



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Modelo de liderazgo estratégico para las relaciones laborales
en la municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Tafur Chavarry, Edwin (orcid.org/0000-0001-9804-4607)

ASESOR:

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0001-6565-5348)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres Yolanda y Secundino, por haberme brindado todo su amor y orientado por el camino del compromiso y de la responsabilidad, siempre con el ejemplo; de ahí que entiendo como una verdad indiscutible que, sin ellos, hubiera sido imposible alcanzar mis objetivos.

Dedico también este resultado de investigación a mi hijo Camilo, quien hoy, desde hace diez años es y será fuente de luz y energía, luz para iluminar mi camino y energía para alcanzar objetivos cada vez más altos. También fueron causa de mi inspiración, mis amados hermanos Jassenia, Evelyn y Roberto y sobrinos, quienes siempre me alentaron, aún en los momentos más adversos y me incentivaron a seguir luchando. Para todos ellos, mi dedicación, y pido a Dios siempre, que afirme su propósito en nuestras vidas y que no nos falte la fe para continuar el camino de su maravillosa creación y su infinita bondad.

Agradecimiento

Mi agradecimiento, en primer lugar, a Dios, por permitirme vivir y con ello disfrutar de mi familia y amigos; en segundo lugar, a mis padres, a quienes les reconozco su amor incondicional y su lucha inquebrantable para formarme y permitirme alcanzar mis metas. Tengo que reconocer que el recorrido ha sido difícil, pero la voluntad y el optimismo para lograr las metas han sido más fuertes. El camino aún es largo, pero estoy convencido que, con la fe en Dios, se hará inexorable el cumplimiento de los objetivos que me trace en la vida. Agradezco y reafirmo la deuda impagable que tengo con mi familia y ruego a Dios que siempre cuide de cada uno de ellos.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras..... | v |
| Resumen | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 12 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 13 |
| 3.5. Procedimientos. | 14 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 15 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 15 |
| IV. RESULTADOS | 16 |
| V. DISCUSIÓN..... | 22 |
| VI. CONCLUSIONES | 26 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 27 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS..... | 32 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Población según género..... | 12 |
| Tabla 2 Dimensión remuneraciones de las relaciones laborales | 16 |
| Tabla 3 Dimensión higiene y salud de las relaciones laborales | 17 |
| Tabla 4 Dimensión condición sanitarias y ambientales laborales | 18 |
| Tabla 5 Dimensión conflictos laborales de las relaciones laborales | 19 |
| Tabla 6 Relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica..... | 20 |

Índice de figuras

| | |
|-----------------------------------|----|
| Figura 1 Modelo de liderazgo..... | 21 |
|-----------------------------------|----|

Resumen

La presente investigación titulada “Modelo de liderazgo estratégico para las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo. Tuvo como objetivo general: diseñar modelo de liderazgo estratégico para mejorar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020

El presente informe está orientado dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es descriptiva propositiva, con un diseño, no experimental, descriptivo, propositivo; se realizó con una muestra de 23 trabajadores, teniendo en cuenta el muestreo no probabilístico, a criterio del investigador, se utilizó el cuestionario como instrumento de recojo de datos, los mismos que fueron validados por juicio de expertos, además se utilizó la estadística descriptiva. Asimismo, de acuerdo a los resultados de variable relaciones laborales el 65,2% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran regular, además de un 34,8% sostiene que es bueno, estos resultados se ponen de manifiesto al consolidar las dimensiones remuneraciones; higiene y salud; condiciones sanitarias y ambientales y conflictos laborales.

Palabras clave: liderazgo, relaciones laborales, conflictos.

Abstract

The present investigation titled “Strategic leadership model for labor relations in the district Municipality of Nueva Arica, Chiclayo. Its general objective was: to design a strategic leadership model to improve labor relations in the district Municipality of Nueva Arica, Chiclayo, 2020?

This report is oriented within the quantitative approach, the type of research is descriptive proposition, with a non-experimental, descriptive, propositional design; It was carried out with a sample of 23 workers, taking into account non-probabilistic sampling, at the discretion of the researcher, the questionnaire was used as a data collection instrument, which were validated by expert judgment, in addition, descriptive statistics were used. Likewise, according to the results of the labor relations variable, 65.2% of the workers of the Nueva Arica Municipality consider regular, in addition to 34.8% maintain that it is good, these results are revealed when consolidating the remuneration dimensions; hygiene and health; health and environmental conditions and labor disputes.

Keywords: Leadership, labor relations, conflicts.

I. INTRODUCCIÓN

La relación existente entre directivos y el personal ha ido evolucionando en un continuo que va desde ayer y apreciar lo que se hace, de control y supervisión de labores y responsabilidades, a una dirección que se basa en metas y donde se evalúa el desenvolvimiento logrado. En estos tiempos en Latinoamérica dicha variación está sujeta a la poca cercanía a causa del trabajo en casa. El estar cerca al equipo laboral logró fortalecer la autoridad de los líderes. El estar alejado, a causa de los avances tecnológicos abre paso al requerimiento de una reorientación en las relaciones entre los miembros del equipo de trabajo. Actualmente, deben confiar entre sí, mostrarse más flexibles, negociar y tomar en cuenta ciertos protocolos para comunicarse. Los líderes, también cumplen la función de mentores, fomentando a que los colaboradores logren auto desarrollarse y los incentivan a asumir los compromisos que ameritan sus puestos laborales (Basualdo et al., 2020).

En relación con lo anterior el nuevo coronavirus, ha ido cuestionando paradigmas relacionados a las interacciones entre los individuos pertenecientes a los centros empresariales. Al incorporar herramientas tecnológicas, que contribuyen a que las tareas laborales sean más flexibles, es importante que no se propicie a la desconfianza dentro del medio de trabajo, ni mucho menos que se termine con las relaciones originadas entre miembros de la organización. La salud mental y el progreso individual peligran por el bien de las entidades tanto públicas como privadas.

Silva (2020) para el caso argentino indica que las relaciones laborales no serán las mismas después de la pandemia y en esa transformación, "el Estado no puede estar ajeno al debate sobre el empleo", en este sentido el Estado debe impulsar el pleno empleo, garantizar condiciones dignas y equitativas de trabajo y la seguridad social. Asimismo, en el caso de Colombia durante mucho tiempo, se creía que las interacciones dentro del medio laboral son parte de las responsabilidades que debían asumir las agrupaciones de recursos humanos y las áreas legales. Indudablemente, los asuntos de operaciones y de gestión son responsabilidad de estas áreas, no obstante, los altos directivos, el sector de comunicación, y de uno u otro modo, todo el centro, son quienes deben cuidar que estas conformen también la estructura del centro empresarial, se alineen con las

metas corporativas, sean provechosas en momentos de cambio y no factores que restrinjan la toma de decisiones en épocas de coyuntura.

Es importante entender que las relaciones en el medio laboral son una secuencia continua, que de modo abierto y transparente deben transformar a todas las personas en un sólido equipo orientado a una misma meta, que se ve afectado por las dolencias del centro y se esfuerza por lograr comprender y cumplir con los requerimientos de todos los sectores existentes. Las relaciones laborales constituyen el vínculo laboral presente entre una persona jurídica, el personal y sus representantes. Siendo así, si se desea apreciar la existencia de esa unión entre el personal y el centro, es menester que se practique un accionar orientado a fomentar un contexto de engranaje y armonía en la esfera laboral.

En la actualidad las relaciones laborales dentro de la municipalidad distrital de Nueva Arica se realizan en su sede ubicada en calle Grau N° 851 en el distrito de Nueva Arica, distrito perteneciente a la provincia de Chiclayo en el departamento de Lambayeque; las cuales permiten obtener instrumentos para alcanzar las metas o los resultados institucionales que plantea el Estado para obtener incentivos económicos a favor de la población de Nueva Arica. Esto se debe principalmente al vínculo que se crea entre la municipalidad (en adelante la Entidad) y su personal, que una vez implementado adecuadamente, va fomentando la productividad y la eficacia en la gestión.

Con relación a las jerarquías laborales, atendiendo a que estas constituyen un sistema establecido de acuerdo con el criterio de subordinación entre individuos. Es posible que ese criterio sea superioridad, inferioridad, anterioridad, posterioridad, etc.; en pocas palabras, no importa el nivel de gradación agente que particularice su interdependencia. Asimismo, también se puede definir como el tipo de formación entre los diferentes rangos atribuibles a cierto sistema. Para el caso de la municipalidad de Nueva Arica, se debe indicar que existen jerarquías en los cargos ante los cuales, los servidores de la municipalidad distrital de Nueva Arica vienen mostrando un expreso respeto en los diversos rangos jerárquicos en la prestación del servicio por parte de los servidores a favor de le Entidad.

De acuerdo a lo descrito en los acápite anteriores se hizo necesario plantear la siguiente interrogante: ¿será posible que la propuesta del modelo de liderazgo estratégico mejore las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020?

Este trabajo de investigación se justifica teóricamente en el modelo burocrático, Teoría de administración, Teoría del comportamiento. Estas teorías cumplen así una noble función la mismas que es de orientar y explicar, además en ocasiones del análisis teórico se originan reglas o leyes de vital importancia para comprender la temática que se aborda en función a la variable relaciones laborales. Metodológicamente se sustenta en el cumplimiento de los objetivos, para ello se busca medir la variable en mención, con un cuestionario que ha sido validado por expertos y sobre todo pasó el proceso de confiabilidad, en este sentido es de vital el aporte que significa el instrumento de recojo de datos la cual puede servir para diagnosticar otras instituciones que desean apreciar cómo se encuentran las relaciones laborales, convirtiéndose en aporte a la sociedad del conocimiento. Por otro lado, la justificación práctica es vital porque buscar solucionar una realidad diagnosticada con todas las dificultades encontradas a través del instrumento, el mismo que se convierte en un soporte para el estudio de estos temas de vital importancia en una sociedad golpeada por la informalidad y que lamentablemente el trato a los trabajadores no es el adecuado, allí su utilidad para diagnosticar estas realidades y posteriormente plantear alternativas de mejora.

Por otro lado, se ha planteado el objetivo general: diseñar modelo de liderazgo estratégico para mejorar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020. Asimismo, para lograr cuestiones propias de la investigación se planteó objetivos específicos que fueron: 1) Diagnosticar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020;

2) Elaborar modelo de liderazgo estratégico que mejore las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020. 3) Validar modelo de liderazgo estratégico que mejore las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020. Es propicia la ocasión para indicar que no se planteó hipótesis teniendo en cuenta el tipo de investigación, su enfoque y diseño, en el cual se recogerá datos de una muestra estudiada.

II. MARCO TEÓRICO

Maldova (2020) investigó acerca de las particularidades adquiridas por las relaciones laborales dentro de los centros de trabajo de colaboradores partiendo del caso argentino entre los años 2003-2018. Esta investigación se fundamenta en referentes bibliográficos, Entre su principal conclusión encontramos que las diferencias presentes en el mundo laboral actual en lo que respecta al acceso de derechos y protecciones por parte de este sector del trabajo que, por las diversas razones señaladas, han cobrado un papel de relevancia en la Argentina reciente. El recorte presentado va retomando diferentes aspectos que hacen al contexto de las relaciones laborales, a fin de dar cuenta del carácter que adquieren en los casos de las organizaciones asociativas la seguridad social y el acceso a protecciones, los estilos de gestión y la forma en que se organizan las labores y los modos de representación y negociación colectiva. Además de las disposiciones externas que inciden en la organización y regulación de las condiciones laborales de estas organizaciones, en tanto limitan y habilitan el tipo de prácticas y relaciones de los/as trabajadores/as asociados/as, establecen el cumplimiento de un conjunto de obligaciones, así como los recursos y derechos a los que pueden acceder, tales como líneas de crédito, subsidios o un sistema de seguridad social específico.

Blas (2017) dentro del estudio centrado en estudiar las relaciones laborales dentro del sector de Portabilidad, se trató de una exploración no experimental, descriptiva, transversal. Contó con la participación de 190 trabajadores, empleó la técnica de la encuesta y un cuestionario. Los resultados el 66% del grupo evaluado refiere que el centro empresarial no los insta a dialogar al momento de resolver los conflictos, un 67% discrepa de sus colegas, el 64% refirió mantener buenas relaciones laborales con los demás miembros del centro. Entonces, dado que el centro si muestra preocupación por lograr la resolución de situaciones conflictivas internas con su personal; además consideran que conflictos con el 67% resaltando la importancia de que el personal que suele discrepar de los demás miembros de la entidad respecto a las políticas efectuadas por la misma. Asimismo, en cuanto a Higiene y Seguridad Laboral 73% del grupo refirió seguridad en su plaza laboral.

Rebolledo y Salas (2016), los autores investigaron sobre “Análisis y Diagnóstico de las Relaciones Laborales dentro de los centros empresariales

privados, de la Comuna de Valdivia”. Entre su objetivo general se plantea conocer el estado de las relaciones laborales del [...], por otro lado, se planteó una investigación de tipo Exploratorio, debido a la escasez de exploraciones similares; asimismo se consideró la investigación descriptiva y correlacional. A fin de recolectar la información, empleó como instrumento el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 340 empresas, entre las conclusiones podemos precisar: es posible apreciar un área bastante fragmentada con respecto al número de individuos en el mercado, pero concentrados en cuestión de empleo. En pocas palabras el poder de empleo se encuentra en manos de pocos agentes, creando, indudablemente muchas asimetrías e imperfecciones, debido a que, si hay pocas demandas laborales, los sueldos irán bajando considerablemente, en consecuencia que es evidenciable una vez observados los tramos de remuneraciones del personal, donde gran cantidad de estos perciben 1 y 1,5 sueldos mínimos, con incentivo a la producción, principalmente de tipo unitario, ejerciendo una influencia en gran parte al poder de negociación de las partes.

Bazán y Baquerizo (2018) los autores investigaron sobre “Liderazgo estratégico y clima institucional del personal del municipio del distrito De Huertas–Jauja 2018”, entre su propósito de estudio se planteó conocer de qué manera el liderazgo estratégico se relaciona con el clima institucional [...], en relación a la metodología tenemos que es un estudio básico, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, su grupo muestral estuvo 20 colaboradores del municipio mencionado; se utilizó la técnica de encuesta, y un cuestionario, entre las conclusiones que se relaciona con el trabajo de investigación tenemos que la satisfacción laboral de los 20 colaboradores evaluados, 15 de estos viene representando al 75% que refirieron percibir una satisfacción laboral alta, por otro lado, 2 de estos representó al 10% que refirió una satisfacción media y solamente 3 colaboradores, representantes del 15% refirieron una satisfacción baja.

Según los aportes bibliográficos alcanzados, diversos estudios proporcionan una variedad de definiciones acerca del liderazgo donde se destaca Chiavenato, (2001) quien se refiere al liderazgo “como aquella influencia interpersonal que se ejerce en ciertas circunstancias, a fin de conseguir uno o más metas específicas a medida que los individuos se van comunicando” (p. 314). El liderazgo se trata de

una secuencia ocurrida a nivel social, una especie de influencia, exclusiva de las agrupaciones sociales. Avenecer (2015) refiere que lo idea es que aparte de alentar a las personas a que logren el desarrollo de la disposición al trabajo, también realicen este de manera correcta y siendo seguros de sí mismos. El ahínco es pasión, y contribuye a realizar las tareas laborales de manera formal e intensa; la seguridad refleja la preparación y las capacidades técnicas del colaborador. “El líder contribuye a que el personal logre sus metas aplicando sus habilidades al máximo” (Fierro, 2017). No se colocan a la zaga de una agrupación para que los empujen o hieran; su colocación ante el equipo contribuye a que este progrese y se inspire a alcanzar los objetivos institucionales planteados. Como ejemplo, tenemos a los directores de orquesta, quienes tienen la meta de producir sonidos coordinados en un tiempo correcto a medida que integra los esfuerzos de cada músico, estos últimos responderán en base a la calidad de su líder.

En relación con la variable de las relaciones laborales, tenemos que se basa en el modelo burocrático de Weber: basado en la jerarquía de cada sistema de autoridad al interior del centro empresarial, además de la sistematización de los comportamientos de los colaboradores y jefes. Este estudioso, refiere que las labores se deben realizar rutinariamente, al interior de un marco inflexible basado en leyes y protocolos planificados con anterioridad, negándole al colaborador sugerencias ni dejando nada suelto a la suerte (Trebilcock, 2013).

También la Teoría de administración de empresas presentada por Fayol, está basada en cada función elemental, sujeta a la responsabilidad del centro empresarial en base a sus metas: por ende, tienen la obligación de planificar, organizar, dirigir y controlar todo. (Aldana & Piña, 2017). De la misma manera, este modelo teórico, hace posible la obtención de una idea sobre toda unidad orgánica que contribuye a la composición del centro empresarial, esperando que las responsabilidades al interior de este sean eficientes y se logre agrupar las tareas de una misma área (Trebilcock, 2013). Por otro lado, destaca la Teoría del comportamiento, misma que proporciona modelos teóricos referentes a los requerimientos humanos. Escuela que promovió Elton Mayo, mismo que refiere que las relaciones humanas resultan una vez que se satisfacen los requerimientos de ambas partes, permitiendo alcanzar resultados efectivos; así como la Teoría de las

Relaciones Humanas de Elton Mayo que expone información que refiere lo importante que son las relaciones de carácter interpersonal dentro de los centros organizacionales (Alomino, 2018)

Una vez identificado la teoría sobre la variable en estudio se hace necesario conocer la conceptualización de la misma, en este sentido se ha considerado el aporte de Raddatz (2006) que define a las relaciones laborales, como el binomio existente entre el centro y los colaboradores, al igual que al área próxima donde se dará el desarrollo de ambos, lo que influiría en el progreso de los entes que se involucran en dicha relación. Entonces, las relaciones laborales se entienden como aquella secuencia interna del centro en la que ocurren distintos modos de interacción entre las personas que lo conforman, su ambiente, las autoridades y las metas organizacionales, contribuyendo al progreso del centro. (Fabian, 2018)

De la misma manera, Trebillock (2013) las relaciones laborales hacen referencia al sistema donde los centros organizacionales, el personal y sus figuras representativas, y de modo directo o indirecto, el gobierno va interactuando a fin de lograr el correcto establecimiento de los principios que van a regir las relaciones laborales. Del concepto anteriormente referido, es posible sostener que este tipo de relaciones vienen a ser un sistema de interacciones dentro del centro empresarial y su personal, cumpliendo con las pautas indicadas por las normas empresariales. Desde otra perspectiva, Pérez (1994) refiere que, para las empresas, las relaciones laborales se componen por el número y calidad de interacciones entre el personal y los empleadores, estos componentes resultar ser de gran importancia al momento de realizar la definición de la calidad de aquellas labores beneficiosas para el medio social, debido a que, al hablar de relaciones en el albitio laboral, ocurre una sinergia entre el empleador y el colaborador influyente en el ambiente social, dado que es en este en el que ocurren. De acuerdo con Fogaca (2018) admite que toda relación laboral contribuye a la definición de la calidad de un centro organizacional, dado que está asociado al proceder utilizado. Asimismo, otros estudiosos, definen las relaciones entre los centros organizacionales y su personal, como Chiavenato (2005) que refiere que se trata de relaciones del propio centro con toda entidad que representa a su personal.

Este concepto abre paso a la inferencia que indica que las relaciones

laborales ocurren entre cualquier representante o agente participativo de una agrupación de trabajadores que representen al total de los mismos y hacen posible que se comuniquen con mayor cercanía con los gerentes. Para Frías (2001) afirma que las relaciones laborales vienen siendo la suma de toda interacción al interior del área de trabajo, entre los trabajadores que se vinculan de manera muy íntima, o sea, al interior de los centros existen estilos de liderazgo y comunicación con las altas autoridades, lo que es posible partiendo de una meta colectiva compartida por las partes a fin de concretar objetivos establecidos.

Respecto a las relaciones laborales hay factores sociales: trabajadores, jefes y el Estado mismo, los cuales indistintamente poseen perspectivas respecto a las relaciones de tipo laboral (Infante y Vega Centeno 1999, citados en Trebilcock, 2013). Entre relación a las dimensiones de las relaciones laborales: (Raddatz, et al., 2006) tenemos las siguientes: Remuneraciones y motivación, esta primera hace “referencia a las recompensas económicas y cuantificables percibidas por los trabajadores en base a los trabajos realizados, se conforma de incentivos de tipo salarial y bonificaciones según la ley” (Ríos, 2017). En el caso de la motivación, esta vendría a ser un término aplicado a un tipo de impulso, deseos, requerimientos y fuerzas parecidas. Del mismo modo, se indica que el sector administrativo motiva al personal, en pocas palabras, emplean las cosas esperadas por estos, para satisfacer sus requerimientos e inducirlos a que actúen según lo esperado (p. 20).

La Remuneración, hace referencia a la suma de compensaciones recibidas por un sujeto a cambio de sus esfuerzos laborales, que de manera esencial se constituye por el sueldo y las bonificaciones al igual que las remuneraciones básicas (Facho, 2017). Esta dimensión presenta como indicadores: Incentivos salariales, que vienen a ser la suma de cada retribución monetaria estipulada en los contratos laborales, que se paga al colaborador a cambio del servicio prestado al centro; y beneficios motivacionales, siendo ese incentivo no monetario, como el reconocimiento o bonificación al colaborador debido a su desenvolvimiento destacado. Entonces, la remuneración y la motivación son muy importantes al momento de desempeñar las labores y al cumplir los objetivos del personal, debido a que van a delimitar las ganas puestas a la consecución de ciertas tareas, en base al beneficio económico e incentivo motivacional (Chávez, 2019)

Suministro de trabajadores, este se relaciona con el personal en las estrategias ofrecidas en bien del abastecimiento del centro empresarial en caso de que hay un exceso de rotación de trabajadores, por lo general ocurre mediante un pase de personal entre distintos centros empresariales que, dicha cualidad va a corresponder a una flexibilización dentro del mercado laboral. (Raddatz, et al., 2006). En esta dimensión se encuentran como indicadores: abastecimiento de trabajadores, que viene a ser la suma de pautas consideradas por el centro a fin de seleccionar a los colaboradores; y la flexibilización del mercado, que viene a ser el conjunto de particularidades del mercado laboral, centrado en emitir que los centros dinamicen mejor a su personal (Saldaña y Martínez, 2015)

De acuerdo a lo anterior es posible que se indique que se trata de la suma de pautas desarrollada por el centro a fin lograr la adecuada captación, reclutamiento y selección del personal a fin de llenar las plazas laborales, el cual se puede dar de modo interno o externo en base a las capacidades que el centro requiere de los colaboradores (Hegney, et al., 2016)

Higiene y Seguridad Laboral, se relaciona a la suma de pautas y normas encaminadas a la protección integral de aspectos de tipo físico y mental de los trabajadores, logrando minimizar todo riesgo laboral a los que puedan estar expuestos en base al número y labores o peligros, se encuentran como indicadores: normas protectoras de salud, las cuales vienen a ser las políticas que van a velar por el bienestar de los trabajadores al interior de un centro laboral; y medidas técnicas de prevención, las cuales son las herramientas prácticas que hacen posible la prevención o eliminación de todo riesgo laboral (Halfhill, 2005). Asimismo, viene relacionándose con las medidas técnicas, médicas y psicológicas las cuales hacen posible la prevención de algún accidente ocupacional (Raddatz, et al., 2006). Por ende, es posible considerarlas como aquellas condiciones de nivel físico y normativo, protectoras de la salud integral del personal dentro de sus sectores laborales, en bien de la prevención de cualquier accidente laboral.

Condiciones Sanitarias y Ambiente Físico en la Empresa, relacionadas a los espacios físicos donde se llevan a cabo las labores, incluyendo aspectos como: el modo en que se distribuyen los espacios, si estos son ventilados e iluminados, si la temperatura es la adecuada, y otros puntos a nivel ergonómico, útiles para proteger

y preservar el bienestar de los trabajadores (Hegney et al., 2016). Sus indicadores son: Aspectos ergonómicos, los cuales se relacionan con la ventilación e iluminación del centro en cada espacio laboral; y aspectos sanitarios, con los criterios que hacen posible la preservación o resguardo del bienestar de los trabajadores. Se relacionan con las condiciones de nivel físico y ergonómico en las que los colaboradores se desempeñan. Es importante tener en cuenta, que a menudo, la efectividad y rapidez de las labores, van a depender considerablemente de cada espacio. Recurso físico proporcionado por el centro empresarial.

Conflictos en la Empresa pueden ocurrir según las discrepancias entre el personal o agrupaciones de trabajadores al interior del centro, sobre las normas que establece la organización, es posible que se dé entre colaboradores o a causa de la escasez de entendimiento referente a las políticas o ambiente de trabajo de un centro organizacional (Nieto, 2020). Los indicadores son: desacuerdos individuales, que vienen a ser aquellas discrepancias entre los requerimientos de los colaboradores y lo que reciben; y desacuerdos grupales, que se relaciona con los problemas surgidos en las relaciones de nivel interpersonal entre colaboradores del centro que pueden perjudicar el desempeño de las tareas encomendadas. Un conflicto es un desacuerdo entre dos o un grupo de personas que pueden ocurrir a causa de alguna inconformidad con las leyes y pautas internas del centro.

Jornadas de Trabajo, viene a ser el tiempo en el que los colaboradores desempeñan las labores al interior del centro, donde prestan de modo efectivo su esfuerzo en base a lo referido en sus contratos laborales, durante cierto tiempo (Raddatz, et al., 2006). Los indicadores son: tiempo según contrato, donde las labores aparecen estipuladas, al igual que las responsabilidades de los colaboradores, por las que se recibe una remuneración por el tiempo que estipula el centro contratante; y tiempo que dispone la parte empleadora, en base al tiempo que el colaborador considere, según lo que estipula su contrato. Entonces, se considera que es el tiempo que se destina para ejecutar y desarrollar cada tarea según la plaza laboral que se ocupe, la cual se delimitará en base a lo que estipula el contrato de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Cuando se habla de tipo de investigación es hacer referencia a un escenario o contexto general, pues abarca muchos modos de caracterizar, tipificar o expresar distintos modelos del conocimiento (Arias, 2021). En este sentido el presente informe se basó exclusivamente en el tipo de investigación descriptiva, propositiva. La investigación descriptiva pretende dar a conocer una situación determinada por el investigador con el propósito de indagar con precisión las particularidades y peculiaridades de la existencia, el mismo que se debe manifestar en un sentido claro y sencillo, además de ser objetivo para la investigación (Caballero, 2014).

Por consiguiente para complementar el tipo de investigación también se trabajó con el tipo propositivo que en palabras de Hurtado de Barrera (2010) significa que después de conocer el comportamiento de las variables en estudio se pueden plantear o diseñar algún tipo de propuesta la misma que tiene por finalidad ser una alternativa de solución, la cual se planifica, pero que no se llega a ejecutar. De acuerdo a lo descrito el informe de investigación busca crear un modelo de liderazgo estratégico con la finalidad de mejorar las relaciones laborales.

El trabajo investigativo que se realizó pertenece al diseño no experimental, debido a la ausencia de manipulación de las variables, observándolas directamente, estudiándolas tal y como se muestran en el contexto problemático. Según Arias (2021), en este diseño no existen estímulos o condiciones experimentales a las que pudieran someterse las variables estudiadas, las muestras del estudio son evaluadas en su espacio natural sin alteración alguna de las situaciones, ni tampoco manipulando las variables de estudio.

M _____O_____P

En dónde:

M: Muestra de estudio.

O: Observación de la muestra.

P: Propuesta de modelo de liderazgo estratégico.

3.2. Variables y operacionalización.

Para la operacionalización de las variables se consideró la variable del modelo de liderazgo estratégico la misma que se desintegro en las dimensiones: gestión institucional, recursos humanos y sistema de control, es preciso indicar que no se priorizó ningún instrumento toda vez es la propuesta de modelo de liderazgo estratégico, sin embargo, las dimensiones sirvieron para orientar el trabajo en el diseño de talleres y capacitaciones como parte de la planificación de la propuesta.

Por otro lado, tenemos la variable relaciones laborales la cual ha sido operacionalizada en cuatro dimensiones cada una con sus indicadores entre las cuales podemos mencionar remuneraciones, higiene y salud, condiciones sanitarias y ambientales además de conflictos laborales. Este proceso deductivo de la variable se evaluó con una escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

De acuerdo a la población de estudio, según Arias (2021), “la población es un conjunto infinito o finito de personas que presentan caracteres semejantes o afines entre sí”; la población finita existe cuando se sabe el total de sujetos que integran la población, mientras que en la población infinita no se tiene con exactitud dicho dato, o cuando la población lo constituyen más de cien mil sujetos (Gamarra et al.,2008). En este sentido la población está integrado por 23 trabajadores de la municipalidad distrital de Nueva Arica, la misma que está estructurada de la siguiente manera:

Tabla 1

Población según género.

| Género | F | % |
|---------------|----------|----------|
| Femenino | 9 | 39 |
| Masculino | 14 | 61 |
| Total | 23 | 100 |

Nota. Datos recogidos por el área de personal de la entidad municipal Nueva Arica. En los criterios de inclusión se consideró a todos los trabajadores que

conforman parte de la entidad municipal objeto de estudio, teniendo en cuenta que son personas que trabajan allí desde la presente gestión municipal, otro criterio fue que son trabajadores permanentes. De acuerdo a lo planteado en el acápite anterior la muestra se consideró la totalidad de la población es decir estuvo constituida por 23 trabajadores que laboran en la institución municipal.

En lo que corresponde al muestreo, teniendo en cuenta las características de la elección en donde se consideró el no probabilístico que, en palabras de Carrasco, (2009) es aquel mecanismo que se desarrolla con una intencionalidad y comodidades del investigador, en tal sentido se evaluó las intencionalidad y conveniencias del investigador por diversas razones, además es preciso indicar que no se ha trabajado ningún proceso estadístico para su conformación. Por otro lado, la unidad de análisis tenemos a los trabajadores de la entidad municipal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Como parte de las técnicas de recojo de los datos tenemos la encuesta que es una "herramienta llevada a cabo a través de un instrumento, y está dirigida de manera exclusiva a personas, para recoger información sobre sus opiniones, comportamientos o percepciones respecto a un estudio (Pino, 2007). En tanto que el instrumento de la presente investigación se consideró el cuestionario que en palabras de Arias (2020), considera que es una herramienta que se aplica a muestra en estudio y que se manifiesta por un conjunto de preguntas presentadas y numeradas que corresponden a una situación determinada, en donde el participante o encuestado tiene la obligación de responder según su criterio y de forma voluntaria.

Por otro lado en función la elaboración de los instrumentos tenemos que la variable relaciones laborales se consideró el cuestionario que estuvo constituido por 22 ítems, el mismo que se elaboró después de operacionalizar de la variable en mención, en este sentido se consideró 4 dimensiones: Remuneraciones que esta desintegrado en los indicadores incentivos salariales y reconocimientos motivacionales que comprende 6 ítems; asimismo la dimensión Higiene y salud con sus indicadores Normas protectoras, técnicas de prevención comprende 6 ítems; la dimensión Condiciones sanitarias y ambientales con sus indicadores aspectos

ergonómicos, aspectos sanitarios comprende 5 preguntas; finalmente la dimensión conflictos laborales con sus indicadores desacuerdos individuales, desacuerdos grupales comprende 5 preguntas. Para medir el instrumento en mención se consideró la escala ordinal con categorías como Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi Nunca (2), Nunca (1).

En relación a la variable de propuesta no se operacionalizó, pero si consideró algunas dimensiones que sirven de orientación para priorizar las temáticas como son: Gestión institucional, recursos humanos, sistema de control. Asimismo, de acuerdo al acápite anterior tenemos que Bonilla, Rodríguez (1997) consideran que la validez comprende “el nivel de los ítems que son los elementos fundamentales al momento de su medición”. En consecuencia, para poder determinar la validez de las preguntas se hace necesario tener en cuenta la adaptación de las preguntas y sobre todo la coherencia que debe demostrarse entre dimensiones, indicadores y naturalmente la variable en estudio.

En este sentido par que se pueda cumplir con esta exigencia planteado en el acápite anterior, fue importante la labor de los expertos; profesionales que tuvieron la oportunidad de verificar y sobre todo determinar la coherencia y lógica de las preguntas, aparte de la comprensión en la redacción de los mismos. De acuerdo con las revisiones en los formatos establecidos se llegó a concluir que la validez del instrumento fue positiva tal como se manifiesta en los anexos de la presente investigación.

Por otro lado, de acuerdo a la revisión bibliográfica teneos el aporte de Latorre et al. (1996) en el cual consideran que todo instrumento de recojo de datos después de haber cumplido con el proceso de validez, debe pasar por confiabilidad. Es por ello que se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, el mismo que nos permite describir el nivel de uniformidad que registran los ítems para el reajo de la información”. Por lo descrito en el presente informe se registró un nivel de confiabilidad fuerte de 0,81 lo que significa que existe uniformidad en su estructura de cada una de las preguntas.

3.5. Procedimientos.

Después de cumplir con la exigencia en la validez y confiabilidad del instrumento de recojo de datos se hace necesario su aplicación; para ello se solicitó

la autorización de la entidad municipal, además de presentar la carta de presentación de la Universidad César Vallejo. Una vez administrado el instrumento se elaborará una base de datos que contendrá las codificaciones de las personas sometidas a muestra y en su calificación se hará un cálculo estadígrafos que permitirán conocer cuáles son las características de la distribución de datos; y, posteriormente, se hará la presentación mediante tablas, las mismas que generan un proceso de análisis e interpretación de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva las mismas que mostraron la distribución de los resultados producto del cuestionario, además de su presentación por dimensiones en tablas de frecuencia. Para procesar la información se utilizó el programa estadístico IBM SPSS V.26, que permitirá conocer cuáles son los aspectos que se necesitan ser reforzados mediante la propuesta del modelo de liderazgo estratégico.

3.7. Aspectos éticos

Se establecieron criterios éticos contenidos en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (UCV, 2017), promulgado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, el 23/05/2017, como son el respeto a la integridad y autonomía personal, esto implica reconocer a los sujetos sometidos a la investigación su dignidad como persona humana, sin distinción alguna, de ningún tipo, estando por encima de la ciencia los intereses y bienestar humano, respetando su autodeterminación y cosmovisión cultural. Además, se pretende la búsqueda del bienestar, a favor de las personas sometidas a investigación y del medio ambiente, evitando riesgos o posibles daños.

Justicia. Tratando de manera igualitaria a las personas sometidas a la investigación, sin realizar ningún tipo de exclusión. Honestidad, esto incluye el respeto a la transparencia investigativa, divulgando los hechos acontecidos y encontrados durante la investigación, tal y como se presenten, con respeto al derecho de propiedad intelectual y autoría que les competen a otras personas que hayan investigado antes, para impedir el plagio total o parcialmente.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Diagnosticar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020.

Tabla 2

Dimensión remuneraciones de las relaciones laborales

| Valoración | Porcentaje válido |
|------------|-------------------|
| Malo | 0.00 |
| Regular | 100,0 |
| Bueno | 0.00 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicados a los trabajadores de la Municipalidad de Nueva Arica, en el cual se muestran los porcentajes sobre el diagnóstico de la dimensión remuneraciones.

En la Tabla 2 se pone de manifiesto los resultados producto de la aplicación del cuestionario en donde se muestra que el 100% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica están regularmente de acuerdo con las remuneraciones que perciben, ello se manifiesta en que se no siempre se brindan oportunidades de crecimiento, y que además los beneficios económicos que se perciben de acuerdo a la normatividad vigente no es para todos, es preciso indicar que de existir algún tipo de reconocimiento se realiza de forma pública pero solo para las instancias superiores. Por otro lado, no siempre se entregan bonos por los éxitos alcanzados en la entidad.

Tabla 3*Dimensión higiene y salud de las relaciones laborales*

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Regular | 13 | 56,5 |
| Bueno | 10 | 43,5 |
| Total | 23 | 100,0 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicados a los trabajadores de la Municipalidad de Nueva Arica, en el cual se muestran los porcentajes sobre el diagnóstico de la dimensión higiene y salud.

En la Tabla 3 se pone de manifiesto los resultados producto de la aplicación del cuestionario en donde se muestra que el 56,5% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la dimensión higiene y salud es regular, además de un 43,5% sostiene que es bueno. Estos criterios se muestran debido a que las medidas de seguridad están dadas en la entidad municipal, además de en la mayoría de los casos se considera que los servicios higiénicos están limpios, incluso que por efectos de la pandemia se han implementado medidas de bioseguridad para el personal que asiste a laborar.

Tabla 4

Dimensión condición sanitarias y ambientales de las relaciones laborales

| Valorización | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Regular | 8 | 34,8 |
| Bueno | 15 | 65,2 |
| Total | 23 | 100,0 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicados a los trabajadores de la Municipalidad de Nueva Arica, en el cual se muestran los porcentajes sobre el diagnóstico de la dimensión condiciones sanitarias y ambientales.

En la Tabla 4 se pone de manifiesto los resultados producto de la aplicación del cuestionario en donde se muestra que el 34,8% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la dimensión condiciones sanitarias y ambientales es regular, además de un 65,2% sostiene que es bueno. Estos resultados son producto que los espacios en la municipalidad se manifiestan en condiciones aceptables para desenvolverse laboralmente, es por ello que los encuestados manifiestan que existe ruido pero que de alguna manera son manejables, por otro lado, se han señalado protocolos sanitarios en la entidad municipal, ello acompañado de espacios limpios, cómodos para la realización de las actividades encargadas.

Tabla 5*Dimensión conflictos laborales de las relaciones laborales*

| Valoración | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Regular | 11 | 47,8 |
| Bueno | 12 | 52,2 |
| Total | 23 | 100,0 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicados a los trabajadores de la Municipalidad de Nueva Arica, en el cual se muestran los porcentajes sobre el diagnóstico de la dimensión conflictos laborales.

En la Tabla 5 se pone de manifiesto los resultados producto de la aplicación del cuestionario en donde se muestra que el 47,8% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la dimensión conflictos laborales es regular, además de un 52,2% sostiene que es bueno. Estos porcentajes se evidencian que antes de tomar una decisión se dialoga y con ello se evidencia que también hay una consulta entre los trabajadores de la entidad edil, además se discrepa de manera alturada sobre las problemáticas que existen, este tipo de acciones hace que la mayoría de los encuestados considere que existen buenas relaciones entre los trabajadores de la entidad.

Tabla 6

Relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica

| Valorización | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Malo | 0 | 0.00 |
| Regular | 15 | 65,2 |
| Bueno | 8 | 34,8 |
| Total | 23 | 100,0 |

Nota: Datos obtenidos del cuestionario aplicados a los trabajadores de la Municipalidad de Nueva Arica, en el cual se muestran los porcentajes sobre el diagnóstico de la variable relaciones laborales.

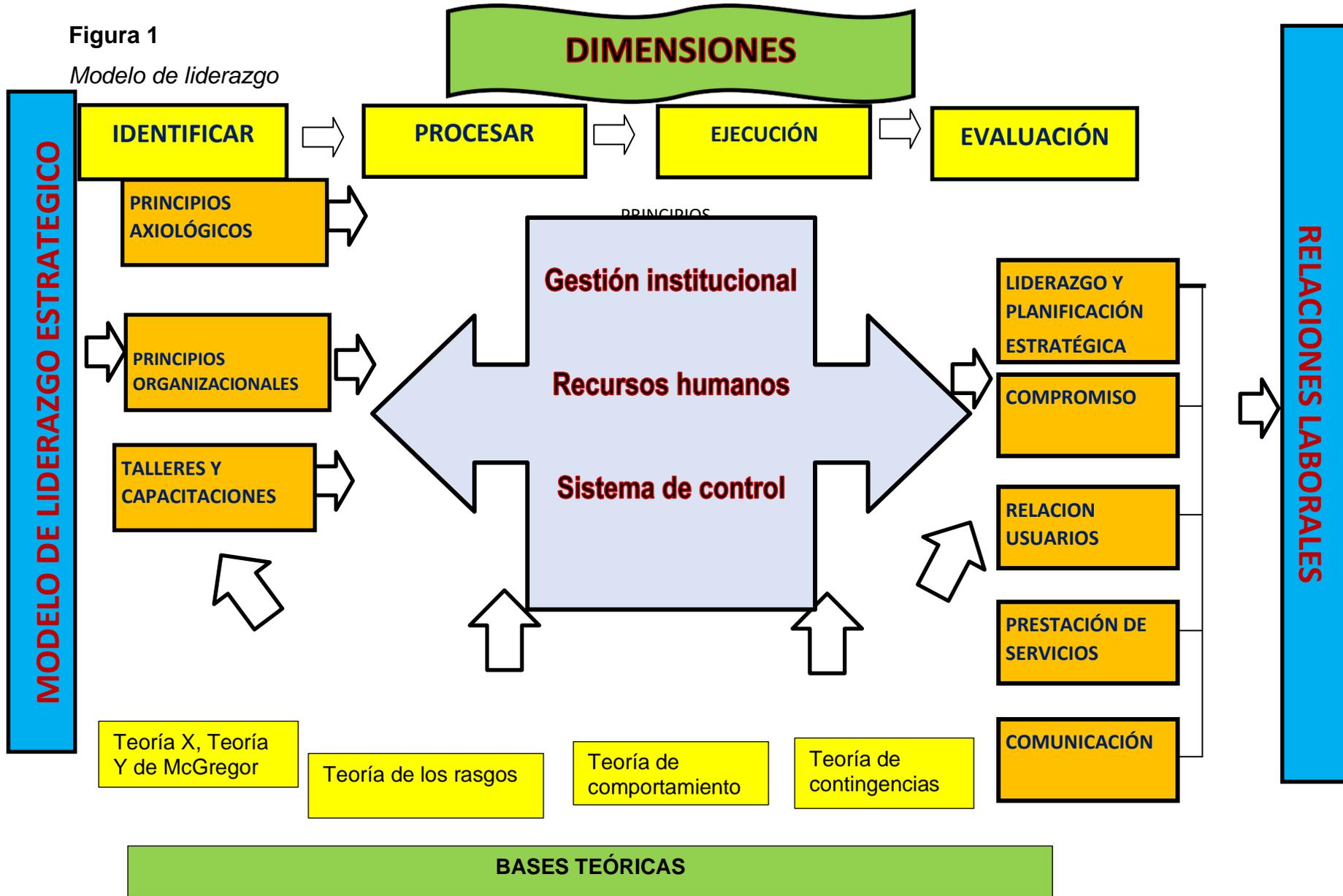
En la Tabla 6 se pone de manifiesto los resultados producto de la aplicación del cuestionario en donde se muestra que el 65,2% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la variable relaciones laborales regular, además de un 34,8% sostiene que es bueno. Estos porcentajes se evidencian producto de las dimensiones remuneraciones; higiene y salud; condicione sanitarias y ambientales y conflictos laborales.

Objetivo específico 2

Elaborar modelo de liderazgo estratégico que mejore las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020.

Figura 1

Modelo de liderazgo



V. DISCUSIÓN

En relación a los objetivos específicos se ha realizado teniendo en cuenta cada una de las dimensiones tal: En relación a la dimensión remuneraciones que se refiere es la recompensa que se brindan a los trabajadores por los servicios que prestan, el mismo que lo perciben en incentivos de tipo salarial y bonificaciones según la normatividad establecida entre el trabajador y el empleador” (Ríos, 2017). En este sentido los resultados que tenemos según la tabla 2 el 100% de los trabajadores no están contentos o satisfechos con lo que se brinda en la entidad municipal, toda vez que manifiestan en que se no siempre se brindan oportunidades de crecimiento, y que además los beneficios económicos que se perciben de acuerdo a la normatividad vigente no son para todos.

Estos resultados nos permiten coincidir con lo planteado por Rebolledo, Salas, (2016), en el cual considera que los sueldos son bajos y que considera que “en pocas palabras el poder de empleo se encuentra en manos de pocos agentes, creando, indudablemente muchas asimetrías e imperfecciones, debido a que, si hay pocas demandas laborales” además considera que los sueldos irán bajando considerablemente, en consecuencia que es evidenciable una vez observados los tramos de remuneraciones del personal, donde gran cantidad de estos perciben sueldos mínimos, con incentivo a la producción. Según los resultados podemos inferir que no siempre se logra cubrir las necesidades económicas que demanda la calidad de vida, producto que los trabajadores no están contentos por su remuneración, ello también genera incomodidad producto de los bajos sueldos que se perciben, por otro lado los incentivos salariales, que vienen a ser la suma de cada retribución monetaria estipulada en los contratos laborales, que se paga al colaborador a cambio del servicio prestado al centro; y beneficios motivacionales, siendo ese incentivo no monetario, no se cumple para todos los trabajos lo realicen.

En la dimensión higiene y salud son criterios para que permitan tener políticas que cuiden y sobre todo velen por el bienestar de los trabajadores al interior de un centro laboral; y medidas técnicas de prevención, las cuáles son las herramientas prácticas que hacen posible la prevención o eliminación de todo riesgo laboral. (Halfhill, 2005). En este sentido de acuerdo a la Tabla 3 se pone de manifiesto que el 56,5% de los trabajadores consideraran que la dimensión higiene

y salud es regular, además de un 43,5% sostiene que es bueno. De acuerdo a estos resultados se puede inferir que es posible considerarlas como aquellas condiciones de nivel físico y normativo, en donde los trabajadores no se sienten a gusto y que lamentablemente algunos no son considerados en la salud integral del personal dentro de sus sectores laborales, es por ello que siempre se busca la prevención de cualquier accidente laboral, pero no es suficiente toda vez que no han implementado estos elementos mínimos que pueden prestar seguridad laboral.

Para la dimensión condición sanitaria y ambiental se refiere a los lugares, los mismos que deben estar en óptimas condiciones, ello implica espacios ventilados e iluminados, si la temperatura es la adecuada, y otros puntos a nivel ergonómico, útiles para proteger y preservar el bienestar de los trabajadores (Hegney, et al., 2016). En este sentido los resultados de este indicador muestran a través de la Tabla 4 que el 34,8% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la dimensión condiciones sanitarias y ambientales es regular, además de un 65,2% sostiene que es bueno.

Estos resultados son producto del diagnóstico en el cual queda mucho por realizar, esto va después la puerta de ingreso debido a que hay ausencia de colectores de basura, por otro lado, en la municipalidad se manifiestan en condiciones aceptables para desenvolverse laboralmente, asimismo indican que las actividades encargadas requieren del aseo necesario para por desenvolverse oportunamente. En este sentido es fundamental considerar que la limpieza y desinfección reducen la carga microbiana a niveles inferiores, además de la ventilación e iluminación del centro en cada espacio laboral; y aspectos sanitarios, con los criterios que hacen posible la preservación o resguardo del bienestar de los trabajadores. Se relacionan con las condiciones de nivel físico y ergonómico en las que los colaboradores se desempeñan. Es importante tener en cuenta, que a menudo, la efectividad y rapidez de las labores, van a depender considerablemente de cada espacio. Recurso físico proporcionado por el centro empresarial.

En relación a la dimensión conflictos laborales tenemos el aporte de Nieto (2020) en donde considera que es natural que pueden ocurrir según las discrepancias entre el personal o agrupaciones de trabajadores al interior del centro. En este sentido en la Tabla 5 se pone de manifiesto que el 47,8% de los

trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la dimensión conflictos laborales es regular, además de un 52,2% sostiene que es bueno, esto es producto de las disposiciones externas que inciden en la organización y regulación de las condiciones laborales de estas organizaciones, en tanto limitan y habilitan el tipo de prácticas y relaciones de los/as trabajadores/as asociados/as, establecen el cumplimiento de un conjunto de obligaciones.

El acápite anterior nos permite coincidir con lo planteado por Blas (2017) que sostiene que 66% del grupo evaluado refiere que el centro empresarial no los insta a dialogar al momento de resolver los conflictos. Un 67% discrepa de sus colegas. De la misma manera, el 64% refirió mantener buenas relaciones laborales con los demás miembros del centro. Entonces, dado que el centro si muestra preocupación por lograr la resolución de situaciones conflictivas internas con su personal; además consideran que conflictos con el 67% resaltando la importancia de que el personal que suele discrepar con los demás miembros de la entidad respecto a las políticas efectuadas por la misma. Asimismo, en cuanto a Higiene y Seguridad Laboral 73% del grupo refirió seguridad en su plaza laboral.

En relación a la variable relaciones laborales tenemos el aporte Trebilcock, (2013) que indica que la variable en mención se basa en el modelo burocrático de Weber: basado en la jerarquía de cada sistema de autoridad al interior del centro empresarial, además de la sistematización de los comportamientos de los colaboradores y jefes. En este sentido es de vital interés comprender el trabajo productivo, “como actividad transformadora de la naturaleza para la satisfacción de las necesidades humanas, es una constante en la historia de la humanidad” (Martín, 2018, p.35). De acuerdo a los resultados en donde el 65,2% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la variable relaciones laborales regular, además de un 34,8% sostiene que es bueno, es oportuno indicar que es el total de las dimensiones como es remuneraciones; higiene y salud; condicione sanitarias y ambientales y conflictos laborales.

Estos resultados nos permiten discrepar con Maldova (2020) en el cual manifiesta que en el mundo laboral actual en lo que respecta al acceso de derechos y protecciones a fin de dar cuenta del carácter a las disposiciones externas que inciden en la organización y regulación de las condiciones laborales de estas

organizaciones, en tanto limitan y habilitan el tipo de prácticas y relaciones de los/as trabajadores/as asociados/as, establecen el cumplimiento de un conjunto de obligaciones, así como los recursos y derechos a los que pueden acceder, tales como líneas de crédito, subsidios o un sistema de seguridad social específico

De todo ello se puede inferir que las relaciones laborales juegan un factor determinante en el logro de los objetivos, es por ello que se debe considerar mejorar los aspectos para poder desempeñarse con responsabilidad y compromiso frente a las actividades planteadas por la entidad, es allí la importancia que representa la dimensión remuneraciones que es un elemento primordial para tener la tranquilidad necesaria y poder comprometerse con las tareas. Asimismo, lo relacionada a la higiene y seguridad que forma parte de la tranquilidad sobre todo para evitar algún tipo de problema de bioseguridad, es fundamental considerar este elemento toda vez que marca la pauta para desarrollarse con total seguridad laboral.

Los resultados de la investigación tenemos que las relaciones laborales muchas veces se ven afectados por los conflictos laborales, en ese sentido en el presente informe también se han encontrado dificultades en relación a la dimensión mencionada, pero aquí es fundamental comprender las problemáticas para poder tomar las mejores decisiones en bien de la entidad municipal, además es oportuno mencionar que en todas las instituciones se presentan problemas entre sus trabajadores, pero es de personas responsables poder solucionarlas, además se deben considerar elementos importantes como establecer objetivos comunes e institucionales que están por encima de cualquier interés personal.

En el objetivo general en donde se establece plantear la propuesta de liderazgo estratégico en el cual se busca “ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión compartida, una misión donde todos se puedan alinear y así trazar juntos las estrategias para lograr y respaldar los objetivos organizacionales”. Además, el modelo de liderazgo estratégico permite mejoras en la productividad, cumplir los objetivos, y sobre todo se busca que las relaciones laborales mejoren en sus diversas manifestaciones, desde la organización, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo. Por lo descrito anteriormente se plantea el modelo de liderazgo estratégico para mejorar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica.

VI. CONCLUSIONES

1. Para la dimensión remuneraciones el 100% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica lo consideran regular debido a que uno de los elementos más notorios es que los beneficios económicos que se perciben de acuerdo a la normatividad vigente no es para todos.
2. Para la dimensión higiene y salud los resultados indican que el 56,5% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que la dimensión higiene y salud es regular, además de un 43,5% sostiene que es bueno.
3. Para la dimensión condiciones sanitarias y ambientales tenemos que el 34,8% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que es regular, además de un 65,2% sostiene que es bueno.
4. Para la dimensión conflictos laborales tenemos que el 47,8% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran que es regular, además de un 52,2% sostiene que es bueno. Estos porcentajes se evidencian que antes de tomar una decisión se dialoga y con ello se evidencia que también hay una consulta entre los trabajadores de la entidad edil, además se discrepa de manera alturada sobre las problemáticas que existen.
5. En relación a la propuesta de modelo de liderazgo estratégico fue validado por especialistas los mismos que registraron su coherencia en su estructura
6. Para la variable relaciones laborales el 65,2% de los trabajadores de la Municipalidad Nueva Arica consideraran regular, además de un 34,8% sostiene que es bueno, estos resultados se ponen de manifiesto al consolidar las dimensiones remuneraciones; higiene y salud; condicione sanitarias y ambientales y conflictos laborales.

VII. RECOMENDACIONES

A la entidad municipal planificar y desarrollar el modelo de liderazgo estratégico teniendo en cuenta la estructura en base a talleres, capacitaciones y sobre todo lastemáticas fundamentales como es liderazgo, clima organizacional, relaciones personales.

Al gerente de la municipalidad de Nueva Arica considerar programas de relaciones interpersonales en donde se priorice el compromiso, responsabilidad y sobre todo trabajo en equipo para poder cumplir con los objetivos institucionales.

Al área de personal, planificar y asignar presupuesto para desarrollar actividades de integración, además de planificar talleres socioemocionales como parte del buen clima organizacional que debe mantenerse en la entidad.

REFERENCIAS

- Aldana, J., & Piña, J. (2017). Quality of service provided to the client by gym instructors. *Interdisciplinary Arbitrated Review Koinonía*, 2 (3), 172-197. <https://n9.cl/udpew>
- Alomino, J. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II Essalud Huaraz, 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo: Huaraz. <https://n9.cl/ay76s>
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Avenecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. <https://n9.cl/xfup8>
- Avila, C., Velázquez, R. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca)*. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/30808>
- Basualdo, V., Nassif, S., Pelaez, P. (2020). *Crisis de derechos y relaciones laborales en el marco de la pandemia*. <https://www.lettrap.com.ar/nota/2020-8-15-14-45-0-crisis-de-derechos-y-relaciones-laborales-en-el-marco-de-la-pandemia> Copyright
- Bazán, F.; Baquerizo, J. (2018). *Liderazgo estratégico y clima institucional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huertas– Jauja 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://n9.cl/58k8w>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Blas, Y. (2017). *Relaciones laborales en el área de portabilidad de la Empresa Atento, Trujillo*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11536>
- Bolívar, J., García, G. (2014). *Fundamentos de la gestión pública: hacia un Estado eficiente*. Colombia, Alfaomega colombiana, Universidad EAN.
- Campbell, R. (1969). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chicago: Rand McNally.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Cruz, Y.; Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados. (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca)*. <https://n9.cl/mc1xp>

- Chávez, J. (2019). *Diseño de puesto y productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay-Huari*. (Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión).<https://n9.cl/l2w5v>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (Quinta Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Proceso Administrativo*. (Tercera Edición). Bogotá, D.C. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos* (5ª ed). Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Fabian, M. (2018). *Habilidades directivas y la productividad laboral de los trabajadores de una institución pública del área de cobranza coactiva, Lima-2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).<https://n9.cl/j04a2>
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/6006>
- Fierro, I. (2017) *El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones*. file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-EIRolDelLiderazgoEstrategicoEnLasOrganizaciones-5109370.pdf
- Fogaca, N; Barvosa, M.; Campos, M; Pereira, L. y Coelho, F. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. Performance Improvement Quarterly, 30(4), 99-120*. <https://n9.cl/s7dxj>
- French, W. & Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Frías, P. (2011). *Desafíos de modernización de las relaciones laborales: hacia una nueva cultura y concertación empresarial*. Santiago de Chile: LOM.
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Halfhill, T. (2005). *Group Personality Composition and Group Effectiveness: An Integrative Review of Empirical Research*.<https://n9.cl/a1u3h>
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2016). Extrinsic and intrinsic work value. EE.UU.: Journal of Nursing Management. Recuperado de: goo.gl/oHnP4d.
- Hellriegel, D. (2005). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson

- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, Zapata, Mendoza (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hurtado de Barrera J. (2008). *Metodología de la Investigación Holística. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (Cuarta Edición). Ediciones Sypal Servicios y Proyecciones para América Latina.
- Jeri, L. (2004). *Teorías del liderazgo*. <http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea* (4ª ed). México: McGraw Hill Interamericana.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana.
- Kochan, T. & Piores, M. (2015). *Proposal for comparative research on industrial relations and human resource policy and practice”, Experts’ meeting, OECD, Paris, 10.1002/hrm.21986*
- Koontz, H., Weihrich, H. (2014). *Administración una perspectiva global*. (Duodécima edición) México, D.F.: Mc.Graw- Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- López, C. (2017). *Cambios en las relaciones laborales y en el trabajo en Colombia, un inicio de siglo con transformaciones*.<https://n9.cl/ry12t>
- Machado, J. Arese, C. (2020). *El impacto del coronavirus en las relaciones laborales*. https://www.juschubut.gov.ar/images/Dossier_Laboral_3.pdf
- Machuca, A. (2014). *Las organizaciones del siglo XXI*. Universidad de Piura. Piura: Editorial San Marcos.
- Maldovan, J. (2020). *Labour relations in associative and self-managed work organisations: reflections from the case of argentina*. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/23513>
- Martín, A. (2018). *Teoría sociológica de las relaciones laborales*. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf

- Martínez, P. (2020). *Cinco cambios en las relaciones laborales provocados por el coronavirus*. <https://n9.cl/they8>
- Nieto, P. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://n9.cl/a7yw4x>
- Ortega, J. (2013). *La motivación*. <https://prezi.com/n0u3t4z3ktyn/la-motivacion/>
- Rebolledo, K.; Salas, L. (2016). *Análisis y Diagnóstico de las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Valdivia. Estudio Aplicado al Sector Comercio*. <https://n9.cl/9nxhj>
- Ríos, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015*. (Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna). <https://n9.cl/ml1m6>
- Saldaña, A., Martínez, S. (2015). *Teamwork, a competence to be promoted at the Faculty of Environmental Sciences, University of Alcalá*. <https://n9.cl/oxq2u>
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Silíceo, A., Angulo, B. & Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: el don de servicio*. México, D. F.: McGraw Hill.
- Silva, A. (2020). *Vínculos laborales pospandemia: "El Estado no puede estar ajeno al debate sobre el empleo"*. <https://n9.cl/qvsns>
- Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (1996). *Administración*. (Sexta Edición). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Trebilcock, A. (2013). *Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general*. *Revista de Gestión y política*. Vol. 04, 2, pp. 21.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

| Problema | Objetivo | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|--|--|--------------------------------|---|--|--|---|
| <p>será posible que la propuesta del modelo de liderazgo estratégico mejore las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020?</p> | <p>General</p> <p>diseñar modelo de liderazgo estratégico para mejorar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020</p> <p>objetivos específicos</p> <p>Diagnosticar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020</p> <p>Elaborar modelo de liderazgo estratégico que mejore las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020</p> <p>Validar modelo de liderazgo estratégico que mejore las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo, 2020</p> | <p>No se planteó hipótesis</p> | <p>Liderazgo estratégico</p> | <p>Gestión institucional</p> | <p>Capacidad directiva</p> <p>Toma de decisiones</p> | <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptiva – Propositiva</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 23 trabajadores de la Municipalidad de Nueva Arica</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |
| | <p>Recursos humanos</p> | | <p>Competencias profesionales</p> <p>Programa de estímulos e incentivos</p> | | | |
| | <p>Sistema de control</p> | | <p>Supervisión</p> <p>Monitoreo</p> | | | |
| | <p>Relaciones laborales</p> | | <p>Remuneraciones</p> | <p>Incentivos salariales</p> <p>Reconocimientos motivacionales</p> | | |
| | | | <p>Higiene y salud</p> | <p>Normas protectoras</p> <p>Técnicas de prevención</p> | | |
| | | | <p>Cond. sanitarias y ambientales</p> | <p>Aspectos ergonómicos</p> <p>Aspectos sanitarios</p> | | |
| | | | <p>Conflictos laborales</p> | <p>Desacuerdos individuales</p> | | |
| | | | | <p>Desacuerdos grupales</p> | | |

Anexo 2: Variables y Operacionalización

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA | |
|--------------------------------|---|--|--------------------------------|--|--------|---------|
| Variable Liderazgo estratégico | Es la capacidad del responsable de dirigir la organización que maximiza los recursos materiales y humanos para hacer efectivo la gestión institucional, así como la gestión de los recursos humanos teniendo como soporte los sistemas de control que permiten el logro de objetivos institucionales. (Cardona, 2015) | El liderazgo estratégico es la capacidad que tienen las personas para influir en otras para que estas cumplan determinadas tareas o metas, esta influencia puede ser ejercida de diferentes maneras. | Gestión institucional | Capacidad directiva Toma de decisiones | | |
| | | | Recursos humanos | Competencias profesionales Programa de estímulos e incentivos | | |
| | | | Sistema de control | Supervisión Monitoreo | | |
| Variable Relaciones labores | Según (Raddatz, et el. 2006) cuando se habla de “relaciones laborales” no tan solo se afecta la relacional binomial existente entre los empleadores y trabajadores, sino también atodo el entorno cercano e inclusive lejano que rodea a ambas partes, afectando tal vez la posibilidad de desarrollo que estas podrían llegar a tener. | Son aquellas interrelaciones que se dan entre empresa y trabajadores para establecer normas que permitan su convivencia desarrollo y productividad en la misma. | Remuneraciones | Incentivos salariales | | Ordinal |
| | | | | Reconocimientos motivacionales | | |
| | | | Higiene y salud | Normas protectoras | | |
| | | | | Técnicas de prevención | | |
| | | | Cond. sanitarias y ambientales | Aspectos ergonómicos | | |
| | | | | Aspectos sanitarios | | |
| Conflictos laborales | Desacuerdos individuales | | | | | |
| | Desacuerdos grupales | | | | | |

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR RELACIONES LABORALES

Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito evaluar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre 4. Casi siempre 3. Algunas veces 2. Casi Nunca
1. Nunca

| N° | ITEMS | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSION: REMUNERACIONES | | | | | | |
| 01 | La entidad municipal le proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional. | | | | | |
| 02 | Considera que el trabajo que desempeña está de acuerdo con sus capacidades | | | | | |
| 03 | Recibe su salario, aguinaldo y sus vacaciones de acuerdo a la ley | | | | | |
| 04 | Es reconocido públicamente por los logros obtenidos en la entidad municipal. | | | | | |
| 05 | Durante los últimos seis meses que viene laborando en la entidad municipal ha recibido incentivos y/o reconocimientos. | | | | | |
| 06 | Le entregan bonos por los éxitos alcanzados en la entidad. | | | | | |
| DIMENSION: HIGIENE Y SALUD | | | | | | |
| 07 | Le parece que las salidas están señalizadas correctamente | | | | | |
| 08 | Considera usted que los cables de conexión son lo suficientemente seguros. | | | | | |
| 09 | Encuentra usted los servicios higiénicos suficientemente limpios | | | | | |
| 10 | Su lugar de trabajo es seguro y ventilado. | | | | | |
| 11 | Ha recibido información sobre Seguridad e Higiene Laboral en la entidad municipal. | | | | | |
| 12 | Por la pandemia se han implementado medidas de bioseguridad. | | | | | |
| DIMENSION: COND. SANITARIAS Y AMBIETALES | | | | | | |
| 13 | Le parece que los niveles de ruido son aceptables | | | | | |
| 14 | Se han establecido protocolos sanitarios en la entidad municipal | | | | | |
| 15 | Le parece que los niveles de temperatura son aceptables | | | | | |
| 16 | Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos | | | | | |
| 17 | El espacio del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores | | | | | |
| DIMENSION: CONFLICTOS LABORALES | | | | | | |
| 18 | La entidad municipal fomenta el diálogo para la resolución de conflictos | | | | | |
| 19 | Existen compañeros que toman decisiones sin consultar a los demás trabajadores. | | | | | |
| 20 | Suele tener discrepancias con sus compañeros de trabajo sobre las políticas que la empresa efectúa | | | | | |
| 21 | Mantiene buenas relaciones Interpersonales con sus compañeros de trabajo y superiores. | | | | | |
| 22 | Existen intereses grupales en la entidad municipal. | | | | | |

FICHA TÉCNICA SOBRE RELACIONES LABORALES

1. Nombre: Escala para medir las relaciones laborales.
2. Autor: Edwin Tafur Chavarry
3. Fecha: 2020
4. Objetivo: Diagnosticar de manera individual el funcionamiento de las relaciones laborales en sus dimensiones: Remuneraciones, Higiene y salud, Cond. sanitarias y ambientales, Conflictos laborales.
5. Aplicación: Municipalidad distrital de Nueva Arica
6. Administración: Individual
7. Duración: 25 minutos
8. Tipo de Ítems: Enunciados
9. N° de Ítems: 22
10. Distribución: Dimensiones e indicadores

Evaluación

| Escala Cualitativa | Escala cuantitativa | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| | Remuneraciones | | Higiene y salud | | Cond. Sanitarias y ambientales | | Conflictos laborales | | Relaciones laborales | |
| | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo | Puntaje mínimo | Puntaje máximo |
| Malo (1) | 1 | 10 | 1 | 10 | 1 | 8 | 1 | 8 | 1 | 36 |
| Regular (2) | 11 | 20 | 11 | 20 | 9 | 17 | 9 | 17 | 37 | 73 |
| Bueno (3) | 21 | 30 | 21 | 30 | 18 | 25 | 18 | 25 | 74 | 110 |

Anexo 4: Validación por juicio de expertos

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Dr. Carbajal García Luis
 1.2. Grado académico que ostenta : Dr. en gestión pública y gobernabilidad.
 1.3. Institución donde trabaja : Universidad Nacional de Jaén.
 1.4. Experiencia laboral (años) : 8 años
 1.5. Título de la tesis : Modelo de liderazgo estratégico para las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Edwin Tafur Chavarry
 1.7. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

| CRITERIO | INDICADORES | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|---|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. CLARIDAD | Está redactado (a) con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 3. ACTUALIZACIÓN | Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | El instrumento contiene organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. SUFICIENCIA | El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado (a) en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, indicadores y el instrumento. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 10. PERTINENCIA | Útil y adecuado (a) para la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 9 | 0 | 0 |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lugar y fecha: Chiclayo 01 de setiembre del 2020



Dr. Luis O. Carbajal García
 COSTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 Mat. 02-3473

FIRMA DEL EXPERTO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Luis Antonio Obeso Moncada
- 1.2. Grado académico que ostenta : Dr. Gestión pública y gobernabilidad
- 1.3. Institución donde trabaja : Gerencia de salud Cajamarca
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 18 años
- 1.5. Título de la tesis : Modelo de liderazgo estratégico para las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Edwin Tafur Chavarry
- 1.7. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

II. ASPECTOS A VALIDAR:

| CRITERIO | INDICADORES | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | | |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|---|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. CLARIDAD | Está redactado (a) con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 3. ACTUALIZACIÓN | Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 4. ORGANIZACIÓN | El instrumento contiene organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. SUFICIENCIA | El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado (a) en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, indicadores y el instrumento. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 10. PERTINENCIA | Útil y adecuado (a) para la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | 5 | 0 |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

 ...

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 875

Lugar y fecha: Chiclayo setiembre del 2020


Mg. Luis Antonio Obeso Moncada
DNI: 27155405

FIRMA DEL EXPERTO

INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Gutiérrez Gonzales Robby
- 1.2. Grado académico que ostenta : Dr. Gestión de la educación
- 1.3. Institución donde trabaja : Universidad Tecnológica del Perú
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 5 años
- 1.5. Título de la tesis : Modelo de liderazgo estratégico para las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Edwin Tafur Chavarry
- 1.7. Nombre del instrumento a validar : Cuestionario.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

| CRITERIO | INDICADORES | DEFICIENTE | | | | BAJA | | | | REGULAR | | | | BUENA | | | | MUY BUENA | | | |
|--------------------|--|------------|----|----|----|------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|-----|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. CLARIDAD | Está redactado (a) con lenguaje apropiado. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 2. OBJETIVIDAD | Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 3. ACTUALIZACIÓN | Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 4. ORGANIZACIÓN | El instrumento contiene organización lógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 5. SUFICIENCIA | El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X |
| 7. CONSISTENCIA | Basado (a) en aspectos teóricos científicos. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 8. COHERENCIA | Entre las variables, indicadores y el instrumento. | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | |
| 9. METODOLOGÍA | El instrumento responde al propósito del diagnóstico | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| 10. PERTINENCIA | Útil y adecuado (a) para la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | |
| TOTAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 400 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 7 | 8 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 5 | |

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

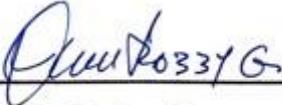
.....

 ...

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

955

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio del 2020



 DNI: 32977568.....

Firma del experto

Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: RELACIONES LABORALES

| SUJETOS | ITEMS/ PREGUNTAS O REACTIVOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | SUMA DE LA VARIANZA | |
|----------------|------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------------------|-------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | DE LA SUMA DE LOS ITEMS |
| 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 75 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 69 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 72 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 68 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 63 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 85 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 70 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 77 |
| 9 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 75 |
| 10 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 70 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 53 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 61 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 67 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 73 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 72 |
| 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 69 |
| 17 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 64 |
| 18 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 66 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 70 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 63 |
| VAR ITEMS | 0.89 | 0.94 | 0.68 | 0.87 | 0.83 | 0.89 | 0.22 | 0.87 | 0.63 | 0.93 | 0.80 | 0.58 | 0.51 | 0.77 | 0.58 | 0.72 | 0.57 | 0.45 | 0.68 | 0.22 | 1.17 | 0.77 | 45.25 |
| SUMA VAR ITEMS | 10.11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Numero de preguntas = 22

0.81

Anexo 6: Propuesta de investigación

PROPUESTA DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO PARA LAS RELACIONES LABORALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVA ARICA

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Cruz, Rodea (2014) sostiene que el liderazgo es entendido como la “habilidades que posee una persona para dirigir, influenciar y tomar decisiones” en bien de la organización con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo.

De acuerdo a lo anterior la presente propuesta pretende constituirse en una oportunidad de mejora, en donde se fortalezca a través de talleres los elementos de las relaciones laborales en la entidad municipal objeto de investigación.

La propuesta está integrada por talleres seleccionados de manera específica de acuerdo a los objetivos propuestos y sobre todo al diagnóstico producto de la recogida de los datos. En este sentido la propuesta pretende convertirse en una oportunidad de mejora en la municipalidad de Nueva Arica, además servir de instrumento para mejorar la las relaciones laborales en otras municipalidades de la región como de todo el país.

II. Objetivos y / o propósito

2.1. Objetivo general

- ❖ Mejorar las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica.

2.2. Objetivos específicos

- ❖ Planificar talleres para mejorar las relaciones laborales.
- ❖ Diseñar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la municipalidad.

III. Teorías

De acuerdo con la revisión bibliográfica Jeri (2004), sostiene que es de vital importancia conocer las siguientes teorías del liderazgo:

Teoría X y teoría Y de McGregor.

Aquí se considera la “visión negativa de las personas, lo cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, les disgusta su empleo, quieren evitar las responsabilidades y necesitan ser controlados de cerca para trabajar efectivamente (teoría X)” Ortega (2013). Por otro lado tenemos “la visión positiva que supone que los empleados disfrutan el trabajo, buscan y aceptan las responsabilidades y utilizan su autodirección. (Teoría Y)”. (Jeri, 2004),

Teoría de los Rasgos

De acuerdo a esta teoría “el liderazgo es algo innato: se nace líder: Los rasgos, la personalidad, las características físicas o intelectuales, distinguen a los líderes de los que no lo son. Manifiestan que hay una mejor manera de liderar y que variables de la personalidad profundamente enraizadas permiten que ello suceda” (Jeri, 2004)

Teorías del comportamiento: Ohio, Michigan y Texas.

Según los autores en mención citados por Jeri (2004), sostienen que el líder sólo se posiciona en uno de los comportamientos identificados, se afirma que: los líderes orientados a la persona (subordinados) tienden a lograr más productividad y satisfacción de los subordinados.

Teorías contingentes: Fiedler, Evans y House, Hersey y Blanchard.

Estos autores consideran que los administradores tendrán éxito como líderes si comprenden su estilo de liderazgo, diagnostican las situaciones y saben modificar las situaciones y/o el estilo, para que ambos sean adecuados” (Jeri, 2004). De acuerdo a lo planteado el líder eficaz y motivador debe “establecer y comunicar los objetivos, ofertar recompensas valiosas para sus subordinados y despejar la ruta que permita alcanzarlas, suministrando ayuda constante” Ortega (2013).

IV. Pilares.

De acuerdo Avila, Velázquez (2014). considera:

- ❖ Liderazgo y planificación estratégica
- ❖ Compromiso con el desarrollo de las personas

- ❖ Relación con los usuarios de servicios
- ❖ Prestación de servicios
- ❖ Información y comunicación

V. Características de la propuesta.

Como característica principal se basa en los resultados producto del diagnóstico de la variable en estudio, es por ello que se plantea la propuesta de liderazgo estratégico. Por otro lado, de acuerdo a los expertos la propuesta se caracteriza por: Es viable toda vez que se pretende ejecutar a través de la municipalidad en mención.

Son acciones que se desarrollarán con la participación de los trabajadores organizados por áreas de trabajo.

Los ponentes serán especialistas en cada uno de los tópicos, en coordinación con el investigador y representantes de la Municipalidad.

Asimismo se considera las dimensiones e indicadores como parte de la operacionalización de las variables, dejando constancia que esta variable no fue evaluada por que justamente fue la propuesta a desarrollar:

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Variable Liderazgo estratégico | Gestión institucional | Capacidad directiva |
| | | Toma de decisiones |
| | Recursos humanos | Competencias profesionales |
| | | Programa de estímulos e incentivos |
| | Sistema de control | Supervisión |
| | | Monitoreo |

VI. Contenidos

| ACTIVIDAD | OBJETIVO DEL TALLER | ESTRATEGIA A DESARROLLAR | RECURSOS Y MATERIALES | RESPONSABLES | INSTRUMENTOS DE EVALUACION |
|---------------------|--|--|---|--|----------------------------|
| Capacidad directiva | Fortalecer normas de respeto y confianza institucional | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Se desarrollan juego de rol, toda vez que se deben asumir las posiciones de diversos agentes de la sociedad en la solución de problemas comunes dentro de las instituciones de carácter público y privado. ✓ Elaboración de materiales tal es el caso de dípticos, trípticos y/o afiches relacionados a los talleres desarrollados: ✓ Elaboración de recomendaciones y conclusiones del taller para poder poner en práctica en otras instituciones sobre los temas desarrollados. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |

| | | | | | |
|----------------------------|--|---|---|--|-----------------|
| Toma de decisiones | Incentivar a los participantes a tomar decisiones con un fin institucional | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |
| | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de recomendaciones y conclusiones del taller para poder poner en práctica en otras instituciones sobre los temas desarrollados. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | | | |
| Competencias profesionales | Promover la competencia entre los trabajadores de la institución | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de manual de funciones sobre actividades ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |

| | | | | | |
|---------------------------|--|--|---|--|-----------------|
| Espíritu de equipo. | Desarrollar habilidades de trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Se desarrollan juego de rol, toda vez que se deben asumir las posiciones de diversos agentes de la sociedad en la solución de problemas comunes dentro de las instituciones de carácter público y privado. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |
| Creatividad e innovación. | Desarrollar la creatividad e espíritu | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |
| | innovador en la institución | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Break. ✓ Desarrollo de estrategias de innovación con aplicaciones tecnológicas. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|-----------------|
| Solución de problemas. | Desarrollar habilidades para la solución de problemas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Se plantean estrategias para identificar problemas. ✓ Se explican alternativas para enfrentar situaciones problemáticas. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |
| Necesidades individuales de logro | Promover iniciativas de carácter individual dentro de la institución | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas didácticas como el debate, lluvias de ideas y polémicas sobre el tema tratado. ✓ Elaboración de recomendaciones y conclusiones del taller para poder poner en práctica en otras instituciones sobre los temas desarrollados. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |
| Formación y consejería | Fortalecer cualidades de consejería en la institución. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |

| | | | | | |
|------------------------|--|---|---|---|-----------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de materiales tal es el caso de dípticos, trípticos y/o afiches relacionados a los talleres desarrollados: ✓ Elaboración de recomendaciones y conclusiones del taller para poder poner en práctica en otras instituciones sobre los temas desarrollados. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | | | |
| Paciencia y tolerancia | Generar estrategias para la tolerancia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Saludo y bienvenida a los asistentes. ✓ Desarrollo de dinámicas motivacional previa al desarrollo del taller entre los participantes. ✓ Desarrollo del tema por especialistas en el mismo, dirigida a los participantes. ✓ Break. ✓ Casos prácticos, videos relacionados al tema. ✓ Desarrollo de técnicas de habilidades blandas. ✓ Se generan dinámicas de trabajo. ✓ Elaboración de materiales tal es el caso de dípticos, trípticos y/o afiches relacionados a los talleres desarrollados: ✓ Elaboración de recomendaciones y conclusiones del taller para poder poner en práctica en otras instituciones sobre los temas desarrollados. ✓ Análisis y reflexión sobre el tema. ✓ Evaluación a través de listas de cotejo. | Separatas, trípticos. Auditorio de municipalidad | Investigador y especialista en el tema | Lista de cotejo |

VII. Evaluación

El liderazgo estratégico como instrumento para anunciar los escenarios futuros a través de los métodos y disposiciones actuales en la esfera municipal nos permite reconocer las visiones y aspiraciones de la población y municipalidad, para su reelejecución y cumplimiento en beneficio de la población.

Asimismo a iniciativa del investigador se ha considerado la siguiente lista de cotejo.

| PREGUNTAS | SI | NO |
|---|-----------|-----------|
| Demuestran compromiso en el desarrollo del taller y/o capacitación | | |
| Participa de forma activa en las actividades del taller y/o capacitación | | |
| Se compromete en desarrollo del taller y/o capacitación | | |
| Presta atención a las indicaciones de los capacitadores. | | |
| Muestra responsabilidad y dedicación en el desarrollo del taller y/o capacitación | | |
| Demuestra interés por el conocimiento aprendido. | | |
| Se compromete en aplicar los conocimientos en sus labores diarias. | | |
| Participan e interactúa en las dinámicas. | | |

VIII. Vigencia de la propuesta

La vigencia de la propuesta se fundamenta en las teorías de la gestión pública, en la medida que siempre están buscando la calidad de servicio, atención al ciudadano y sobre todo las relaciones laborales que deben existir entre compañeros de la municipalidad en mención.

Anexo 7: Criterio de experto

Estimado (a): Mg. Luis Antonio Obeso Moncada

Solicito apoyo de su sapiencia y excelencia profesional para que emita juicio de investigación Titulada: Modelo de liderazgo estratégico para las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo. Para alcanzar este objetivo se le ha seleccionado como experto (a) en la materia y necesito su valiosa opinión. Para ello debe marcar con una (X) en la columna que considere para cada indicador.

Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MA** : Muy adecuado.
BA : Bastante adecuado.
A : Adecuado
PA : Poco adecuado
NA : No Adecuado

| N° | Aspectos que deben ser evaluados | MA | BA | A | PA | NA |
|------------|---|----|----|---|----|----|
| I. | Redacción Científica | | | | | |
| 1.1 | La redacción empleada es clara, precisas, concisa y debidamente organizada | X | | | | |
| 1.2 | Los términos utilizados son propios de la investigación científica | X | | | | |
| II. | Lógica de la Investigación | | | | | |
| 2.1 | Problema de Estudio | | | | | |
| 2.2.1 | Describe de forma clara y precisa la realidad problemática tratada | X | | | | |
| 2.2.2 | El problema se ha definido según estándares internaciones de la investigación científica | X | | | | |
| 2.2 | Objetivos de la Investigación | | | | | |
| 2.2.1 | Expresan con claridad la intencionalidad de la investigación | X | | | | |
| 2.2.2 | Guardan coherencia con el título, el problema, objeto campo de acción, supuestos y metodologías e instrumentos utilizados. | X | | | | |
| 2.3 | Previsiones metodológicas | | | | | |
| 2.3.1 | Se ha caracterizado la investigación según criterios pertinentes | | X | | | |
| 2.3.2 | Los escenarios y los participantes seleccionados son apropiados para los propósitos de la investigación | X | | | | |
| 2.3.3 | Presenta instrumentos apropiados para recolectar datos | X | | | | |
| 2.3.4 | Los métodos y técnicas empleadas en el tratamiento de la información son propios del tipo de la investigación planteada. | X | | | | |
| 2.4 | Fundamentación teórica y epistemológica | | | | | |
| 2.4.1 | Proporciona antecedentes relevantes a la investigación, como producto de la revisión de la bibliografía referida al modelo. | X | | | | |
| 2.4.2 | Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas, sistematizadas en función de los objetivos de la investigación | X | | | | |
| 2.5 | Bibliografía | | | | | |
| 2.5.1 | Presenta la bibliografía pertinente al tema y la correspondiente a la metodología a la investigación. | X | | | | |
| 2.6 | Anexos | | | | | |

| | | | | | | |
|------------|--|---|--|--|--|--|
| 2.6.1 | Los anexos presentados son consistentes y contienen los datos más relevantes de la investigación | X | | | | |
| III | Fundamentación y viabilidad del Modelo | | | | | |
| 3.1. | La fundamentación teórica y epistemológica del modelo guarda coherencia con el enfoque sistémico y la nueva ciencia. | X | | | | |
| 3.2. | El modelo propuesto es coherente, pertinente y trascendente. | X | | | | |
| 3.3. | El modelo propuesto es factible de aplicarse a otras organizaciones o instituciones. | X | | | | |
| IV | Fundamentación y viabilidad de los Instrumentos | | | | | |
| 4.1. | La fundamentación teórica guarda relación con la operacionalización de la variable a evaluar. | X | | | | |
| 4.2. | Los instrumentos son coherentes a la operacionalización de variables. | X | | | | |
| 4.3. | Los instrumentos propuestos son factibles de aplicarse a otras organizaciones, grupos o instituciones de similares características de su población de estudio. | X | | | | |

Mucho le voy a agradecer cualquier observación, sugerencia, propósito o recomendación sobre cualquiera de los propuestos. Por favor, refiéralas a continuación:

| |
|---|
| Esta apto para su aplicación de ser necesario |
| |
| |
| |
| |

Validado por: Mg Luis Antonio Obeso

MoncadaEspecializado: Investigación

Categoría Docente:

Tiempo de Experiencia: 18 años

Cargo Actual: Funcionario en gerencia de salud

Cajamarca.Fecha: Julio del 2021


Mg. Luis Antonio Obeso Moncada
DNI: 27155405

Anexo 8: Base de datos

| | D1: REMUNERACIONES | | | | | | | D2: HIGIENE Y SALUD | | | | | | | D3: COND. SANITARIAS Y AMB | | | | | | | D4: CONFLICTOS LABORALES | | | | | | | TV |
|----|--------------------|---|---|---|---|---|----|---------------------|---|---|----|----|----|----|----------------------------|----|----|----|----|----|----|--------------------------|----|----|----|----|----|--|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | TD | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | TD | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | TD | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | TD | | | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 70 | | |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 77 | | |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 77 | | |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 75 | | |
| 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 77 | | |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 18 | 75 | | |
| 7 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 17 | 70 | | |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 18 | 73 | | |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 17 | 72 | | |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 17 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 17 | 73 | | |
| 11 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 73 | | |
| 12 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 75 | | |
| 13 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 19 | 73 | | |
| 14 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 17 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 18 | 73 | | |
| 15 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 17 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 19 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 18 | 75 | | |
| 16 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 71 | | |
| 17 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 17 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 69 | | |
| 18 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 14 | 64 | | |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 13 | 68 | | |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 18 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 14 | 69 | | |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 15 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 69 | | |
| 22 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 17 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 71 | | |
| 23 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 19 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 17 | 74 | | |

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Carlos Alberto Cherre Antón, docente de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo (sede Chiclayo), asesor del artículo de revisión de tesis, titulada: "Modelo de liderazgo estratégico para las relaciones laborales en la Municipalidad distrital de Nueva Arica, Chiclayo" del autor EDWIN TAFUR CHAVARRY. Constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el artículo de revisión de tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 7 de junio de 2023.

| | |
|--|---|
| Apellidos y Nombres del Asesor: CHERRE ANTÓN CARLOS ALBERTO | |
| DNI: 40991682 | Firma:  |
| ORCID: 0000-0001-6565-5348. | |