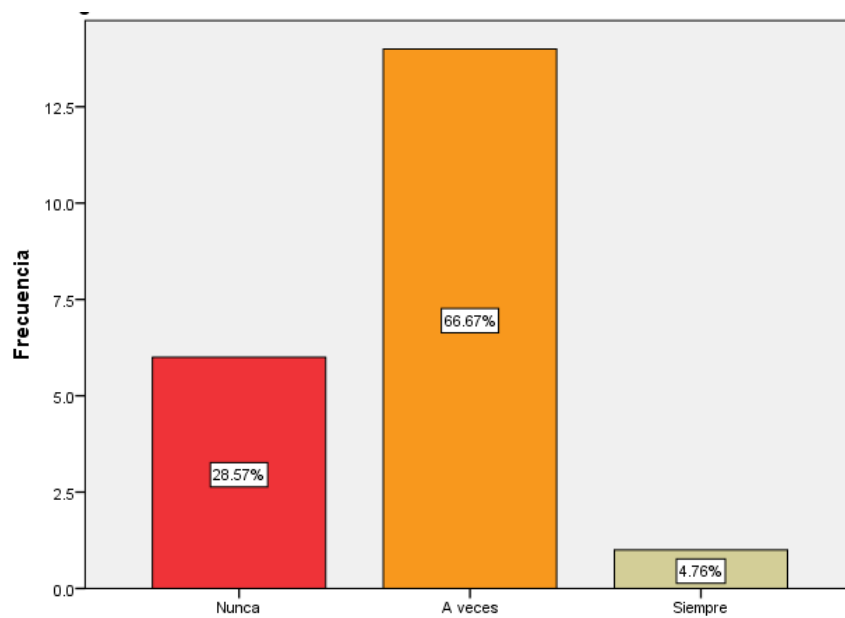
*Ilustración 20: Delegación de funciones*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 10, se estableció la medida donde el alcalde delega funciones extras a su equipo técnico, el cual el 61.90 % responde que a veces lo hace, el 19.05 % define que siempre y un 14.29 % determina que nunca.

**Tabla 11**

*¿En qué medida el alcalde es comprensivo?*

f	N	Porcentaje
Nunca	6	28.60%
A veces	14	66.70%
Siempre	1	4.70%
Total	21	100.00%



*Ilustración 21: Comprensión del alcalde*

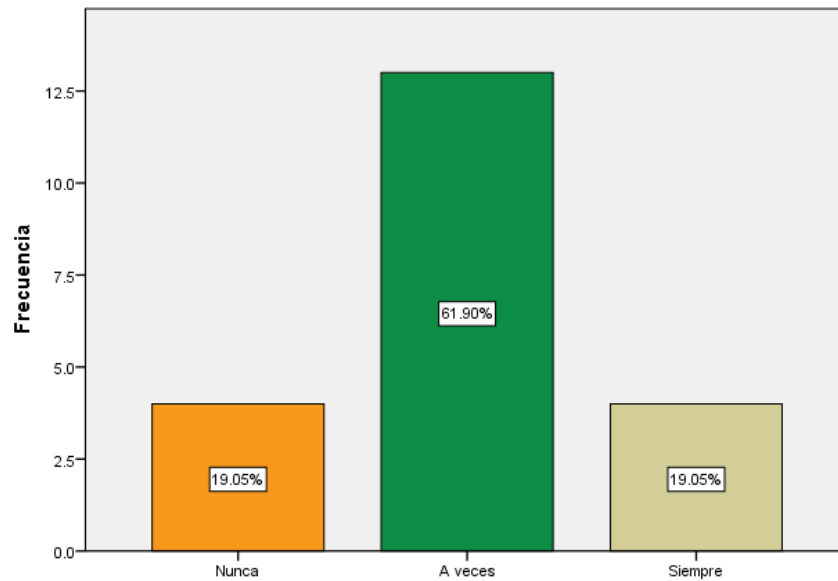
*Ilustración 22: Comprensión del alcalde*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 11, se estableció la medida donde el alcalde es comprensivo cuando el equipo técnico falla en algún acto o decisión, el cual el 66.676 % responde que a veces lo es, el 28.57 % define que nunca y un 4.76 % determina que nunca.

**Tabla 12**

*¿En qué medida el alcalde es preocupado por la gestión?*

f	N	Porcentaje
Nunca	4	19.05%
A veces	13	61.90%
Siempre	4	19.05%
Total	21	100.00%



*Ilustración 23: Preocupación por la gestión*

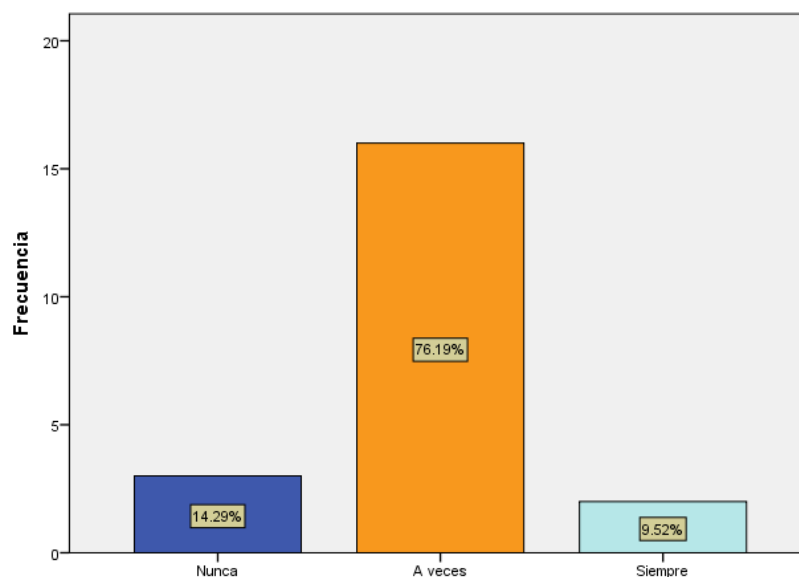
*Ilustración 24: Preocupación por la gestión*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 12, se estableció la medida donde el alcalde es preocupado por la gestión administrativa que se realiza en su entidad, el cual el 61.90 % responde que a veces lo es, el 19.05 % define que nunca y un 19.05 % determina que siempre.

**Tabla 13**

*¿En qué medida el alcalde es entrometido en la gestión?*

f	N	Porcentaje
Nunca	3	14.30%
A veces	16	76.20%
Siempre	2	9.50%
Total	21	100.00%



*Ilustración 25: Intromisión en la gestión*

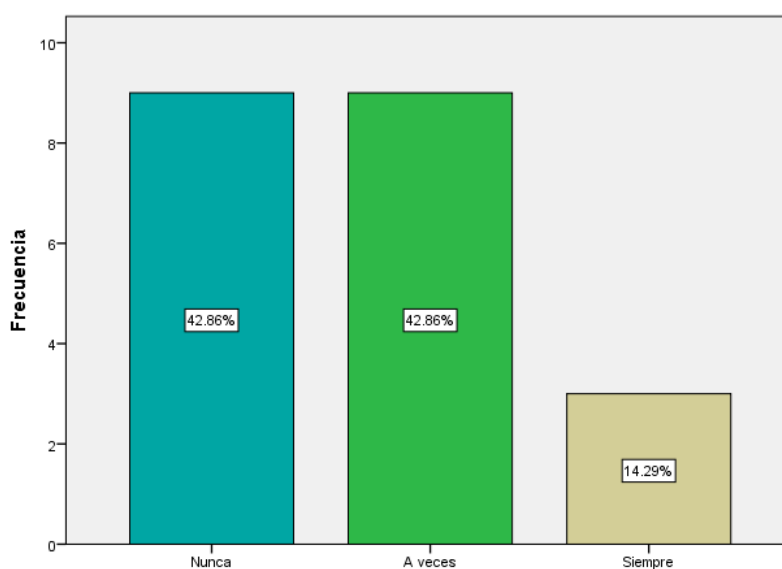
*Ilustración 26: Intromisión en la gestión*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 13, se estableció la medida donde el alcalde es entrometido en la gestión administrativa que se realiza en su entidad, el cual el 76.19 % responde que a veces lo es, el 14.29 % define que nunca y un 9.52 % determina que siempre.

**Tabla 14**

*¿En qué medida el alcalde es irresponsable como autoridad?*

f	N	Porcentaje
Nunca	9	42.90%
A veces	9	42.90%
Siempre	3	14.20%
Total	21	100.00%



*Ilustración 27: Responsabilidad del alcalde*

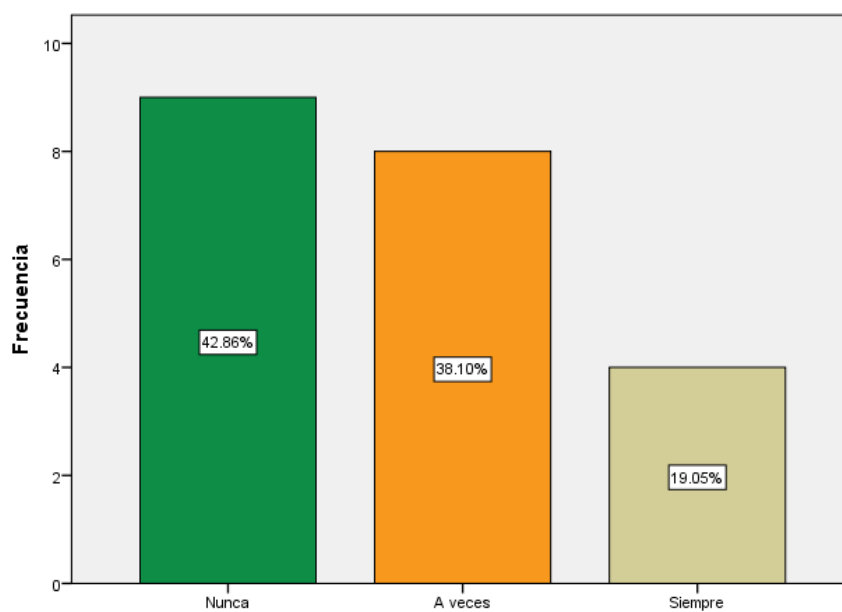
*Ilustración 28: Responsabilidad del alcalde*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 14, se estableció la medida donde el alcalde es irresponsable de la gestión administrativa que se realiza en su entidad, el cual el 42.86 % responde que a veces lo es, el 42.86 % define que nunca y un 14.29 % determina que siempre.

**Tabla 15**

*¿En qué medida el alcalde es empático?*

f	N	Porcentaje
Nunca	9	42.90%
A veces	8	38.10%
Siempre	4	19.00%
Total	21	100.00%



*Ilustración 29 : Nivel de empatía del alcalde*

*Ilustración 30 : Nivel de empatía del alcalde*

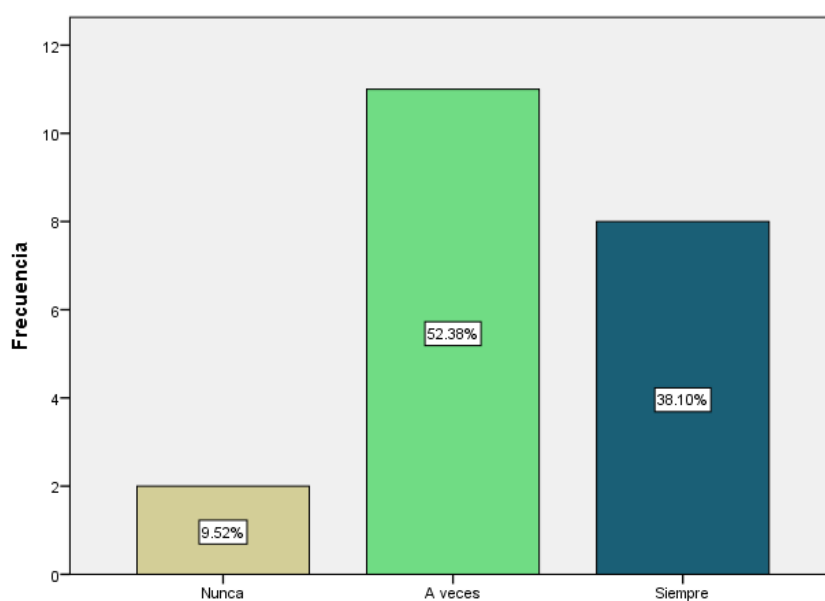
**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 15, se estableció la medida donde el alcalde es empático con todo su equipo técnico gerencia, el cual el 42.86 % responde que nunca lo es, el 38.10 % define que a veces y un 19.05 % determina que siempre.



**Tabla 16**

*¿En qué medida el alcalde es innovador?*

f	N	Porcentaje
Nunca	2	9.50%
A veces	11	52.40%
Siempre	8	38.10%
Total	21	100.00%



*Ilustración 31: Innovación del alcalde*

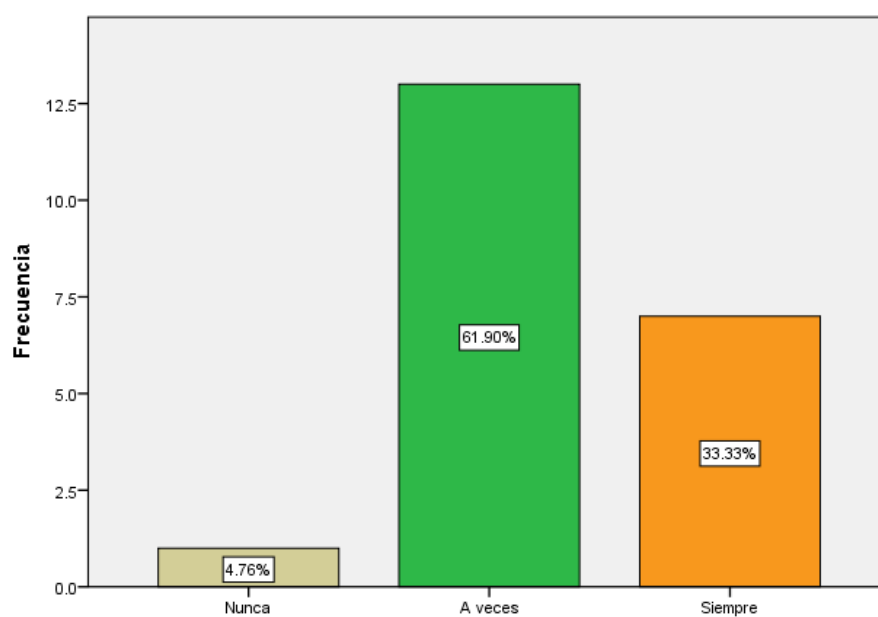
*Ilustración 32: Innovación del alcalde*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 16, se estableció la medida donde el innovador en la gestión pública que realiza, el cual el 52.38 % responde que a veces lo es, el 38.10 % define que siempre y un 9.52 % determina que nunca.

**Tabla 17**

*¿En qué medida el alcalde es motivador?*

f	N	Porcentaje
Nunca	1	4.77%
A veces	13	62.00%
Siempre	7	33.33%
Total	21	100.00%



*Ilustración 33: Motivación del alcalde*

**Interpretación:** En la tabla e ilustración número 17, se estableció la medida donde el alcalde es motivador en la gestión pública que realiza, el cual el 61.90 % responde que a veces lo es, el 33.33 % define que siempre y un 4.76 % determina que nunca.

### **3.4. Aporte científico**

#### **Proyecto de asesoría política que defina los estilos de liderazgo adecuados para los futuros candidatos a la alcaldía provincial de Lambayeque.**

##### **Introducción**

En el distrito de Lambayeque, según los resultados donde en gran índice se determina que el alcalde muestra de manera regular algunos aspectos de los liderazgos estudiados y sobre todo remarca su estilo autoritario, se determina que es necesario plantear la teoría transformacional, el cual incita a que se genere diversas cualidades dirigiendo la administración bajo un enfoque de confianza, autodeterminación y desarrollo propio del desempeño administrativo de los colaboradores.

En ese aspecto, la indagadora tiene como principal motivo desarrollar un proyecto de asesoría política reflejado en talleres estratégicos institucional, para que las autoridades políticas futuras tomen en cuenta lo referenciado, y así tratar de solucionar la trama encontrada en la entidad local, sobre todo que se planifique a largo plazo.

Cabe recordar que la administración o gestión de los recursos estatales se desarrolla de manera exitosa por la toma de decisiones de las autoridades involucradas, quien bajo un enfoque teórico, se obtendrán resultados positivos. En resumen, la indagadora, al revisar los aspectos o bases teóricas relativas, sugiere unos talleres relativos al tema de estudio, con percepción a futuro de encontrar líderes en la gestión a desarrollar y sobre todo, sea desde un vínculo de la ciencia política.

#### **4.2.1. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

Proponer la fundamentación teórica de un taller basado en el aspecto teórico de la confianza entre los gerentes y alcalde como autoridades máximas y los administrativos.

##### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:**

Proponer el programa de aprendizaje “Confianza en equipo”, el cual tiene como propósito principal establecer un prospecto de cultura organizacional, el cual será la guía para establecer adecuadas relaciones interpersonales.

##### **Acciones:**

- Diagnosticar a través de la construcción de un cuestionario, como se está desarrollando las relaciones interpersonales entre administrativos y el jefe de área, así como del alcalde mismo.
- Seleccionar a las áreas involucradas donde existen las quejas correspondientes sobre el trato del jefe superior, para propiciar cambios en la dirección, puesto que todo depende del trabajo en equipo y sin conflictos interpersonales.
- Verificar como se está desarrollando el clima organizacional en las áreas administrativas.
- Buscar profesionales para ejecutar las acciones
- Difundir el presente objetivo a todos los involucrados en la administración pública.

## **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:**

Ejecutar en un taller basado en el aspecto pragmático del autoconocimiento entre los gerentes y alcalde como autoridades máximas y los administrativos.

### **Actividades**

- Proponer actividades de relaciones humanas entre los administrativos y el jefe superior, como del alcalde mismo.
- Generar ejemplos de situaciones complicadas, tanto emocionales como laborales que se ejecuten en el área administrativa y plantear soluciones.
- Verificar a través de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el análisis del conocimiento personal y laboral de los administrativos.
- Buscar profesionales para ejecutar las acciones.
- Determinar qué áreas pasan conflictos de inseguridad personal y profesional para ejecutar el taller correspondiente como principales actores.
- Generar dinámicas de situaciones personales y profesionales para encontrar problemas en las áreas involucradas.
- Difundir el presente objetivo a todos los involucrados en la administración pública.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 3:**

Ejecutar un taller basado en el aspecto pragmático sobre el desarrollo de emociones entre los gerentes y alcalde como autoridades máximas y los administrativos.

#### **Actividades**

- Proponer actividades de sugerencias psicológicas de personalidad de las autoridades con los administrativos, con la finalidad de encontrar un temor en la realización de sus actividades.
- Generar ejemplos de cómo reaccionar ante situaciones adversas a través de emociones positivas, como la automotivación, la empatía y el compañerismo.
- Verificar a través de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el análisis de las emociones que se desarrollan dentro del área administrativa.
- Verificar a través de un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el análisis de la evaluación personal de los compañeros de trabajos.
- Buscar profesionales para ejecutar las acciones.
- Determinar qué áreas pasan conflictos sobre confianza entre el jefe y el personal correspondiente.
- Generar dinámicas de situaciones personales y profesionales para encontrar problemas en las áreas involucradas.

### Taller 1: Confianza en equipo

LOGROS	TEMAS	Nº DE HORAS
	<b>MARCO TEÓRICO</b>	
Objetivo 1:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La confianza</li> <li>• El trabajo en equipo</li> <li>• La importancia del trabajador</li> <li>• El éxito institucional</li> </ul>	
Las participantes logran generar la confianza entre los compañeros de trabajo como del jefe superior y el alcalde, cumpliendo a cabalidad los objetivos institucionales		200 horas

Objetivo 2	<b>MARCO PRAGMÁTICO</b>	
Las participantes cuentan el proceso de confianza que desarrollan con el personal administrativo, el jefe superior y el alcalde.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diálogo con los involucrados</li> <li>• Diálogo de anécdotas</li> <li>• Análisis de vídeos</li> <li>• Proceso de evaluaciones</li> </ul>	100 horas

Fuente: Elaboración Propia.

### Taller 2: Autoconocimiento

LOGROS	TEMAS	Nº DE HORAS
<i>Objetivos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El autoconocimiento</li> <li>• Las relaciones humanas</li> <li>• La inseguridad personal</li> <li>• El liderazgo transformacional</li> </ul>	200 horas
Los involucrados en el tema evalúan su propio conocimiento del área a cargo, así como de sus relaciones intrapersonales.		

Fuente: Elaboración Propia.

### Taller 3: Desarrollo de emociones

LOGROS	TEMAS	Nº DE HORAS
<i>Objetivos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La timidez</li> <li>• El riesgo</li> <li>• La transformación administrativa</li> <li>• El cambio administrativo</li> <li>• La personalidad</li> </ul>	200 horas
Los involucrados en el tema evalúan el desarrollo de emociones entre el personal administrativo		

Fuente: Elaboración Propia.



## Cronograma

Actividad	Entidad	Lugar	N° de trabs.	Duración	Costo Total	2022								
					S/.	E	F	M	Ab	Ma	Ju	Jul	A	S
Confianza en Equipo	UNPRG	Lambayeque	50	300 h	S/. 2,000.00	x	x	x						
Autoconocimiento	UNPRG	Lambayeque	50	200 h	S/. 2,000.00				x	x	x			
Desarrollo de emociones	UNPRG	Lambayeque	50	200 h	S/. 1,500.00							x	x	
Liderazgo transformacional	UNPRG	Lambayeque	50	50 h	S/. 1,000.00									x
					S/. 6,500.00									

## **CAPITULO IV: DISCUSION Y CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS.**

#### **4.1. Discusión y contrastación de la hipótesis.**

En base a los hallazgos obtenidos por la investigadora, a producto de la aplicación del cuestionario a la muestra de estudio correspondiente, se tiene como afirmación que el alcalde municipal de la provincia de Lambayeque desarrollo el estilo autoritario en mayor medida en la gestión municipal durante el año 2020, esto verificado en las tabulaciones correspondientes, lo cual se acepta la hipótesis planteada en el informe de tesis presente.

Respecto a la discusión de los resultados del primer objetivo específico: Analizar teóricamente la importancia de poseer adecuados estilos de liderazgo en la gestión pública de un gobierno local, se tiene como principal hallazgo según el aspecto bibliográfico que el liderazgo es de suma importancia dentro de las organizaciones e instituciones, esto debido a que toda persona laborando dentro de las empresas o instituciones debe contar con capacidades de dirección esenciales a nivel personal y externo, puesto que ello le permite contribuir con el logro de objetivos y metas propuestas por la institución. Además, se rescata el análisis de Sánchez y Vásquez (2010) quienes detallan que las entidades deben contar con empleados que demuestren un estilo liderazgo transformacional, pues esto permitirá que los colaboradores puedan promover e impulsar en los demás miembros de la organización el desarrollo de sus actividades, así como motivarlos hacia el riesgo y cambio dentro de la institución.

Estos resultados tienen una relación directa con el análisis de Poma (2018), quien en su estudio sobre el impacto del liderazgo en el personal municipal es positivo ya que ha sido provechoso para conseguir el éxito institucional.

Seguidamente, en base a la discusión de los resultados del segundo objetivo específico: Describir las diferencias entre los estilos de liderazgo que se desarrollan en la gestión pública de un gobierno local, se obtuvieron los siguientes resultados: Dentro de los principales estilos de dirección gubernamental se muestran los siguientes: **Estilo Autocrático**, el cual se observa cuando una persona que toma decisiones ante situaciones o acontecimientos que se puedan presentar sin necesidad de consultar las opiniones de los demás miembros de la institución, es decir no da lugar en la toma de decisiones. Este estilo se caracteriza por ser un liderazgo unidireccional en donde la concentración de poder se centra en una persona. De la misma manera se detalla el **Estilo Democrático**, quien se caracteriza por presentar unidad en la toma de decisiones en equipo y la participación de los miembros de la organización. Aquí se cuenta común nivel de participación efectiva dentro de la institución en la cual se brinda una participación abierta entre quienes la conforman, por último y el más común se presenta el **Estilo Laissez-Faire** que significa dejen pasar o dejen hacer, este estilo de liderazgo tiene como característica principal la libertad en la toma de decisiones dentro de la organización, es decir que los colaboradores pueden emitir sus opiniones y las decisiones se toman a nivel grupal en base a la escucha de los miembros de la institución. Cabe señalar que, en este estilo de liderazgo, el líder adopta una participación pequeña ya que no asume ni se responsabiliza por las decisiones que se adoptan a nivel grupal, ni tiende a direccionar de manera adecuada a la organización. Se tiene como punto crítico que no se desarrolla en gran medida el liderazgo Transformacional, quien es el más adecuado dentro de una organización estatal.

En referencia a la discusión de los resultados del tercer objetivo específico: Determinar los rasgos predominantes en los estilos de liderazgo que desarrolló el alcalde en la gestión municipal de la provincia de Lambayeque, año 2020, se obtuvieron los siguientes resultados: el 71.40 % de encuestados responde que a veces el alcalde solicita su opinión, el 61.90 % determina que a veces realiza un trabajo en equipo, el 52.38 % responde que a veces se auto dirige en las funciones que realiza, por lo que determina que en gran medida desarrolla el estilo autoritario dentro de la institución.

Éstos resultados guardan una coherencia con el estudio de Benito (2019) quien obtiene como conclusión final, que el burgomaestre de la Municipalidad Distrital de Phara cuenta con estilo de liderazgo autoritario, de modo que la conducción y el rumbo de la gestión es débil, siendo la planificación y proyección municipal los elementos más afectados.

Consecuentemente, el 61.90 % responde que nunca pide la participación de su equipo técnico para resolver problemas administrativos, el 47.62 % determina que nunca pide consejos de su equipo técnico para resolver problemas administrativos, el 61.90 % responde que a veces delega funciones extras a su equipo técnico. Estos resultados muestran que tampoco tiende a desarrollar un estilo democrático en la institución.

Se tiene un resultado similar con el análisis de Coronel (2015) quien refiere que dentro de la existencia de estilos particulares de liderazgo de autoridades en Latinoamérica, no evidencian los democráticos, exigiendo una demanda de líderes políticos transformacionales.

En referencia al estilo Laissez-faire, el 61.90 % responde que a veces el alcalde es preocupado por la gestión administrativa que se realiza, el 76.19 % responde que a veces es entrometido en la gestión administrativa que se realiza, por lo que se caracteriza ser de nivel medio en dicho estilo.

Estos resultados tienen una relación con el estudio de Yzaguirre (2017) quien refiere en su estudio que en la administración pública tiende a desarrollar este estilo de liderazgo, puesto que presentan pocos vínculos para encontrar solución de conflictos internos por los que atraviesan las instituciones públicas, por lo que se requiere que existan programas que afianzar las relaciones de buen rendimiento laboral,

Finalmente, en base al estilo transformacional, el 42.86 % responde que el alcalde nunca ha sido empático con todo su equipo técnico gerencia y el 61.90 % responde que a veces motiva a los trabajadores como el equipo técnico gerencial en sus funciones a desarrollar.

En ese sentido, se tiene una relación con el trabajo de Evans (2015) quien concluye que los directores y directoras no ejercen un liderazgo transformacional, por lo que se denota en un bajo nivel de responsabilidad que tienen las entidades como entes de cambio y formadores de la sociedad, así mismo con el hallazgo de Flores (2015), quien concluye que el liderazgo transformacional es pilar fundamental del cambio, por lo que recomienda restablecer decisiones intergubernamentales

## Conclusiones

- 1) En base al objetivo general, se determinó que el alcalde de la entidad local del distrito de Lambayeque, desarrolló en gran medida el estilo de liderazgo autoritario, antidemocrático y en nivel regular, el estilo transformacional, todo ello acorde a los resultados de la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos.
- 2) Respecto al primer objetivo específico planteado en el informe de tesis, se tuvo como conclusión que el liderazgo es de suma importancia dentro de las organizaciones, esto debido a que permite contribuir de manera direccional con el logro de objetivos y metas propuestas por la institución.
- 3) En base al segundo objetivo específico, se concluyó en base a una indagación bibliográfica que los estilos de dirección gubernamental que se desarrollan en gran medida son: el Estilo Autocrático quien se basa en un modelo de decisión propia, democrático quien a diferencia al anterior se basa en apertura diálogos y el Laissez-Faire, quien determina la falta de responsabilidad en el desempeño laboral
- 4) Por último, respecto al tercer objetivo específico, se determina que la autoridad máxima de la institución en estudio, se desarrolló en gran medida con casi un 70% el estilo autoritario, con más del 60% se refiere que no se desarrolló la dirección democrática, más del 60% refiere que el alcalde no es tan preocupado con la gestión que se realiza y por último un 50% determina que no desarrolla el estilo transformacional.

## **Recomendaciones**

- 1) Se tiene como recomendación general, aplicar el plan o proyecto de asesoría elaborado por la indagadora, puesto que se centra en cómo mejorar el direccionamiento de las autoridades políticas en la gestión administrativa de la municipalidad local del distrito de Lambayeque.
- 2) Se tiene como segunda recomendación, que el gerente de Recursos Humanos ofrezca talleres sobre el liderazgo, en principal medida el estilo transformacional, debido al cambio que se puede lograr a futuro.
- 3) Se recomienda a las autoridades correspondientes, y sobre todo al alcalde, que se evalúe el aspecto psicológico de su equipo técnico, debido a que muchos al ingresar a la institución como cargo de confianza sin plena preparación, no conlleva a que se trabaje en equipo, sean empático y mucho menos motivadores.
- 4) Se recomienda, por último, que la presente información se difunda a la institución en estudio así como a las demás entidades locales que pasen por la problemática de los estilos de dirección gubernamental, con el fin de intentar erradicar la problemática en estudio.



## REFERENCIAS

- Álvarez, V. (2007). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 12, núm. 5,. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Ayoub, L. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana(Tesis de doctorado). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid, España.
- Cordero, T. (2018). Dirección escolar con enfoque de liderazgo carismático. Perfiles de un líder educativo.
- Delgado, S. (2004). El Liderazgo Centrado en Principios. España: Editorial Paidós
- Deza, I. (2020). Liderazgo directivo y estrés docente en la institución educativa “Sor Ana” del distrito de Paucarpata, 2020. [tesis de pregrado]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13005>
- Gandía, B. (2007). Executive eq: Emotional intelligence in leadership and organization. Nueva York: Grosset Putnam.
- Gómez-Rada (2002). El directivo como gestor de aprendizajes escolares. Argentina: AIQUE.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). Metodología de la Investigación Científica. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2016). Metodología de la investigación (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri. Lucio. Metodología De La Investigación. 6a. ed. --. México D.F.: McGraw-Hill, 2014.
- Machado, N. (2019). El liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores del Clas Higuerón - Huancabamba- Piura – 2019. [tesis de pregrado]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53541>.

- Natera, R. (2001). Baron emotional quotient short form: Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems.
- Newstrom, J. (2007). Dirección: Gestión para lograr resultados. México: McGraw-Hill.
- Peele, G. (2005). Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. *Personality and individual differences*.
- Piqueras, C. (2016). Manual para líderes de equipos.
- Poma, C. (2018). Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Los Olivos - 2017. Universidad César Vallejo. Recuperado a partir de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12409>.
- Rubio, w. (2002). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadora colombianas. *Estudios Gerenciales*, vol. 32, núm. 139, abril-junio, 2016, pp. 137-145. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>.
- Sánchez, S. (2010). Percepciones Ra Ximhai, vol. 11, núm. 4, julio-diciembre, 2015, pp. 161-170 sobre el liderazgo. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
- Sánchez, & Vásquez. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. alamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones. .
- Salvador , S. (2015). Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, núm. 62, junio, 2015, pp. 39-76. Recuperado a partir de: <https://www.redalyc.org/pdf/3575/357539626002.pdf>.
- Stephen, R. (1998). Fundamentos de comportamiento organizacional. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S. A.
- Yzaguirre, G. (2017). Estilos de liderazgo y manejo de conflictos en la oficina de administración en una institución pública. Lima.
- Yukl (2008) . Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo. Tennessee, Estados Unidos de América: Grupo Nelson, Inc.

Zavaleta, A. (2017). Estilos de liderazgo según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017. Trujillo.



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**  
**UNIDAD DE INVESTIGACION**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 30-2022-UI-FDCP**

Sustentación para optar el Título de POLITÓLOGA de: **Karla Pamela Rojas Sánchez**.

Siendo las 11:00 a.m. del día miércoles 01 de junio del 2022 se reunieron vía Plataforma Virtual MEET de Google Suite de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", los miembros del jurado evaluador de la tesis titulada: "*Estilos de liderazgo del alcalde en la Gestión Municipal de la Provincia de Lambayeque, año 2020*", designados por Decreto N° 108-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 03 de junio del 2021, con la finalidad Evaluar y Calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, por parte de los Señores Catedráticos:

<b>PRESIDENTE</b>	: Mag. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNÁNDEZ.
<b>SECRETARIO</b>	: Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO.
<b>VOCAL</b>	: Abog. JOSÉ ELOY GAMONAL GUEVARA

La tesis fue asesorada por Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ, nombrada por Decreto N°108-2021-FDCP-VIRTUAL de fecha 03 de junio del 2021.

El acto de sustentación fue autorizado por Resolución N°135-2022-VIRTUAL-UI-FDCP-UNPRG de fecha 26 de mayo del 2022.

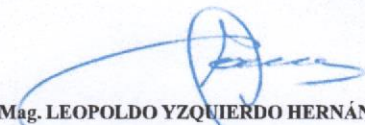
La tesis fue presentada y sustentada por la bachiller **Karla Pamela Rojas Sánchez** y tuvo una duración de 30 minutos. Después de la sustentación y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, obteniendo el siguiente resultado: **APROBADA con la nota de 16 (Dieciséis) en la escala vigesimal, mención de BUENO.**


**Por lo que queda APTA** para obtener el Título Profesional de **POLITÓLOGA**, de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 12:20 p.m., del mismo día, se da por concluido el acto académico suscribiendo los miembros del jurado el Acta; quedando registrado el video en el link:

[https://drive.google.com/file/d/1FDk5feYKicocBvemPixRXubiW3WWOz-n/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1FDk5feYKicocBvemPixRXubiW3WWOz-n/view?usp=share_link)

Lambayeque, miércoles 01 de junio del 2022

  
Mag. LEOPOLDO YZQUIERDO HERNÁNDEZ  
Presidente del Jurado

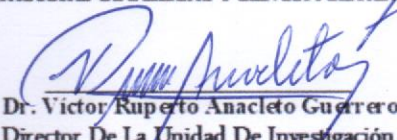
  
Mag. MARY ISABEL COLINA MORENO  
Secretario del Jurado

  
Abog. JOSÉ ELOY GAMONAL GUEVARA  
Vocal del Jurado.

**Certificación:** *El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, certifica la veracidad del contenido del Acta de sustentación de tesis Virtual N° 30-2022-UI-FDCP correspondiente a Karla Pamela Rojas Sánchez, evento que se ha realizado de manera virtual el día miércoles 01 de junio del 2022 y aparece registrada en el archivo correspondiente.*

Lambayeque, 19 de diciembre del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

  
Dr. Victor Ruperto Anacleto Guerrero  
Director De La Unidad De Investigación

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Abog. CESAR VARGAS RODRIGUEZ, Asesor de Tesis de Bach. Karla Pamela Rojas Sánchez, titulada ***"Estilos de liderazgo del alcalde en la Gestión Municipal de la Provincia de Lambayeque, año 2020"***, luego de la revisión exhaustiva del documento, constato que la misma tiene un índice de similitud de 8%(OCHO %) verificable en el reporte de similitud del programa TURNITIN.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 07 de abril del 2022



---

Abog. CESAR VARGAS RODRÍGUEZ  
D.N.I. 26484422  
ASESOR



# ESTILOS DE LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL DE LA PROVINCIA DE LAMBAYEQUE, AÑO 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[recursosbiblio.url.edu.gt](https://recursosbiblio.url.edu.gt)

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

3

[1library.co](https://1library.co)

Fuente de Internet

1%

4

[eprints.ucm.es](https://eprints.ucm.es)

Fuente de Internet

1%

5

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%

6

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

7

[documentop.com](https://documentop.com)

Fuente de Internet

<1%

8

[repositorio.unap.edu.pe](https://repositorio.unap.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

  
Abog. CÉSAR VARGAS RODRÍGUEZ  
D.N.I. 26484422  
ASESOR

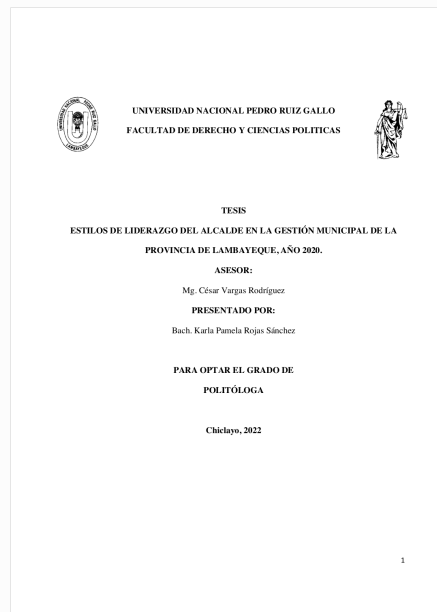


## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Karla Pamela Rojas Sánchez  
Título del ejercicio: REVISION DE TESIS  
Título de la entrega: ESTILOS DE LIDERAZGO DEL ALCALDE EN LA GESTIÓN MUNIC...  
Nombre del archivo: KARLA\_PAMELA\_ROJAS\_SANCHEZ\_TESIS\_FINAL.docx  
Tamaño del archivo: 391.67K  
Total páginas: 100  
Total de palabras: 17,337  
Total de caracteres: 93,810  
Fecha de entrega: 16-mar.-2022 05:11p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 1785901549



Derechos de autor 2022 Turnitin. Todos los derechos reservados.

  
Abog. CÉSAR VARGAS RODRÍGUEZ  
D.N.I. 16484422  
ASESOR