



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La importancia del liderazgo en la designación de autoridades
políticas en Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Vicente Muñoz, Edwin Genaro (orcid.org/0009-0002-7172-7760)

ASESORES:

Mgtr. Fabian Rojas, Lenin Enrique (orcid.org/0000-0003-1949-6352)

Mgtr. Rojas Santillan, Victor Abdel (orcid.org/0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a mis padres por el gran apoyo y por haberme forjado con los principios éticos y morales, que me han permitido desarrollarme y crecer en la sociedad, muchos de mis logros se los debo a ustedes y este en especial.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis asesores Mgtr. Fabián Rojas, Lenin Enrique, y Mgtr. Rojas Santillán, Víctor Abdel, por la paciencia, perseverancia y sus consejos de siempre, es parte importante de esta historia y su aporte profesional es lo que los define, así mismo, a cada docente que nos ha brindado la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos de manera óptima.

También deseo agradecer a mi familia que son el motor de mis sueños y esperanzas y están a mi lado en los días y noches más difíciles de mis estudios y en si en mi vida, gracias a todos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La Importancia del Liderazgo en la Designación de Autoridades Políticas en Lima, 2023", cuyo autor es VICENTE MUÑOZ EDWIN GENARO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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 la 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.

LIMA, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FABIAN ROJAS LENIN ENRIQUE DNI: 20016805 ORCID: 0000-0003-1949-6352	Firmado electrónicamente por: LEFABIANR el 03-08- 2023 00:42:39

Código documento Trilce: TRI - 0628432



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VICENTE MUÑOZ EDWIN GENARO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La Importancia del Liderazgo en la Designación de Autoridades Políticas en Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VICENTE MUÑOZ EDWIN GENARO DNI: 40358915 ORCID: 0009-0002-7172-7760	Firmado electrónicamente por: EVICENTEM el 31-07- 2023 15:49:19

Código documento Trilce: INV - 1228595

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaración de Autenticidad del Asesor	iv
Declaración de Originalidad del Autor	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	15
3.3 Escenario de estudio	16
3.4 Participantes	16
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.6 Procedimientos	17
3.7 Rigor científico	18
3.8 Método de análisis de la información.....	18
3.9 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías y subcategorías	15
Tabla 2: Participantes - entrevistados	16
Tabla 3: Resultados del objetivo general	19
Tabla 4: Resultados del objetivo específico 1	24
Tabla 5: Resultados del objetivo específico 2	29
Tabla 6: Resultados del objetivo específico 3	33

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo analizar la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023. Para lo cual se utilizó una metodología con un enfoque cualitativo, de tipo básica con un diseño basado en la teoría fundamenta, para lo cual se requirió de la técnica de recolección de datos de la entrevista. Se usó como instrumento la guía de entrevista realizada a subprefectos distritales de la Región Lima. Como resultado se tuvo que el liderazgo y la confianza se destacaron como elementos fundamentales en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023. Se concluyó que la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, ha sido confirmada tanto por antecedentes como por los resultados de las entrevistas. Un líder confiable puede generar mayor respaldo socio-político, lo que favorece la toma de decisiones y la eficacia de la gestión pública. Se recomienda identificar y evaluar capacidades de liderazgo, fomentar el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y otras habilidades, implementando un proceso de selección basado en el liderazgo transformacional y a su vez garantizar la inclusión y la equidad en el proceso de toma de decisiones.

Palabras clave: Liderazgo, designación, autoridades políticas, toma de decisiones

ABSTRACT

The thesis aimed to analyze the importance of leadership in the appointment of political authorities in Lima, 2023. For which a methodology was used with a qualitative approach, of basic type with a design based on the fundamental theory, for which the technique of data collection of the interview was required. The interview guide for district sub-prefects of the Lima Region was used as an instrument. As a result, leadership and trust were highlighted as fundamental elements in the appointment of political authorities in Lima, 2023. It was concluded that the importance of leadership in the appointment of political authorities in Lima, 2023, has been confirmed both by antecedents and by the results of the interviews. A reliable leader can generate greater socio-political support, which favors decision-making and the effectiveness of public management. It is recommended to identify and evaluate leadership capabilities, encourage the development of soft skills such as effective communication, conflict resolution and other skills, implementing a selection process based on transformational leadership and in turn ensure inclusion and equity in the decision-making process.

Keywords: Leadership, designation, political authorities, decision-making

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tópico importante dentro de las gestiones públicas y privadas, en lo referido a las entidades estatales y el ejercicio de los deberes de funcionarios y servidores públicos. Por ello, en el proceso de designación de autoridades políticas también se requiere de la participación del liderazgo como criterio relevante para la selección. De modo que, esta capacidad humana tiene efectos positivos para el ámbito político y, en consecuencia, lo tendrá para la ciudadanía porque son las personas para las que los servidores deben brindar sus servicios y esfuerzos en pro del beneficio social y bien común.

Es así como, desde el **contexto internacional** se tuvo lo indicado por Jiménez et al. (2021) que opina sobre la reestructuración mundial de las gestiones políticas, a raíz del nacimiento e implicancias de la pandemia del COVID-19. Por lo mismo que, se evidenció falencias en la sistematización social, financiera y política de varios Estados. En ese sentido, es necesario que el liderazgo durante y después de la situación de la pandemia, de los distintos líderes mundiales tengan un criterio fundamentalmente adaptativo con un enfoque centrado en la necesidad de la población, por medio de un plan estratégico, planificado y acorde a los problemas y realidades de cada contexto territorial (p. 130).

Continuando con el marco internacional, sobre la designación de autoridades políticas se tuvo lo indicado por Chudnovsky (2017) que explica el aspecto dicotómico entre el criterio político y administrativo en las altas direcciones públicas, donde se estudia el caso argentino, comparado también con el marco peruano y chileno. En esos tres ambientes hace falta un equilibrio entre el elemento político y el técnico, es decir, el correcto desarrollo de los conocimientos técnico administrativos (p. 10).

En esa línea, en lo referido al **contexto nacional**, el Perú requiere de liderazgo para todo el desarrollo político en sus diferentes vertientes. Es así como, Sagasti (2022) sostuvo que, en lo referido al liderazgo político, especialmente en su aplicación en momentos críticos, es menester que los funcionarios se alejen de las ideologías políticas y prioricen la situación de la población, realidad que se presenta en el Perú. También, sugiere evitar la influencia de los grupos de interés como del interés particular, puesto que son factores negativos que desvalorizan la labor de

los funcionarios públicos que ejercen decisiones políticas (p.22).

Asimismo, Reyes (2022) por medio su investigación desarrollada en el territorio provincial de Lambayeque, usando como unidad de estudio a una municipalidad de dicha ciudad, determinó que la toma de decisiones para la administración pública en pro de la mejora en la eficiencia de los servicios municipales es baja, esto significa que los servidores municipales no están ejerciendo toma de decisiones correctas, lo cual acarrea en un servicio ineficiente (p.24)

Desde el **contexto local**, Ruiz (2017) indicó que hay un problema con el liderazgo político a nivel municipal, delimitando sus investigaciones a un sector de Lima, en el distrito de Ate, como distrito representante para la capital limeña. Relacionando dicho liderazgo con la seguridad ciudadana, de modo que, el contexto advertido es la gran cantidad de inseguridad en el territorio limeño y que una manera fundamental de reducirlo es, justamente, por medio de un correcto liderazgo acompañado de la estrategia, planificación y preparación. Así como, liderar e impulsar las acciones agendadas por el Comité Distrital de Seguridad Ciudadana (p. 92).

En esa misma línea, Agapito (2022) a través de un estudio determinó que existe significativa implicancia de la Gestión Pública y Liderazgo en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021. Lo que pudo concluir luego de haber realizado una investigación con tratamiento de datos estadísticos por medio de encuesta a los ciudadanos para conocer su percepción social. De lo cual se demostró que la gestión pública y el liderazgo tienen una influencia considerable en la toma de decisiones en la gestión municipal limeña, señalando la importancia del liderazgo en las actividades de gestión pública (p. 40).

Y desde un **contexto institucional**, enmarcado en la actualidad, el diario El Peruano (2023) informó que se realizó el Primer Encuentro Nacional de Prefectos y Subprefectos 2023, donde estuvo presente la mandataria nacional, quien resaltó la relevancia del trabajo de estos funcionarios, sugiriendo que deben dar prioridad en el desarrollo de sus competencias con temas como la gestión pública y liderazgo para que puedan desempeñar correctamente sus labores en los distintos espacios del territorio nacional (párr. 3)

En ese contexto es importante contar con funcionarios y directivos con

cualidades y capacidades idóneas con un buen liderazgo y desarrollo de habilidades blandas que permita la designación de autoridades políticas que beneficie a todos los involucrados tanto durante como después de concluido el proceso, por lo que se planteó como **problema general**: ¿Cuál es la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023? En adición, se tiene el **problema específico 1**: ¿Cuáles son las capacidades de liderazgo idóneas para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023? Como **problema específico 2**: ¿Cuál es la importancia de las habilidades blandas para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023?, finalmente se formula como **problema específico 3**: ¿Cómo es la toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023?

El trabajo de investigación presentó una **justificación teórica**, puesto que se sustenta en diversos fundamentos doctrinales respecto de la teoría del liderazgo, su tipología, aplicación en ambientes políticos y jurídicos, entre otros. Como también, se presenta un sustento informativo sobre la gestión de designación de Autoridades Políticas en la doctrina.

Asimismo, se contó con una **justificación práctica**, donde la incidencia del estudio en la realidad social se verá reflejada en que la gestión de designación de autoridades políticas incrementará el nivel de aplicación de este criterio o en un supuesto de menor influencia lo considerará como fundamento subsidiario, de tal manera que incida positivamente en la gestión pública, permitiendo que el liderazgo y las habilidades blandas en los funcionarios y directores, incrementen la responsabilidad y conocimiento respecto a la importancia de su aplicación y desarrollo adecuado, de modo que favorezcan en dicho proceso electivo de las autoridades.

También, se tuvo una **justificación metodológica**, donde la investigación se ha estructurado desde un **enfoque cualitativo** siendo este el tipo más adecuado para las indagaciones académicas que tienen como objeto de estudios tópicos sociales, jurídicos y administrativos. De manera que sean las mismas autoridades que indiquen sus apreciaciones sobre la problemática por medio de la **aplicación de la técnica de la entrevista**. En ese sentido, los resultados de esta investigación serán de utilidad para investigaciones posteriores que tengan alguna relación temática con la presente.

El presente estudio tuvo como **objetivo general**: Analizar la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023. En adición, se tiene el **objetivo específico 1**: Identificar las capacidades de liderazgo que se consideran relevantes para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023. Como **objetivo específico 2**: Evaluar la importancia de las habilidades blandas en la selección de autoridades políticas en Lima, 2023. Finalmente, como **objetivo específico 3**: Examinar el proceso de toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023.

El supuesto a priori de la presente investigación es la importancia del liderazgo que es un factor clave en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, dentro del proceso de selección de autoridades políticas, a fin de asegurar la elección de líderes con competencia y compromiso con el bienestar comunitario. En las cuales las capacidades de liderazgo que se consideran relevantes para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, incluyen la capacidad de comunicación efectiva, la habilidad para generar consenso y la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, como también el desarrollo de las habilidades blandas, tales como la empatía, la inteligencia emocional y la capacidad de trabajar en equipo, son altamente valoradas en la selección de autoridades políticas en Lima, 2023, a su vez el proceso de toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, está influenciado por múltiples factores, como la opinión pública, la presión de los grupos de interés y las estrategias políticas de los partidos, lo que puede generar tensiones y conflictos en el proceso.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referido a los antecedentes de **alcance nacional** se tiene a Sánchez Solís (2020) en cuya investigación enfocada en la región de Huancavelica planteó como objeto establecer el nivel de cumplimiento del perfil profesional necesario para ocupar cargos de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú. La metodología empleada fue de tipo no experimental, de campo, con nivel descriptivo y con una modalidad de proyecto factible. Se seleccionó una muestra por conveniencia, compuesta por 17 funcionarios en cargos de confianza, y se utilizó la observación y el cuestionario como instrumentos de recolección de datos. Los

resultados obtenidos señalaron que la mayor parte de los funcionarios de confianza (58.82%) no cumplían con la formación académica requerida, mientras que un porcentaje aún mayor (70.59%) no cumplía con los requisitos de capacitación y experiencia profesional necesarios para ocupar dichos cargos. En resumen, los resultados sugieren que en la designación de los funcionarios de confianza no se está cumpliendo con el perfil profesional requerido. Como solución, se propone un modelo de designación que podría ser utilizado por los gobiernos regionales y locales.

Asimismo, se tiene la investigación de Castro (2020) enfocada en la región Puno, cuyo objetivo fue analizar la interpretación y aplicación del delito de nombramiento ilegal para cargo público en el distrito judicial de Puno. La metodología empleada consiste en un análisis jurídico a través de la revisión de normativa y jurisprudencia relacionada. Los resultados obtenidos señalan que este delito no se aplica comúnmente a los casos de designación para cargo público y que existe un debate sobre la inclusión de las resoluciones administrativas en los requisitos legales. Esto ha llevado a una escases del esclarecimiento en el contenido normativo del tipo penal y a una mala hermenéutica y ejecución por parte de los operadores de justicia. Concluyendo que se recomienda la necesidad de establecer criterios uniformes y claros para la interpretación y aplicación del delito de nombramiento ilegal para cargo público en el distrito judicial de Puno.

En adición, en la investigación de Falla (2021) enfocada en la comunidad rural del Alto Huallaga – Perú, donde se tuvo como objetivo entender cómo se desempeña cada teniente gobernador al tener un rango representativo dentro del gobierno nacional, así como los líderes que se encuentran en las comunidades rurales. La metodología fue de tipo cualitativa, utilizando la técnica de la entrevista, teniendo como participantes a tenientes gobernadores de las 16 localidades rurales a fin de que puedan narrar su experiencia. Los resultados del estudio se dirigen a como la gobernación se constituye en poder representar a una comunidad interviniendo en cada caso que se presente a fin de demostrar sus capacidades en el rango de su competencia. Se concluyó que los tenientes gobernadores actúan como líderes locales en sus comunidades, y que su rol de representantes del gobierno es secundario al momento de tomar decisiones y actuar en beneficio de la comunidad.

También, se tiene a Chumpe (2018) en cuya investigación realizada en Lima tuvo como objetivo señalar el contexto actual de la administración que realizan los gerentes funcionales en una entidad pública y consignar una propuesta para aplicar el neuromanagement en la gestión de un área funcional. Se utilizó una metodología proyectiva y se aplicó un método de muestreo no probabilístico. Se recolectaron datos mediante entrevistas y se realizó un diagnóstico mediante la triangulación. La muestra consistió en 10 gerentes funcionales y un especialista en neurociencias. Como resultado se realizó un diagnóstico de la gestión actual de los gerentes funcionales en una entidad pública y se propuso la aplicación del neuromanagement en la gestión de un área funcional. Y se concluyó que la aplicación del neuromanagement podría mejorar la gestión de los gerentes funcionales en una entidad pública y que su implementación debería ser considerada en la planeación y administración de las áreas funcionales de las entidades públicas.

Además, Castilla (2023) en su tesis doctoral realizada en Lima, tuvo como objetivo analizar cómo se lleva a cabo la toma de decisiones por parte de los funcionarios públicos en el Estado Peruano, desde la óptica del pensamiento jurídico y la gobernanza. Donde se utilizó una metodología cualitativa, utilizando entrevistas a profundidad con funcionarios y exfuncionarios públicos para recopilar datos. La información recopilada se procesó utilizando el software ATLAS.ti, aplicando dos sesiones de codificación en una lógica de examinación de contenido inductivo. Uno de los resultados a los que se llegó es que los funcionarios públicos, aunque se adhieren al contenido normativo actual para la toma de decisiones, a menudo no utilizan el razonamiento jurídico para garantizar la gobernabilidad. Esto se debe a que, en algunas situaciones, la decisión podría significar incluso la modificación de las normas existentes o una operación al límite de lo que se permite. Y se concluyó que es importante tener en cuenta tanto la perspectiva del razonamiento jurídico como la de la gobernabilidad en la toma de decisiones por parte de los funcionarios públicos. Aunque los marcos normativos son importantes, los funcionarios públicos también deben ser capaces de evaluar las implicaciones de sus decisiones para garantizar la gobernabilidad a largo plazo.

Asimismo, desde el **ámbito internacional** se tiene a Farías (2021) en cuya investigación realizada en Argentina tuvo como objetivo analizar las nociones

previas que tienen los managers en el Estado hacia una mejora en su funcionamiento. La metodología fue de tipo cualitativa, exploratorio y no experimental, haciendo uso de la técnica de la entrevista que se aplicó a funcionarios “Alta dirección pública” quienes se encontraban dentro del Ministerio de Producción y Hacienda de la Nación Argentina, informándoseles que serán de carácter confidencial como anónima. Los resultados del estudio arribaron en el aprendizaje previo a poder adaptarse al Estado el cual permite una adecuada comprensión al modus operandi que utilizan los empleados del Estado. La conclusión del trabajo es que los managers provenientes de empresas privadas que ocuparon cargos de alta dirección pública tienen concepciones previas sobre el Estado y los trabajadores estatales que se vinculan con la burocracia y la falta de agilidad en los procesos.

También, Sánchez Morón (2020) en su investigación realizada en España – Madrid, tuvo como objetivo analizar la evolución en la forma en que se entendía la discrecionalidad en la selección y cese de funcionarios públicos que se designan libremente, y cómo la jurisprudencia de data actual del Tribunal Supremo ha alterado esa noción, exigiendo que las sentencias deban estar estrictamente motivadas por los méritos y la idoneidad de los involucrados. La metodología del artículo consiste en un análisis documental de la jurisprudencia relevante. El resultado es que ha habido una variación en la manera en que se comprende la discrecionalidad en la selección de funcionarios públicos, y que ahora se requiere una motivación detallada basada en méritos e idoneidad. La conclusión del artículo es que esta evolución puede tener importantes consecuencias para la selección y cese de funcionarios públicos, y que es importante tener en cuenta esta nueva realidad para garantizar la transparencia y la imparcialidad en estos procesos.

Asimismo, Varela (2022) en su investigación realizada en España, tuvo como objetivo identificar los componentes requeridos para la aplicación de la inteligencia institucional y destacar las ventajas y opciones de dirigir las políticas públicas por medio de la evidencia, así como los peligros y óbices a confrontar. Como metodología se llevó a cabo un reexamen del marco regulatorio nacional y de Europa en relación con la importancia de los datos en la labor de la Administración Pública. Como resultados se denota que hay evidencias que sitúan a la AGE (Administración General del Estado) en el camino de volverse una organización

impulsada por los datos, y se aportan algunas sugerencias de mejora para dirigirlo en este camino. Por lo que, se concluyó que la inteligencia institucional y el marco de gobernanza son fundamentales para la gestión adecuada de la cadena de valor de los datos y para apoyar la toma de decisiones. La evidencia obtenida a través de la inteligencia institucional puede ser beneficiosa para orientar las políticas públicas. La Administración General del Estado tiene el potencial de convertirse en una organización impulsada por los datos, pero se requieren mejoras en la obtención y gestión de datos para lograrlo.

En ese orden de ideas, Cruz et al. (2020) en su investigación realizada en México tuvo como objetivo analizar las acciones tomadas por tres gobiernos sub-nacionales durante la crisis del COVID-19, considerándolos ejemplos de liderazgo en la gestión de crisis. La metodología consistió en una revisión teórica sobre la crisis y en la exposición de las acciones incorporadas por los gobiernos sub-nacionales, con mayor interés en la toma de decisiones críticas y la generación de significado. En la sección final, se concluye que es importante desarrollar habilidades para el control de crisis a nivel sub-nacional y nacional para evitar prácticas improvisadas.

Por otro lado, Bernal y Guardas (2020) en su investigación realizada en el Ecuador tuvo como objetivo sugerir la implementación de un instrumento de gestión académica de la información y un modelo de gestión de servicios de TI utilizando la metodología ITIL versión 3. El proyecto propuesto está destinado al Ministerio de Educación de Ecuador, específicamente a través de la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y la Comunicación (DNTIC). La metodología Hefesto se empleó en el desarrollo del Data Warehouse (DWH) para facilitar la identificación rápida de objetivos y resultados para una toma de decisiones efectiva. La metodología de la Biblioteca de Infraestructura de TI (ITIL) versión 3 se emplea en la gestión de servicios de TI. El resultado del estudio involucró el desarrollo de una herramienta propuesta para la gestión de la información académica y un marco de gestión de servicios de TI que se basó en el enfoque ITIL versión 3. Se puede deducir que el Ministerio de Educación en Ecuador se beneficiaría de la adopción de una herramienta de gestión de información académica y un modelo de administración de servicios de TI basado en la metodología ITIL versión 3. La utilización de la metodología Hefesto para la construcción del Data Warehouse

(DWH) mejoraría aún más la gestión de los requisitos de información y facilitaría una mejora continua de la calidad de los servicios prestados a las áreas requeridas por el DNTIC.

Luego de la consignación de antecedentes de la investigación, es menester presentar y desarrollar las **principales bases teóricas correspondientes a las categorías y subcategorías de estudio**; de modo que, con relación al liderazgo Armín (2020) sostiene que el liderazgo es importante en el desarrollo individual, social y empresarial; y que uno de los factores más relevantes de un correcto liderazgo es la confianza del propio líder y la que transmitirá a su personal, puesto que en ello radica la creación de seguridad de las personas para trabajar con un ambiente más propicio para la productividad (p. 118). De lo que se puede extrapolar es que el liderazgo, acompañado de su elemento más fundamental como lo es la confianza, es aplicable a todo ámbito, ello incluye a la administración y organización en temas de raigambre político.

Llanos y Villareal (2022) desarrolla diversas teorías diádicas sobre el liderazgo, explica que por carácter diádico debe entenderse en la relación de dos polos o partes, en el caso del liderazgo se determina propiamente por el líder y los seguidores; y dentro de una de las bases doctrinales que desarrolla se tiene al liderazgo transformacional, indicando que la relación entre estas dos partes se fortalece por medio de la confianza inculcada a sí mismo como a sus colaboradores. Y los resultados podrán observarse mediante la autopercepción del líder como de la apreciación de los seguidores (p. 6).

Conejero et al. (2022) sostienen que el liderazgo es un elemento de gran relevancia para distintos marcos de la realidad enfocados en el progreso humano adulto, sin embargo, obtiene una importancia particular en el aspecto laboral puesto que está relacionado con el desempeño. Mencionando que existe una categoría de estudio sobre el liderazgo al que han denominado como «Liderazgo auténtico» donde se centrará en analizar las habilidades psíquicas positivas del líder, los elementos de su autopercepción, el nivel de transparencia de sus vínculos sociales y la conducta moral correcta que acarrearán en un mayor crecimiento personal y desempeño laboral (p. 2).

Luque (2021) menciona que el liderazgo se ha convertido en un criterio fundamental en la legitimidad de la estructuración del poder y como vertiente de

potencia creativa para el procedimiento político en general. Asimismo, indica que para lograr un liderazgo eficaz se debe determinar los tres componentes de éste: el líder, liderazgo y liderar. Por lo que resalta la importancia de la existencia de líderes, en tanto que, la ausencia de liderazgo trae consecuencias graves para todos los aspectos del desarrollo humano a escala global (p. 46).

Villar y Araya (2019) indican que el liderazgo se ha analizado desde diferentes ópticas dirigidas a las acciones o resultados, enfocados en la gente o el ambiente interino y las tipologías como el liderazgo transformacional, transaccional, orgánico y clásico. Donde explican que el tradicional refiere a la toma de decisiones y actitudes del líder, para el orgánico se requiere de eliminar las barreras jerárquicas propugnando por el trabajo en equipo, para la transaccional prima el orden y la organización de las actividades a los seguidores para garantizar la eficacia y, por último, el liderazgo transformacional está basado en la inspiración a los seguidores del líder para que sientan seguridad en la ejecución de sus actividades designadas (p. 192).

De Amorim y Antonieta (2022) refiere que la noción que aborda el liderazgo se sucinta de diversas formas, donde tiende a relacionar el desarrollo individual con el estilo que adoptará dentro de su formación como líder el cual orientará un estilo con la capacidad de incidir en la conducta de los sujetos dentro de la organización (p.638).

Audenaert et al. (2021) respecto al liderazgo auténtico tiende a caracterizarse por la particularidad moral, el que adquiere relevancia frente a la satisfacción que tienen los trabajadores quienes se encuentran en estado de vulnerabilidad dentro de las organizaciones, por cuanto resulta necesario que se plasmen perspectivas con valores dentro de las actividades a realizar (p.4).

Duarte et al. (2021) sobre el actuar del líder auténtico tiende a ser congruente, ello se manifiesta en la muestra de sus creencias, palabras y valores de modo que contribuyen de forma abierta su comportamiento veraz, es así como, tiende a promover en los trabajadores el intercambio de conocimiento entre los mismos; frente a ello se plasma un entorno que enfatiza la positividad incrementando sus actividades (p.3).

Tafvelin et al. (2019) la motivación inspiradora se muestra cuando el líder comunica una visión clara y atractiva del mundo. Un futuro que traiga significado a

los seguidores. El fenómeno de la estimulación intelectual se observa cuando los líderes inspiran y alientan a sus seguidores a involucrarse en el pensamiento independiente y la resolución de problemas innovadores. El concepto de consideración individualizada es demostrado por un líder que demuestra atención a las necesidades, fortalezas y aspiraciones únicas de cada seguidor individual. La investigación muestra relaciones positivas de liderazgo transformador con resultados individuales y organizativos como la satisfacción de los empleados, el compromiso, la motivación, el esfuerzo y el rendimiento (p.158).

En lo referido a las habilidades blandas se tiene lo mencionado por Cordero et al. (2020) indicando que se trata de aquellas capacidades destinadas a la promoción de la interacción saludable entre humanos en pro del trabajo cooperativo, la resolución de conflictos, administración eficaz del tiempo, gestiones del cambio, control del estrés, liderazgo y la comunicación eficiente. Por lo que se debe considerar que los profesionales están inmersos en un ambiente donde inevitablemente se suscitarán problemas, particularmente en el tema organizativo, por cuyo motivo se debe utilizar las habilidades blandas como herramienta eficiente para solucionarlos (p. 44).

Calderón (2019) indicaba que las habilidades blandas son una figura que ha cobrado importancia en la actualidad del mundo, siendo que es necesario que los líderes de los diferentes ámbitos y rubros sepan identificar y explotar los talentos de sus subalternos y todo ello sea ejecutado dentro de un ambiente propicio (p. 23).

Asimismo, De la Ossa (2022) señala que las habilidades blandas tienen una génesis antigua desde los tratados filosóficos platónicos donde preguntaba a sus pupilos sobre sus actitudes éticas relacionadas con la relación armónica con las personas, es decir, tener habilidades blandas. Como también, se desarrolla el tema en los preceptos religiosos como los contenidos en la Biblia que indican conductas concretas para la interrelación positiva, lo cual también se acopla con la definición de habilidades blandas (p. 2).

Borisovna et al. (2021) presentar las denominadas habilidades blandas tienden a asegurar una conducta consiente que pretenda la resolución de actividades dentro del campo profesional, a su vez, conlleva que la persona alcance la solución plena, perfeccionar dentro del ejercicio y que explore novedosas posibilidades; ello brindará la proactividad de la personal dentro del campo de

innovación profesional.

Mijail et al. (2018) pretende dar a concebir lo que dirime las habilidades blandas, de modo que, lo enfatiza como un enfoque competente dentro de la formación de uno como persona, asimismo este enfoque presenta divergencia frente a otras nociones, donde esta se centra en reconocer los caracteres que se presentan dentro del accionar de la persona en torno a poder realizar satisfactoriamente las actividades.

McGuinness (2021) las habilidades blandas presentan su contextura en la comunicación, liderazgo y el profesionalismo a fin de que se evite alguna confusión, de este modo logra concebirse con el propósito de mejorar frente al análisis de resultados al que se pretende llegar.

Moosa y Jurdi (2019) la aseguración del éxito se visualiza ante la presencia de las habilidades blandas, en ese sentido, se da por entendido que a estas también se le conoce como habilidades de aprendizaje los cuales arribaran a un adecuado análisis, desarrollo, resolución de problemas entre otros que tiendan a presentarse en diversos escenarios.

Vasanthakumari (2019) explica sobre las habilidades de la gente, es decir, habilidades blandas como aquel atributo personal que tiende a lograr la mejora dentro del desempeño, perspectiva de la carrera y las interacciones, es así como se denota como el comportamiento sutil que permite ayudar al ambiente una mejor forma de poder tener las dificultades bajo control.

En lo referido a la toma de decisiones se tiene lo desarrollado por Romero y Canales (2019) mencionan que un aspecto importante de la toma de decisiones es la fase previa, donde debe contemplarse criterios relevantes como el tiempo, el proceso, la racionalidad, legalidad, formalidad, composición técnica y la participación de la ciudadanía para respetar la intervención democrática (p. 12).

Así como, Román (2019) decía que el individuo que toma decisiones normalmente se haya trabajado encima de mucha carga y presionado, porque tiene como finalidad obtener ciertas metas y cada persona tiene sus cualidades propias y preferencias individuales, las que le facilitarán escoger la alternativa estratégica más acorde para lograr sus resultados esperados. Para ello, requerirá del uso de la lógica y el raciocinio (p. 41).

También, es necesario entender que para que se realice una buena toma de

decisiones, particularmente, en temas sociopolíticos como la designación de autoridades políticas se requiere del uso de la buena ética o comportamiento deontológico adecuado. En ese sentido, García (2001) señala que las directrices a seguir están formuladas con respecto a la dignidad, el decoro y la legislación. Esto se debe a que un individuo que posee autoridad de funcionario sirve como representante del Estado y, por lo tanto, se espera que desempeñe sus deberes de buena fe. Asimismo, destaca la necesidad de que los funcionarios posean una cultura administrativa que promueva la adhesión a los valores y principios éticos a lo largo de su mandato.

En esa misma línea, Millstein (2018) menciona que la ética y la moralidad sirven como principios fundamentales para el desarrollo humano, guiando a los individuos hacia el comportamiento virtuoso y promoviendo acciones positivas para ambos sexos en la sociedad. Estos principios son instrumentales en la formación del carácter y la brújula moral de un individuo. Según Barken y Davies (2020), la ética tiene importancia ya que juega un papel crucial en la adaptación del comportamiento y las acciones humanas. Mientras que las leyes se utilizan para gobernar, la ética sirve como un sistema de autogobierno que permite a los individuos comprender los intereses humanos y mantener un equilibrio en la sociedad.

Por otra parte, Vitolla et al. (2021) coinciden en que el código deontológico representa un compendio de normas, valores y criterios éticos que pertenecen a las acciones, mientras que el código profesional constituye un marco que delinea principios, reglas u obligaciones que se dirigen hacia el personal de una organización con el objetivo de mejorar la productividad y fomentar el crecimiento en el dominio de trabajo respectivo.

En una línea similar, Linder (2018) postula que se debe prestar la debida consideración al hecho de que estos códigos sirven para mejorar la percepción pública de un grupo profesional, ya que encarnan un esfuerzo concienzudo para articular los deberes y principios que definen una sociedad determinada. Además, este código delinea las obligaciones que se espera que los miembros cumplan en su capacidad profesional y cuyo incumplimiento puede dar lugar a medidas punitivas.

Chen et al. (2020) postula que los principios de responsabilidad,

organización y prevención son componentes fundamentales para el avance profesional en diversos ámbitos. Estos principios sirven para acentuar el rendimiento de un individuo dentro de su respectiva profesión, aumentando así la productividad y las ventas dentro de la organización. La noción planteada por Castro et al. (2019) plantea que el rendimiento del trabajo está sujeto a la influencia de una multitud de factores extrínsecos, incluyendo a la motivación, la gestión de talentos y el clima laboral. Estos factores son considerados de primordial importancia para facilitar la ejecución óptima de las tareas asignadas por el colaborador.

Por su lado, Según Davidescu et al. (2020), la administración sostenible cae bajo la condición de gestión. Esto se debe al hecho de que el desarrollo de los empleados y la prestación de un entorno de trabajo favorable son componentes críticos que generan satisfacción laboral y mejoran el rendimiento laboral, facilitando así el logro de los objetivos de negocio en términos de productividad. Según López et al. (2021), el logro de un nivel óptimo de calidad de vida y rendimiento laboral puede servir como un determinante significativo para la manifestación de la mayor productividad y producción laboral, tanto en términos de cantidad como de eficacia del proceso de trabajo. Esto, a su vez, puede resultar ventajoso en la consecución de los objetivos y objetivos predeterminados del colaborador.

De acuerdo con Suharto et al. (2019), la combinación de rendimiento laboral y compromiso institucional permite el uso de capacidades, habilidades y competencias, así como innovaciones para alcanzar objetivos institucionales. Además, esta integración fomenta el desarrollo de la confianza y la aceptación entre los trabajadores, así como en la relación entre trabajadores y la organización. Bal y De Lange (2018) sostienen que la adhesión a los principios éticos establece el nivel de dedicación y eficacia del personal en el cumplimiento de sus deberes, un fenómeno que puede ser incentivado a través de la implementación de estrategias adaptativas de gestión de recursos humanos. Inicialmente, se reconoce que el compromiso laboral sirve como un intermediario para mejorar el rendimiento, derivado de la vitalidad, eficiencia y lealtad que el empleado debe mostrar o ser instilado, asegurando así la retención de la fuerza laboral y un mayor nivel de compromiso entre ellos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación tuvo un **enfoque cualitativo**, fue de **tipo básica** ya que según Gallardo (2017) se puede clasificar el tipo de una investigación de acuerdo con ciertos criterios, atendiendo al propósito o intención de la investigación se tiene al estudio básico y aplicado, donde el primero refiere a la producción de nuevo conocimiento e información y la segunda es la continuación y aplicación del conocimiento adquirido en el estudio básico (p. 55). Asimismo, se desarrolló con un **diseño no experimental** que de acuerdo con Fuentes et al. (2020), como se citó en Micha (2022), se lleva a cabo un estudio donde no se altera los elementos y se estudia la problemática en su forma natural de modo objetivo (p. 10).

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Se tuvo como Categoría 1: Importancia del liderazgo, con su subcategoría 1: Capacidades de liderazgo, subcategoría 2: Habilidades blandas y subcategoría 3: Toma de decisiones. Y como Categoría 2: designación de autoridades políticas, con su subcategoría 1: Independencia funcional, subcategoría 2: Mecanismos de designación y subcategoría 3: Proceso de selección.

Tabla 1:

Categorías y subcategorías

Categorías	Subcategoría 1	Subcategoría 2	Subcategoría 3
Importancia del liderazgo	Capacidades de liderazgo	Habilidades blandas	Toma de decisiones
Designación de autoridades políticas	Independencia funcional	Mecanismos de designación	Proceso de selección

Fuente: Elaboración Propia

3.3 Escenario de estudio

El **escenario físico** de desarrollo del estudio fue el territorio de la **región de Lima Metropolitana**, en tanto que, para el análisis del estudio sobre la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas se cuenta con información que fue proporcionada por las distintas autoridades de los distritos de la región de Lima Metropolitana, dicho de otro modo, el Prefecto y los Subprefectos distritales designados como autoridades políticas.

3.4 Participantes

Los participantes de la investigación fueron trabajadores públicos que ocupan un cargo funcional denominado por la normativa como autoridades políticas, siendo concretamente, Prefectos y Subprefectos. Para el aprovechamiento de la representatividad en Lima se ha consignado las entrevistas a **01 Prefecto provincial y 11 Subprefectos distritales de Lima** obteniendo una información más objetiva y con alcance Regional, lo cual presentó como resultado una visión holística de la problemática. En ese sentido los participantes del presente trabajo de investigación:

Tabla 2:

Participantes - entrevistados

Jurisdicción	Cargo o función que desempeña	Tiempo de gestión (aproximado)
Lima	Prefecto provincial	02 meses
San Juan de Lurigancho	Subprefecta	01 mes
Carabayllo	Subprefecto	05 meses
Santa Rosa	Subprefecta	15 días
Lince	Subprefecta	03 meses

Rímac	Subprefecto	01 mes
San Luis	Subprefecto	05 meses
Los Olivos	Subprefecta	04 meses
Independencia	Subprefecta	06 meses
Breña	Subprefecto	08 meses
San Martín de Porres	Subprefecta	03 meses
Puente Piedra	Subprefecta	07 meses

Fuente: Elaboración propia

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica, según Baena (2017) indicó que son aquellos parámetros que indican al investigador el modo de realizar la recolección de la información, en ese orden de ideas, se usará en la investigación la técnica de la entrevista de los participantes consignados, por lo que, se requerirá de un instrumento, que en la idea del mismo autor se trata de una herramienta de ayuda para poder aplicar la técnica elegida, es decir, es el medio para que se cumpla el propósito de la técnica (p. 68). Por lo tanto, el **instrumento para esta investigación fue la guía de entrevista** que contendrá ítems relacionados con cada una de las categorías y subcategorías de investigación. Las que pasaron por un filtro metodológico denominado como juicio de expertos para determinar el grado de validez de las preguntas para luego ser aplicadas a la entrevista.

3.6 Procedimientos

El diseño de investigación de este trabajo siguió un **sistema organizado para investigaciones cualitativas**. En primer lugar, se identificó el problema basándose en la existencia de literatura previa para tener una base teórica adecuada. Luego, se establecieron los objetivos y supuestos a priori a partir de la

problemática general y sus derivaciones. Después, se revisó la literatura relevante, incluyendo antecedentes, teorías y enfoques conceptuales (Lopezosa, 2020). A continuación, se definieron los aspectos metodológicos y se aplicó a través del instrumento. Por último, se presentó los resultados y la discusión de la investigación, que llevó a la formulación de conclusiones y recomendaciones estrechamente relacionadas con los objetivos planteados.

3.7 Rigor científico

Se estableció que una investigación tiene rigor científico, **conforme a lo establecido por la Asociación Británica de Investigación Educativa [BERA] (2018)** que indicó que la consistencia lógica y la credibilidad es necesario para lograr una mejor interpretación de las bases teóricas y los resultados. También, cuando cumple con el uso de fuentes de información de valor, sustancia, validez y altos índice de confianza. De lo cual, esta investigación se basó en **fuentes derivadas de artículos de revistas indexadas de alto impacto**, que serán revisadas por pares y consignadas en repositorios reconocidos como: Dialnet, Scopus, Redalyc, Scielo, Alicia (Concytec), entre otros que fueron utilizados.

3.8 Método de análisis de la información

Para el análisis o procesamiento de la información se usó la **técnica de la triangulación** que, según Jiménez (2020), nació para unificar el tratamiento de los datos cualitativos con los cuantitativos, sosteniendo que este método analítico es usado por las ciencias sociales para el contraste de los estudios a fin de aumentar la validez y hacer una investigación mucho más compleja. Es así que se identificó el uso de diferentes métodos, teorías y verificación de los datos para ser contrastados o convergidos para su análisis con la finalidad de comparar y confirmar los hallazgos (p. 77).

Al caso concreto, **la triangulación se usó en la información obtenida de los antecedentes, con las bases teóricas y las respuestas a las interrogantes** provenientes de la entrevista a cada uno de los participantes. De modo que, luego de un análisis contrastado se pudo llegar a una discusión metodológica y teórica alturada.

3.9 Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos se **respetó el reconocimiento de la autoría de las ideas y teorías desarrolladas** en el marco de la investigación, usando para tal asignación de **créditos autorales el formato de citación APA en su más reciente edición publicada en el 2019, es decir, la edición N° 7**, pues es la que corresponde para las carreras de las ciencias sociales (BERA, 2018) y como ha sugerido los lineamientos universitarios de la casa de estudios. Del mismo modo, la información extraída para las entrevistas fue con **preguntas acordes, respetuosas, libre de subjetividad y que no alteraron los aspectos emocionales de los participantes**, en ese sentido, también se cumplió con las directrices éticas para la elaboración de la investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego del tratamiento de los datos, al caso concreto, de las entrevistas realizadas a 12 subprefectos de lima metropolitana, se obtuvo ciertas similitudes como divergencias en las opiniones para cada pregunta, lo cual permitió tener una visión panorámica de las percepciones de los participantes respecto al tema *sub examine*. En ese orden de ideas se recopiló y ordenó las respuestas de forma conjunta, sistematizado por las preguntas de cada objetivo, tanto general como específico, de la siguiente forma:

Tabla 3

Resultados del objetivo general

Objetivo general: Analizar la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023
Pregunta N. ° 1: ¿Cuál cree usted que sea la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas?
La mayoría de los entrevistados consideraron que el liderazgo es relevante en el proceso de designación de autoridades políticas.
Similitudes Vieron al líder como alguien que debe encabezar y direccionar al grupo hacia el alcance o cumplimiento de objetivos. Algunos entrevistados resaltaron que el liderazgo debe ser positivo, imparcial

y basado en principios y valores, ya que se espera que el líder sea un ejemplo para los demás. Varios entrevistados mencionaron que el líder debe tener capacidades para resolver conflictos, persuadir y convencer a los demás, ya que el proceso de designación puede implicar conflictos y decisiones delicadas.

Diferencias

El entrevistado 4 consideró que el liderazgo es algo secundario, ya que cree que la designación se basa en relaciones de confianza o amistad. El entrevistado 5 opinó que, al momento de la designación, el liderazgo no es importante, ya que él mismo es quien evalúa y designa a las autoridades. El entrevistado 8 destacó que, en lugar de liderazgo, prefiere el enfoque de "Coaching", donde el jefe se respalda en el equipo y todos son líderes. El entrevistado 9 opinó que no es necesario el liderazgo al momento de la designación, enfocándose más en la resolución de problemas y el logro de acuerdos.

Síntesis

En general, la mayoría de los entrevistados reconocieron la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas, donde lo vieron como una habilidad necesaria para guiar al grupo hacia metas comunes y manejar situaciones conflictivas. Sin embargo, hubo opiniones divergentes, con algunos entrevistados que consideraron que el liderazgo puede ser reemplazado por otras formas de toma de decisiones o enfocándose más en la confianza y las relaciones personales. El entrevistado 5 destacó por tener una visión contraria, creyendo que su papel como evaluador y designador lo convierte en el responsable principal y no considera relevante el liderazgo en ese contexto.

Pregunta 2: ¿El liderazgo es el único factor subjetivo que tiene importancia en el procedimiento de designación de las autoridades políticas?

Similitudes

Varios entrevistados coincidieron en que el liderazgo no es el único factor relevante en el procedimiento de designación de autoridades políticas. Algunos entrevistados resaltaron la importancia de la confianza y conocer a la persona antes de designarla en un cargo político. Otros entrevistados mencionaron la honestidad, la lealtad y

la capacitación profesional como factores relevantes en el proceso de designación. La comunicación, el diálogo y la capacidad de ser concertadores también fueron mencionados como elementos importantes por algunos participantes.

Diferencias El entrevistado 8 destacó que la capacitación, el conocimiento Coaching y el nivel universitario son fundamentales, y no solo el liderazgo. El entrevistado 11 mencionó que además del liderazgo, es importante considerar la igualdad, equidad y justicia al momento de designar a una autoridad política. El entrevistado 12 consideró que el liderazgo es el principal factor, ya que el verdadero líder posee diversas cualidades, como la habilidad para comunicar, ser creativo, responsable y trabajar en equipo.

Síntesis En general, la mayoría de los entrevistados concordaron en que el liderazgo no es el único factor subjetivo relevante en el proceso de designación de autoridades políticas. Existen otras cualidades y elementos como la confianza, el conocimiento, la honestidad, la lealtad, la capacitación profesional y la capacidad de comunicación que también tienen importancia en la toma de decisiones. Algunos entrevistados consideraron que el liderazgo es un factor primordial, mientras que otros lo ven como uno de varios aspectos relevantes para seleccionar a las personas adecuadas para ocupar cargos políticos.

Pregunta 3: ¿Considera usted que, si se prescinde del criterio de liderazgo en las designaciones, los resultados del procedimiento serán favorables y sostenibles social y políticamente?

Similitud Algunos entrevistados consideraron que el liderazgo no es imprescindible al momento de la designación, ya que esta se basa en confianza, lealtad y la responsabilidad de quien toma la decisión. Varios entrevistados mencionaron que, si bien el liderazgo no es necesario en la designación, sí es importante en el ejercicio de las funciones de la autoridad una vez designada. Existió preocupación en algunos entrevistados sobre las posibles consecuencias negativas si se prescinde del liderazgo, como la generación de

problemas sociales, conflictos o protestas.

Diferencias

El entrevistado 2 destacó la importancia del liderazgo en todo momento, ya que considera que, sin él, no se pueden alcanzar los objetivos, especialmente en un contexto político. El entrevistado 4 opinó que, aunque el liderazgo puede aprenderse, también se deben ofrecer capacitaciones específicas sobre liderazgo y resolución de conflictos sociales. El entrevistado 8 sostuvo que el liderazgo no es necesario, ya que trabajar en equipo garantizaría buenos resultados. El entrevistado 9 consideró que el líder o quien encabeza el grupo debe tener cualidades, entre ellas el liderazgo, para ser visto con respeto.

Síntesis

En general, hubo una diversidad de opiniones en cuanto a si el liderazgo es fundamental en el proceso de designación de autoridades políticas. Mientras algunos entrevistados creyeron que el liderazgo puede no ser esencial en ese momento, otros enfatizaron su importancia tanto en la designación como en el ejercicio de las funciones políticas una vez que la autoridad ha sido nombrada. Algunos entrevistados expresaron inquietudes sobre los posibles problemas sociales y políticos que podrían surgir si no hay un líder presente en el proceso de designación.

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, se realizó en contraste con los antecedentes y bases teóricas de la investigación. A ello, los antecedentes mostraron que en diversas investigaciones se destacó la importancia de contar con un perfil profesional adecuado para ocupar cargos de confianza en el gobierno regional o instituciones públicas. Sánchez Solís (2020) señaló que la designación de funcionarios de confianza en el Gobierno Regional de Huancavelica, Perú, no siempre cumple con los requisitos de formación académica y experiencia profesional necesarios. En las bases teóricas, se resaltó la relevancia del liderazgo en el ámbito individual, social y empresarial. Armín (2020) destacó que el liderazgo, acompañado de su elemento más fundamental como lo es la confianza, es aplicable a todo ámbito, incluido el político. Además, se mencionó el liderazgo transformacional, en el que la relación líder-seguidores se

fortalece mediante la confianza y la inspiración. Llanos y Villareal (2022) explicaron que el liderazgo transformacional se basa en inculcar confianza tanto en el líder como en los colaboradores.

La relevancia de las habilidades blandas en el liderazgo y en la gestión pública también fueron mencionada en las bases teóricas. Cordero et al. (2020) indicaron que estas habilidades son esenciales para la interacción saludable entre individuos, la resolución de conflictos y la comunicación eficiente. Estas habilidades pueden ser útiles en el contexto de la toma de decisiones y la gestión de conflictos en el ámbito político. En cuanto a la toma de decisiones, los antecedentes y las bases teóricas destacaron la importancia de considerar criterios como el tiempo, la racionalidad, la legalidad y la participación ciudadana en el proceso. Romero y Canales (2019) mencionaron la importancia de la fase previa de la toma de decisiones y la participación ciudadana para respetar la intervención democrática. Además, se destacó la necesidad de que las decisiones se tomen con ética y deontología, considerando la dignidad, el decoro y la legislación. García (2001) señaló que los funcionarios deben adherirse a valores éticos y principios para garantizar la buena fe en el ejercicio de sus deberes.

Los resultados de las entrevistas destacaron la importancia del liderazgo en el proceso de designación de autoridades políticas. Rojas (2023) mencionó que un líder confiable y competente puede generar mayor respaldo social y político, lo que favorece la toma de decisiones y la eficacia de la gestión pública. El liderazgo transformacional mencionado en las bases teóricas se alineó con las respuestas de las entrevistas, donde se destacó la importancia de inspirar y ser escuchado para lograr consensos y evitar conflictos sociales y políticos. La relevancia de las habilidades blandas, como la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, también se reflejó en las respuestas de las entrevistas, donde se mencionó que estas habilidades son esenciales para un liderazgo efectivo y para facilitar la toma de decisiones y la gobernabilidad. Además, las bases teóricas que resaltaron la importancia de la ética y la moralidad en la toma de decisiones se relacionan con las respuestas de las entrevistas que mencionaron la necesidad de tomar decisiones con ética y deontología, considerando la dignidad y el decoro.

Tabla 4

Resultados del objetivo específico 1

	Objetivo específico 1: Identificar las capacidades de liderazgo que se consideran relevantes para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023
	<hr/>
	Pregunta N. ° 4: ¿Cuáles considera que son las principales capacidades de liderazgo que deben poseer los prefectos regionales para garantizar la independencia funcional en la designación de autoridades políticas?
Similitudes	<p>Varios entrevistados destacaron la importancia de que los prefectos sean capaces de escuchar a los diferentes actores involucrados, analizar la información y tomar decisiones fundamentadas en base a ello. La mayoría de los entrevistados enfatizaron que los prefectos deben ser líderes capaces de guiar y formar a otros líderes. Se menciona la importancia de trabajar en equipo y unidad, así como ser un ejemplo que seguir para sus subprefectos. Los entrevistados coincidieron en que un verdadero líder debe ser imparcial y objetivo en el manejo de las propuestas y la evaluación constante de las autoridades políticas. Varios entrevistados mencionaron que los prefectos deben tener facilidad de palabra y ser capaces de comunicarse asertivamente para mantener una buena comunicación con su equipo y la comunidad.</p>
Diferencias	<p>El entrevistado 5 destacó la importancia de que los prefectos tengan carreras afines, como derecho o ciencias políticas, y posean conocimientos técnicos específicos para cumplir sus funciones. El entrevistado 7 resaltó la capacidad de los prefectos para manejar conflictos y buscar soluciones, evitando recurrir constantemente a denuncias. El entrevistado 8 mencionó que los prefectos deben tener vocación de servicio, compromiso y ser personas honradas, ya que manejan y administran ciertas formas de justicia y fiscalización. El entrevistado 9 destacó que los prefectos deben ser la autoridad con la capacidad de asumir la responsabilidad por sus acciones y decisiones tomadas e implementadas, evitando que</p>

otros decidan por él. El entrevistado 11 resaltó la capacidad de gestión y el compromiso con los objetivos como una habilidad fundamental para los prefectos.

Síntesis

En resumen, las respuestas mostraron que hay ciertas habilidades de liderazgo comunes que los entrevistados consideraron importantes para los prefectos regionales, como la capacidad de escuchar, liderar y ser imparcial. Sin embargo, también hubo diferencias en cuanto a los requisitos técnicos, enfoque en la resolución de conflictos y otras habilidades específicas que deben tener los prefectos para garantizar la independencia funcional en la designación de autoridades políticas. Estas opiniones resaltaron la complejidad y diversidad de las capacidades que se esperan de los líderes políticos en el ámbito regional.

Pregunta 5: ¿Cómo promueve y garantiza la imparcialidad y la objetividad en el proceso de designación de autoridades políticas, y cómo se asegura de que no haya interferencia externa que comprometa su independencia funcional?

Similitudes

Todos los entrevistados mencionaron que son imparciales en el proceso de designación de autoridades y consideraron factores como valores personales, estabilidad emocional, conocimientos sobre gestión pública y compromiso para evaluar a los postulantes. Se hizo hincapié en conocer a los postulantes y evaluar sus antecedentes para garantizar la idoneidad de las autoridades que designa. Se destacó la importancia de evaluar las propuestas recibidas y utilizar su criterio para seleccionar a la autoridad más adecuada para el puesto. Uno de ellos señaló que recibe propuestas de postulantes, pero analiza y selecciona a la autoridad que considera conveniente sin aceptar imposiciones externas. Otro indicó que acepta propuestas sin discriminación, siempre que los postulantes cumplan con el perfil requerido, y asegura la imparcialidad a través de acuerdos entre varios representantes sociales.

Diferencias

El entrevistado 1 destacó que, en ciertos casos, puede considerar la opinión o sugerencia de otros si desconoce los temas a decidir,

demostrando una actitud más abierta a la consulta y al trabajo en equipo. El entrevistado 2 enfatizó en que no permite interferencias externas y busca autoridades íntegras y honestas, evaluando y seleccionando personalmente a los postulantes. El entrevistado 8 mencionó que los postulantes pasan por una entrevista basada en valores personales y conocimientos sobre gestión pública, buscando identificar el deseo de aprender y mejorar.

Síntesis En resumen, los entrevistados compartieron la importancia de la imparcialidad y objetividad en el proceso de designación de autoridades políticas. Algunos de ellos buscaban la participación de otros y evaluaron propuestas, mientras que otros hicieron la selección personalmente, pero todos coincidieron en garantizar la independencia funcional y evitar interferencias externas en este proceso.

Pregunta 6: ¿Qué medidas implementa para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en el ejercicio de su liderazgo en la designación de autoridades políticas, y cómo asegura que los nombramientos se realicen en base a criterios de mérito y competencia en lugar de influencias políticas o favoritismos?

Similitud Todos los entrevistados enfatizaron la importancia de la transparencia en el proceso de designación de autoridades y la rendición de cuentas en su gestión. Utilizaron diferentes métodos para lograrlo, como reuniones abiertas, informes periódicos, redes sociales y coordinación con distintas comunidades. Mencionaron que las designaciones se realizan según el perfil y las capacidades de los postulantes, sin permitir influencias políticas o favoritismos. Destacaron la importancia de la evaluación constante y la rendición de cuentas en la gestión de las autoridades políticas.

Diferencias El entrevistado 5 hizo énfasis en que los tenientes gobernadores trabajan de forma voluntaria y no pueden exigir rendición de cuentas, pero promovió la honestidad, transparencia y lealtad en su labor. El entrevistado 6 mencionó que las designaciones se hacen mediante votación por mayoría después de evaluar los perfiles de

Síntesis

los postulantes. El entrevistado 8 hizo hincapié en que solo convoca a aquellos que desean trabajar y que todos deben presentar informes de sus actividades. El entrevistado 9 mencionó que implementó reuniones donde se informan las funciones y se evalúan el compromiso, la responsabilidad y la idoneidad de los líderes. En resumen, todos los entrevistados consideran fundamental la transparencia y la rendición de cuentas en el ejercicio de su liderazgo para garantizar que las designaciones de autoridades políticas se realicen en base a mérito y competencia, evitando influencias políticas o favoritismos. Utilizan diversas estrategias y mecanismos para lograrlo, como reuniones abiertas, informes periódicos, evaluaciones constantes y coordinación con diferentes comunidades. Cada entrevistado tiene en cuenta las particularidades de su distrito o zona para implementar estas medidas de manera efectiva.

Fuente: Elaboración propia

En las respuestas de las entrevistas, se destacaron diversas capacidades de liderazgo que son consideradas esenciales para garantizar la independencia funcional en la designación de autoridades políticas. Algunos de los aspectos relevantes mencionados fueron: a) Escuchar y analizar: los líderes deben tener la capacidad de escuchar y analizar diversas perspectivas antes de tomar decisiones sobre la designación de autoridades. A lo que Tafvelin et al. (2019) señaló que esta capacidad se relaciona con el liderazgo transformacional, que se basa en inspirar y alentar a los seguidores a involucrarse en el pensamiento independiente y la resolución de problemas innovadores.

b) Imparcialidad y transparencia: los líderes deben ser imparciales y transparentes en el proceso de designación, evitando influencias políticas y favoritismos. Según Cordero et al. (2022), la capacidad de liderar con integridad y ser un referente ético se vincula con el concepto de liderazgo auténtico, donde se enfatiza la conducta moral correcta y la transparencia de los vínculos sociales.

c) Capacidad de evaluación: Los líderes deben tener la habilidad de evaluar adecuadamente a los candidatos a autoridades políticas, considerando aspectos

como su perfil, conocimientos, habilidades, y valores. De acuerdo con Cordero et al. (2022), esta capacidad se relaciona con el liderazgo auténtico, que busca analizar las habilidades psíquicas positivas del líder y los elementos de su autopercepción.

d) Liderazgo transformacional: A lo cual Villar y Araya (2019) indicó que los líderes deben ser capaces de inspirar a los seguidores para que sientan seguridad en la ejecución de sus actividades designadas, lo que contribuye a fortalecer la relación con los seguidores y fomentar la confianza en el liderazgo.

En las respuestas de las entrevistas, también se destacó la promoción de la transparencia mediante reuniones abiertas y convocatorias públicas para la designación de autoridades políticas. También se mencionó la importancia de la participación ciudadana en este proceso, involucrando a diversas comunidades y grupos para asegurar una decisión más objetiva. Para promover la imparcialidad y la objetividad en el proceso de designación de autoridades políticas, los entrevistados mencionaron diversas medidas que implementan en sus prácticas. Estas medidas se encontraron alineadas con los principios de liderazgo auténtico y liderazgo transformacional, que enfatizan la importancia de la ética, la transparencia y la motivación de los seguidores para alcanzar objetivos comunes (Conejero et al., 2022; Tafvelin et al., 2019).

Además, los entrevistados enfatizaron la necesidad de evaluar a los candidatos en función de su perfil, capacidades y experiencia, asegurándose de que las designaciones se realicen en base a criterios de mérito y competencia, evitando así interferencias políticas o favoritismos. Estas prácticas son coherentes con la idea de liderazgo auténtico, a lo cual Cordero et al. (2022) indicó que busca analizar las habilidades psíquicas positivas del líder y los elementos de su autopercepción para tomar decisiones justas y éticas.

Por otro lado, algunos entrevistados destacaron la importancia de exigir a las autoridades políticas que presenten informes periódicos sobre sus actividades y resultados para asegurarse de que cumplan con sus funciones de manera responsable. Esta práctica de rendición de cuentas es fundamental para el liderazgo efectivo y está vinculada al concepto de liderazgo transformacional, que busca inspirar confianza y motivación en los seguidores para que se comprometan con sus tareas y responsabilidades (Tafvelin et al., 2019).

Tabla 5

Resultados del objetivo específico 2

Objetivo específico 2: Evaluar la importancia de las habilidades blandas en la selección de autoridades políticas en Lima, 2023	
Pregunta N. ° 7: ¿Cómo considera que las habilidades blandas, como la empatía y la capacidad de comunicación, pueden influir en los mecanismos de designación de autoridades políticas en su región, y cómo las aplica en su rol como autoridad?	
Similitudes	<p>En las respuestas de los entrevistados, se destacó la importancia de las habilidades blandas, como la empatía y la capacidad de comunicación, en el proceso de designación de autoridades políticas. Todos los entrevistados reconocieron que estas habilidades son fundamentales para una buena toma de decisiones al seleccionar a las autoridades políticas. Además, varios entrevistados mencionaron que la empatía y la capacidad de comunicación son esenciales para establecer una buena relación con los ciudadanos y resolver problemas o conflictos de manera efectiva. También se mencionó que estas habilidades contribuyen a generar confianza y cercanía con la comunidad.</p>
Diferencias	<p>El entrevistado 2 mencionó que, además de la empatía y la comunicación, es importante ser resiliente y solidario en el ejercicio de su rol como autoridad política. El entrevistado 8 mencionó que selecciona a los candidatos mediante recomendaciones y evaluando su capacidad de empatía, facilidad de palabra y ánimo de aprender. El entrevistado 12 mencionó que además de la empatía y la comunicación, valora la inteligencia emocional y el trabajo en equipo como habilidades importantes para un líder.</p>
Síntesis	<p>En general, todos los entrevistados concordaron en que las habilidades blandas, como la empatía y la capacidad de comunicación, son fundamentales para el ejercicio de su liderazgo y la designación de autoridades políticas. Sin embargo, algunos entrevistados también mencionaron otras habilidades</p>

complementarias que consideran importantes en su rol como líderes políticos.

Pregunta 8: ¿Cuáles son las principales habilidades blandas que busca en los candidatos a autoridades políticas durante el proceso de designación, y cómo evalúa su capacidad para ejercer un liderazgo efectivo y generar consensos en su desempeño?

Similitudes	<p>En las respuestas de los entrevistados, se identificaron algunas habilidades blandas clave que buscan en los candidatos a autoridades políticas durante el proceso de designación. Estas habilidades fueron: Comunicación efectiva: Los entrevistados valoraron la capacidad de comunicarse de manera clara y asertiva con la comunidad y con otros líderes. Empatía: Buscaban candidatos que sean capaces de ponerse en el lugar de los demás y comprender las necesidades y preocupaciones de la población. Respeto y tolerancia: Buscaban candidatos que sepan respetar a la autoridad y a los ciudadanos, que sean tolerantes con las opiniones diferentes y que fomenten un ambiente de respeto mutuo. Responsabilidad: Valorizaban la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y la toma de decisiones. Liderazgo: Buscaban candidatos con habilidades de liderazgo, que inspiren confianza, sepan guiar a otros y resolver conflictos.</p>
Diferencias	<p>El entrevistado 4 buscaba candidatos con valores, formación técnica y gusto por el aprendizaje, siempre respetando la autoridad. El entrevistado 8 evaluaba el carácter de los candidatos y su conocimiento de las normas y leyes que rigen su rol como autoridades políticas. El entrevistado 9 buscaba candidatos con autoconfianza y personalidad que inspire respeto, además de habilidades para manejar grupos y gestionar consensos. El entrevistado 12 valoraba el potencial de liderazgo en los candidatos, identificando habilidades como buena comunicación, capacidad para concertar y resolver conflictos.</p>
Síntesis	<p>En general, se observó que todos los entrevistados buscan habilidades blandas similares en los candidatos, pero enfatizaron</p>

diferentes aspectos que consideran cruciales para un liderazgo efectivo y para generar consensos en su desempeño como autoridades políticas. La combinación de estas habilidades puede contribuir a la toma de decisiones más efectiva y a una gestión más exitosa en el ejercicio de sus roles políticos.

Pregunta 9: ¿Qué estrategias implementa para garantizar que los mecanismos de designación de autoridades políticas promuevan la diversidad, la inclusión y la equidad, teniendo en cuenta las habilidades blandas necesarias para un liderazgo efectivo y representativo en su región?

En las respuestas de los entrevistados, se identificaron algunas estrategias comunes para garantizar que los mecanismos de designación de autoridades políticas promuevan la diversidad, la inclusión y la equidad, teniendo en cuenta las habilidades blandas necesarias para un liderazgo efectivo y representativo en la región:

Convocatoria abierta: Los entrevistados mencionaron que permiten e invitan a la participación de todos, sin distinción de género, edad o experiencia.

Igualdad de oportunidades: Se buscó garantizar que tanto hombres como mujeres tengan la oportunidad de participar y asumir roles de liderazgo.

Reconocimiento y empoderamiento de mujeres: Algunos entrevistados destacaron la importancia de empoderar a las mujeres y brindarles oportunidades para participar y cambiar la sociedad.

Valoración de la participación: Se enfatizó en reconocer la participación y comprometida de los vecinos y no basarse en prejuicios o estereotipos.

Los entrevistados 1, 2, 3, 6 y 7 mencionaron que se convoca y permite la participación de todos sin distinción, pero algunos notan mayor participación de mujeres y personas mayores, mientras que otros tienen más participación de hombres y pocos jóvenes. El entrevistado 4 destacó la importancia de trabajar más con mujeres y empoderarlas debido a la vulnerabilidad que enfrentan en la sociedad. El entrevistado 8 prefirió la participación de mujeres porque considera que son más empeñosas en la enseñanza y aprendizaje y más neutrales al ejercer justicia. El entrevistado 9

enfaticó en la democracia y la participación de todos los vecinos de forma pública como una condición importante al momento de las designaciones. El entrevistado 10 mencionó que selecciona a vecinos comprometidos con su sector y distrito, sin importar género o edad. El entrevistado 11 señaló que no tiene un mecanismo específico, pero considera que la convocatoria es abierta y no ha tenido temas relacionados con discriminación hasta el momento.

En general, todos los entrevistados buscaron promover la diversidad, la inclusión y la equidad en los mecanismos de designación de autoridades políticas, pero las estrategias específicas varían según las experiencias y perspectivas de cada entrevistado. El énfasis en la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de las capacidades y habilidades de los candidatos fue un factor común en todas las respuestas. Además, algunos entrevistados resaltaron la importancia de empoderar a las mujeres y promover su participación en la toma de decisiones políticas. La combinación de estas estrategias puede contribuir a un liderazgo más diverso y representativo en la región.

Síntesis

Fuente: Elaboración propia

Las respuestas de los entrevistados mostraron diferentes enfoques sobre la participación política y la toma de decisiones en el ámbito comunitario. Algunos entrevistados, en línea con las ideas de Armín (2020), enfatizaron en la inclusión y apertura para todos, sin hacer distinción de género, edad o experiencia previa. Consideraron importante contar con una variedad de participantes, incluyendo jóvenes y personas con experiencia, para lograr un ambiente más propicio para la productividad y el desarrollo individual, social y empresarial.

Otros entrevistados, siguiendo las teorías diádicas del liderazgo, mencionadas por Llanos y Villareal (2022), reconocieron la mayor participación de mujeres y personas mayores en sus reuniones y actividades. Esto podría relacionarse con el liderazgo transformacional, donde el líder inspira y motiva a los seguidores, generando una relación basada en la confianza, lo que a su vez fomenta una mayor participación y aprecio por parte de los seguidores.

Algunos entrevistados, en concordancia con la noción de liderazgo auténtico, planteada por Conejero et al. (2022), manifestaron preocupación por la violencia de género y el machismo. Abogaron por empoderar a las mujeres en la participación política, destacando la importancia de un liderazgo que promueva la igualdad de género y la inclusión, lo que podría contribuir al crecimiento personal y desempeño laboral de las personas involucradas.

Otros entrevistados, alineados con las ideas de Luque (2021), resaltaron la importancia de la equidad y la participación de todos, sin distinción, como una estrategia para la toma de decisiones. Estas perspectivas se relacionaron con el liderazgo auténtico y su enfoque en las habilidades psíquicas positivas del líder, así como en la inspiración a los seguidores para que se sientan seguros en la ejecución de sus actividades.

En general, las respuestas de los entrevistados reflejaron la relevancia de una participación política abierta, inclusiva y equitativa, donde todos los miembros de la comunidad tengan la oportunidad de contribuir y ser reconocidos por sus esfuerzos. Estos conceptos se alinearon con los principios de liderazgo auténtico, mencionados por De Amorim y Antonieta (2022), que promueve la confianza, la transparencia y la inspiración como elementos fundamentales para un liderazgo efectivo y el desarrollo positivo tanto individual como social.

Tabla 6

Resultado del objetivo específico 3

Objetivo específico 3: Examinar el proceso de toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023	
Pregunta N. ° 10: ¿Cuál es su enfoque principal al tomar decisiones en el proceso de selección de autoridades políticas en su región, y cómo asegura que estas decisiones sean justas, equitativas y basadas en criterios objetivos?	
Similitudes	Varios entrevistados mencionaron que toman en cuenta la participación de todos los ciudadanos en el proceso de selección de autoridades políticas, buscando la inclusión y evitando la discriminación de género o edad. Muchos entrevistados enfatizaron la importancia de la equidad, justicia e igualdad en la toma de decisiones para seleccionar a las autoridades políticas de su región.

La mayoría de los entrevistados mencionaron la importancia de la honestidad, responsabilidad y compromiso de las personas que serán designadas como autoridades políticas. Algunos entrevistados mencionaron que buscan seleccionar a personas reconocidas y respetadas en sus comunidades como líderes ejemplares.

Diferencias En el proceso de selección de autoridades políticas, los entrevistados presentaron diversas diferencias en sus enfoques y criterios. El entrevistado 1 enfatizó en la participación pública y la no discriminación, mientras que el entrevistado 2 priorizó el análisis de problemas y la aplicación de estrategias. Por otro lado, el entrevistado 4 se centró en la confianza y experiencia, el entrevistado 5 en la honestidad y respeto, y el entrevistado 6 en la democracia participativa. El entrevistado 9 buscó respaldo y reconocimiento comunitario, mientras que el entrevistado 10 valoró la honradez y compromiso. Además, el entrevistado 11 evaluó la habilidad de palabra y resolución de conflictos, y el entrevistado 12 destacó las cualidades de líder y capacidad de concertación como criterios de selección.

Síntesis En resumen, los entrevistados mostraron similitudes en la importancia de la inclusión, equidad, honestidad y responsabilidad en la selección de autoridades políticas. Las diferencias radican en las estrategias específicas utilizadas para el proceso de selección y los criterios adicionales que cada entrevistado considera relevantes.

Pregunta 11: ¿Cómo garantiza la transparencia y la participación ciudadana en el proceso de toma de decisiones durante la designación de autoridades políticas en su región, y de qué manera considera las opiniones y necesidades de la comunidad en este proceso?

Similitudes Los entrevistados mencionaron la importancia de la participación ciudadana en el proceso de selección de autoridades políticas. La mayoría de los entrevistados destacó la comunicación abierta y el diálogo como elementos fundamentales para garantizar la transparencia en el proceso de toma de decisiones. Varios

entrevistados mencionaron la importancia de escuchar las opiniones y necesidades de la comunidad, ya sea a través de comités, asociaciones, juntas vecinales o grupos sociales. Algunos entrevistados resaltaron que se busca conocer bien a los candidatos y evaluar sus propuestas antes de tomar una decisión.

Entrevistado 4 mencionó que permite en casos excepcionales que la población imponga una autoridad, pero la decisión final es suya.

Entrevistado 5 indicó que, aunque todos pueden participar, la decisión final la toma él/ella. Entrevistado 9 destacó la participación constante de todos y la importancia de que la autoridad sea

Diferencias reconocida como líder. Entrevistado 10 señaló que la comunidad participa al convocar reuniones de representantes y su visto bueno es necesario. Entrevistado 11 sostuvo que el respeto a las opiniones de todos ya sea personalmente o a través de asociaciones o grupos, y las propuestas pasan por un comité que evalúa los perfiles y programa entrevistas.

En cuanto a las similitudes en las respuestas de las entrevistas, todos los entrevistados coincidieron en destacar la importancia de la participación ciudadana y la comunicación abierta en el proceso de selección de autoridades políticas. Sin embargo, en las diferencias, se observó que algunos entrevistados enfatizaron la valoración de la lealtad y las propuestas de comités y asociaciones. También, algunos indicaron que permiten la imposición de autoridades por la población en casos excepcionales, pero con la decisión final en sus manos, mientras que otros mantienen la autoridad de decisión exclusivamente en ellos mismos.

Síntesis

Pregunta 12: ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta al tomar decisiones durante el proceso de selección de autoridades políticas, y cómo aborda y supera estos desafíos para garantizar la idoneidad y la legitimidad de las designaciones realizadas?

Similitud Los entrevistados mencionaron que los principales desafíos que enfrentan al tomar decisiones durante el proceso de selección de autoridades políticas fueron: la existencia de conflictos y disputas

entre propuestas, la escasez de recursos como personal, movilidad y equipamiento y la falta de reconocimiento y conocimiento de las funciones por parte de otras instituciones.

Diferencias

En cuanto a las diferencias, algunos entrevistados mencionaron desafíos relacionados con problemas sociales y de seguridad en la región, como la violencia y el alcoholismo (Entrevistado 2), mientras que otros destacaron la importancia de mejorar su carácter y firmeza en la toma de decisiones (Entrevistado 3) y la presión y obstáculos por parte de grupos políticos o de oposición (Entrevistados 10 y 12). En resumen, los desafíos comunes en la selección de autoridades políticas incluyeron conflictos entre propuestas, escasez de recursos y falta de reconocimiento institucional, mientras que las

Síntesis

diferencias radicaron en los problemas sociales y de seguridad enfrentados por algunos entrevistados, la necesidad de mejorar habilidades personales en otros, y las presiones políticas experimentadas por algunos para las designaciones.

Fuente: Elaboración propia

Los entrevistados resaltaron la relevancia del liderazgo y la confianza. Los autores Sánchez Solís (2020) y Llanos y Villareal (2022) mencionaron la importancia del liderazgo en el desarrollo individual, social y empresarial, y destacaron que la confianza del líder y su transmisión a su personal son elementos fundamentales para crear un ambiente propicio para la productividad. En la entrevista, se mencionó que la confianza en uno como autoridad local y la confianza que se transmite a la comunidad son cruciales para enfrentar los desafíos sociales y lograr el apoyo necesario para implementar medidas efectivas.

Asimismo, los entrevistados, coincidieron en términos prácticos en lo que en la teoría se conoce como liderazgo auténtico y transformacional. A ello, Llanos y Villareal (2022) mencionaron el liderazgo transformacional, que se enfoca en inspirar y fortalecer la relación entre el líder y los seguidores a través de la confianza. En la entrevista, se mencionó la importancia de ser auténtico y transmitir confianza a la comunidad para obtener un mayor respaldo en las decisiones y acciones como autoridad local.

También versaron respuestas sobre las habilidades blandas, lo que concuerda con Cordero et al. (2020) y Calderón (2019), quienes destacaron la importancia de las habilidades blandas para mejorar la interacción y la cooperación en el ámbito laboral. En la entrevista, se mencionó la necesidad de mejorar las habilidades de comunicación y liderazgo para enfrentar los desafíos sociales y lograr una gestión más efectiva como autoridad local.

Asimismo, los entrevistados hablaron sobre la toma de decisiones éticas, a ello García (2001) y Millstein (2018) resaltaron la importancia de la ética y la moralidad en la toma de decisiones de funcionarios públicos. En la entrevista, se mencionó la necesidad de tomar decisiones éticas y considerar el bienestar de la comunidad en tus acciones como autoridad local. En general, la combinación de un liderazgo auténtico y transformacional, acompañado de habilidades blandas como la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, puede ser fundamental para generar confianza en la comunidad y obtener un mayor respaldo para implementar medidas sociales. Además, tomar decisiones éticas y considerar el desarrollo humano y la productividad en la toma de decisiones puede contribuir a una gestión más efectiva y legítima como autoridad local.

V. CONCLUSIONES

Primera. – Se concluyó que la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, ha sido confirmada tanto por antecedentes como por los resultados de las entrevistas. Un líder confiable y competente puede generar mayor respaldo social y político, lo que favorece la toma de decisiones y la eficacia de la gestión pública. El liderazgo transformacional, basado en la confianza y la inspiración, se ha identificado como un enfoque valioso para lograr consensos y evitar conflictos sociales y políticos en el ámbito político.

Segunda. – Se concluyó que la identificación de capacidades de liderazgo relevantes para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, es esencial para asegurar la independencia funcional en el proceso de selección. La capacidad de escuchar y analizar diversas perspectivas, la imparcialidad y transparencia, la capacidad de evaluación y el liderazgo

transformacional se han destacado como elementos importantes para asegurar una selección basada en el mérito y la competencia.

Tercera. – Se concluyó que las habilidades blandas, como la comunicación efectiva y la resolución de conflictos, juegan un papel crucial en la selección de autoridades políticas en Lima, 2023. Estas habilidades son esenciales para la interacción saludable entre individuos, la toma de decisiones y la gestión de conflictos en el ámbito político. Promover la transparencia mediante reuniones abiertas y la participación ciudadana en el proceso de designación contribuye a un liderazgo más auténtico y transformacional, donde se enfatiza la ética y la motivación de los seguidores para alcanzar objetivos comunes.

Cuarta. – Se concluyó que la inclusión, apertura y equidad en la participación política son fundamentales para el proceso de toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023. Fomentar la participación de diversos grupos y promover la igualdad de género son prácticas que se alinean con el liderazgo auténtico y transformacional, buscando inspirar confianza y motivación para una toma de decisiones más justa y ética.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. – Se sugiere implementar un proceso de selección basado en el liderazgo transformacional, para asegurar una gestión pública eficiente y con mayor respaldo social y político, por lo que, es crucial enfocarse en identificar líderes con habilidades de liderazgo transformacional. Las autoridades encargadas de la designación deben incorporar criterios específicos que evalúen la capacidad de los candidatos para inspirar y generar consensos, evitando así conflictos sociales y políticos.

Segunda. Se sugiere identificar y evaluar capacidades de liderazgo relevantes y objetivas. Por lo que se debe fortalecer la independencia funcional en el proceso de selección para garantizar una selección basada en el mérito y la competencia. La imparcialidad, la transparencia y la capacidad de evaluación deben ser criterios fundamentales en la designación de

autoridades políticas en Lima, 2023.

Tercera. Se sugiere fomentar el desarrollo de habilidades blandas en líderes políticos como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y otras habilidades blandas que son esenciales para una gestión política exitosa. Se debe promover la capacitación y el desarrollo de estas habilidades entre los candidatos, y los líderes designados deben recibir apoyo para mejorar sus competencias en estos aspectos cruciales.

Cuarta. Se sugiere garantizar la inclusión y la equidad en el proceso de toma de decisiones para lograr un liderazgo auténtico y transformacional. Asimismo, se deben promover prácticas que fomenten la inclusión de diversos grupos y la igualdad de género en la participación política. Esto ayudará a inspirar confianza y motivación en los seguidores, lo que se traducirá en decisiones más justas y éticas para el beneficio de toda la sociedad en Lima, 2023.

REFERENCIAS

- Agapito, M. (2021). *Gestión Pública, Liderazgo y su Influencia en la Toma de Decisiones en una Municipalidad de la Región Lima, 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80514>
- Armín, F. (2020). Liderazgo no es rango ni posición: una focalización teórica-conceptual sobre la importancia del factor confianza en la práctica del liderazgo de alto desempeño. *Revista Ciencias Económicas*, 1(1), 115-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8618119>
- Asociación Británica de Investigación Educativa [BERA]. (2018). Guía ética para la investigación educativa (4 edición). BERA. <https://www.bera.ac.uk/publication/guia-etica-para-la-investigacion-educativa>
- Audenaert, M., Decramer, A., y George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2021.101909>
- Baek, H., Han, K., & Ryu, E. (2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: The moderating effect of nurse tenure. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1655–1663. <https://doi.org/10.1111/jonm.12853>
- Baena, G. M. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Patria.
- Bal, M., & De Lange, A. (2018). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126-154. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/joop.12082>
- Barken, R., & Davies, M. (2020). A relational ethic of rural home support on two Gulf

- Island communities, 1978–2018. *Journal of Aging Studies*, 53, 100847. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2020.100847>
- Bernal, A., y Guarda, T. (2020). La gestión de la información es factor determinante para elaborar estrategias innovadoras en política pública. *RISTI: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 27, 14–27. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/la-gestión-de-información-es-factor-determinante/docview/2385754950/se-2>
- Borisovna, Y., Aleksandrova, N., Leonidovna, I., & Vladimirovna, E. (2021). Soft skills and universal competencies: relationship of concepts, structure and assessment. *SHS Web of Conferences*, 121. EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112102003>
- Calderón, P. (2019). Líderes que inspiran: Su conducción se basa en las "habilidades blandas": comunicación, apertura y la importancia de la experiencia del cliente y del empleado. *Revista Latin Trade*, 27(3), 22+. <https://link.gale.com/apps/doc/A608614469/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=89e1c362>
- Castilla, J. (2023). *El razonamiento jurídico en la toma de decisiones del funcionario público frente a la gobernabilidad en el Estado Peruano*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/106108>
- Castro, F., Figueiredo, P., Pereira, C., & Passos, F. (2019). Effect of the motivational factor on lean manufacturing performance: the case of a multinational consumer goods company. *Gest. Prod.*, 26(3), 1-14. <https://doi.org/10.1590/0104-530X4850-19>
- Castro, K. (2020). El delito de nombramiento ilegal para cargo público en el distrito judicial de puno. *Revista de Derecho: Universidad Nacional del Altiplano de Puno*, 5, 76–84. <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.88>
- Chen, A., Gong, J., & Lu, R. (2020). The effect of principles-based standards on financial statement comparability: The case of SFAS-142. *Advances in Accounting*, 49, 100474. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2020.100474>

- Chudnovsky, M. (2017). La tensión entre mérito y confianza en la Alta Dirección Pública de América Latina. *Revista del CLAD: Reforma y Democracia*, (69), 5-40. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-del-clad-reforma-y-democracia/articulo/la-tension-entre-merito-y-confianza-en-la-alta-direccion-publica-de-america-latina>
- Chumpe, J. (2018). *Neuromanagement: Enfoque interdisciplinar del pensamiento del Gerente funcional de una entidad pública*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19207>
- Conejero, J., López, I. e Hidalgo, V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? El papel de la inteligencia emocional, la capacidad en equipo y la satisfacción laboral en el liderazgo auténtico. *Psychology, Society & Education*, 14(1), 1-11. <https://doi.org/10.21071/psye.v14i1.14187>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M. y Quevedo, J. (2020). Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público. *Polo de Conocimiento*, 5(5), 41-63. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>
- Cruz, P., Culebro, J., y Méndez Bahena, B. (2020). Liderazgo y la gestión de crisis en México: un área de prácticas improvisadas en gobiernos subnacionales. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 9(2), 32–47. <https://link.gale.com/apps/doc/A746278836/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=627685f5>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees- Implications for Sustainable Human Resource Management. *MDPI*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- De Amorim, B., y Antonieta, S. (2022). Leadership and organizational culture in small companies. *Revista De Administração Da UFSM*, 15(4), 634–656. <https://doi.org/10.5902/1983465970384>

- De La Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista colombiana de ciencia animal recia*, 14(1), 1–8.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-42972022000100001
- Duarte, A., Ribeiro, N., Semedo, A. y Gomes, D. (2021). Authentic Leadership and Improved Individual Performance: Affective Commitment and Individual Creativity's Sequential Mediation. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675749>
- El Peruano. (31 de marzo de 2023). Prefectos deben ser verdaderos servidores: Se desarrolló el Primer Encuentro Nacional de Prefectos y Subprefectos. *Diario Oficial El Peruano*. <http://www.elperuano.pe/noticia/208917-prefectos-deben-ser-verdaderos-servidores>
- Falla, G. (2021). Tenientes gobernadores del Alto Huallaga: entre el gobierno nacional y la comunidad rural. *Investigaciones Sociales (Lima, Perú)*, 44, 215–228. <https://doi.org/10.15381/is.v0i44.19569>
- Farias, M. (2021). La managerialización de las relaciones estatales en Argentina (2015-2019): Cambiemos logró cambiarnos? *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, 31(79), 57–70.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91895>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- García, P. (2001). La ética pública: perspectivas actuales. *Revista de estudios políticas*, 114, 131-168.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=27676>
- Gruzdev, M. V., Kuznetsova, I. V., Tarkhanova, I. Y., & Kazakova, E. I. (2018). University Graduates' Soft Skills: The Employers' Opinion. *European journal of contemporary education*, 7(4), 690-698.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1200952.pdf>

- He, J., Morrison, A. y Zhang, H. (2020). Being sustainable: The three-way interactive effects of CSR, green human resource management, and responsible leadership on employee green behavior and task performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(3), 1043–1054. <https://doi.org/10.1002/csr.2104>
- Jiménez, J., Ruiloba, J., y Collado, F. (2021). Liderazgo político para un mundo nuevo: cambios globales y pandemia de la Covid-19. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 66(242). <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2021.242.76524>
- Jiménez, V. (2020). Triangulación metodológica cualitativa y cuantitativa. *Revista sobre Estudios e Investigaciones del Saber Académico*, 14(14), 76-81. <http://revistas.uni.edu.py/index.php/rseisa/article/view/276>
- Linder, S. (2018). Resolving disputes among inter-professional codes of ethics Résoudre des conflits entre codes éthiques interprofessionnels. *Ethics, Medicine and Public Health*, 4, 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.jemep.2018.01.005>
- Llanos, L. y Villareal, M. (2022). Acuerdos y desacuerdos entre los jefes y los subordinados sobre la admiración del liderazgo. *Revista Universidad y Empresa*, 24(42), 1-28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.10845>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., & Tornell, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the mexican institute of social security, in the state of chiapas. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: Pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Methodos Anuario de Métodos de coinvestigación en comunicación social*, (1), 88-97. <https://doi.org/10.31009/methodos.2020.i01.08>

- Luque, S. (2021). Liderazgo y gobernabilidad en los centros poblados rurales. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(1), 43-60. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/388>
- McGuinness, O. (2021). Investigating the assessment of soft skills development within STEAM based learning. The Open University (e-pub) 1 – 36. http://oro.open.ac.uk/81180/1/MCGUINNESS_E822_RVOR.pdf
- Mendoza, C.L. (2021). Development of Soft Skills from Out-of-School Experiences in Peru. Learnings from Non-Profit Organizations' Activities in Public Schools in Lima. *Contratexto*, 36, 87-117. <https://doi.org/10.26439/contratexto2021.n036.5193>
- Micha, M. (2022). *El empowerment en la empresa de Transporte MICHA-Comas, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108744>
- Millstein, R. (2018). Debunking myths about Aldo Leopold's land ethic. *Biological Conservation*, 217, 391–396. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2017.11.027>
- Rasheed, M. F. M., & Jurdi, N. A. (2019). Bridging the Soft-skills Deficit Gap Among Secondary Students in the UAE. *Journal of Law, Policy and Globalization*, 89, 38-43. <https://doi.org/10.7176/JLPG/89-05>
- Reyes, C. (2017). *Estrategia de gestión pública sobre habilidades blandas para mejorar la eficiencia en servidores públicos Municipalidad provincial de Ferreñafe 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79834>
- Román Mondragón, Y. del C. (2019). La gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones del Gobierno Regional del Callao – 2018. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25427>
- Romero, A. y Canales, J. (2019). El papel de los centros de poder en el proceso de toma de decisión de las políticas públicas y en la creación de la agenda

- política. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 18(2), 9-24.
<https://doi.org/10.15304/rips.18.2.6340>
- Ruiz, W. (2017). *Liderazgo político municipal y su relación con la seguridad ciudadana en el distrito de Ate – Lima*. 2015. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7114>
- Sagasti, F. (2022). Ejercicio de la autoridad y el poder político: ¿Cómo gobernar para generar confianza y esperanza en tiempos de crisis? *IUS ET VERITAS*, (65), 18-23. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202202.001>
- Sánchez Morón, M. (2020). «Libre» designación y «libre» cese en la función pública: los límites de la discrecionalidad. *Revista de administración pública*, 211, 13–35. <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.211.01>
- Sánchez Solís, Y. (2020). Designación de funcionarios en cargos de confianza en los gobiernos regionales del Perú. Polo del Conocimiento: *Revista científico - profesional*, 5(9), 133–147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7554404>
- Suharto, Suyanto, & Nedi Hendri. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2), 189-206.
https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf
- Tafvelin, S., Nielsen, K., von Thiele Schwarz, U., y Stenling, A. (2019). Leading well is a matter of resources: Leader vigour and peer support augments the relationship between transformational leadership and burnout. *Work & Stress*, 33(2), 156–172. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1513961>
- Varela, B. (2022). Dirección y evaluación de políticas públicas en base a la evidencia: ¿dónde se encuentra la Administración General del Estado? *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, prepublicación.
<https://doi.org/10.24965/gapp.11013>

- Vasanthakumari, S. (2019). Soft skills and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 66-72. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2019.3.2.0057>
- Villar, M. y Araya, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & gestión*, 46, 187-221. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100187
- Vitolla, F., Raimo, N., Rubino, M., & Garegnani, G. (2021). Do cultural differences impact ethical issues? Exploring the relationship between national culture and quality of code of ethics. *Journal of International Management*, 27(1), 100823. <https://doi.org/gkqxt6>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización apriorística

Problema de investigación	Objetivos	Categorías	Definición conceptual	Subcategorías	Fuentes	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuáles son las capacidades de liderazgo idóneas para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023?</p> <p>¿Cuál es la importancia de las habilidades blandas para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo es la toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general Analizar la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Identificar las capacidades de liderazgo que se consideran relevantes para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023.</p> <p>Evaluar la importancia de las habilidades blandas en la selección de autoridades políticas en Lima, 2023.</p> <p>Examinar el proceso de toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023.</p>	<p>Importancia del liderazgo</p> <p>Designación de autoridades políticas</p>	<p>De Amorim y Antonieta (2022) refiere que la noción que aborda el liderazgo se sucinta de diversas formas, donde tiende a relacionar el desarrollo individual con el estilo que adoptará dentro de su formación como líder el cual orientará un estilo con la capacidad de incidir en la conducta de los sujetos dentro de la organización (p.638)</p> <p>En temas sociopolíticos como la designación de autoridades políticas se requiere del uso de la buena ética o comportamiento deontológico adecuado. En ese sentido, García (2001) señala que las directrices a seguir están formuladas con respecto a la dignidad, el decoro y la legislación. Esto se debe a que un individuo que posee autoridad de funcionario sirve como representante del Estado y, por lo tanto, se espera que desempeñe sus deberes de buena fe.</p>	<p>Capacidades de liderazgo</p> <p>Habilidades Blandas</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Independencia funcional</p> <p>Mecanismos de designación</p> <p>Proceso de selección</p>	<p>01 Prefecto provincial y 11 Subprefectos distritales de Lima.</p> <p>Revistas indexadas de repositorios de alto impacto</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básico o puro</p> <p>Diseño: Teoría Fundamentada</p> <p>Técnicas -Entrevista</p> <p>Instrumentos -Guía de entrevista</p>



Anexo 2:

Instrumento - Guía de Entrevista

Nombre:

Cargo:

Años de experiencia:

Indicaciones: La presente entrevista tiene un objetivo netamente académico y basado en los principios de la investigación universitaria. Para lo cual, se tiene entendido que es libre en cuanto a la participación de la entrevista, firmando al final de ésta en señal de conformidad respecto del contenido.

Objetivo general: Analizar la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023

1. ¿Cuál cree usted que sea la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas?

2. ¿El liderazgo es el único factor subjetivo que tiene importancia en el procedimiento de designación de las autoridades políticas?

3. ¿Considera usted que, si se prescinde del criterio de liderazgo en las



designaciones, los resultados del procedimiento serán favorables y sostenibles social y políticamente?

Objetivo específico 1: Identificar las capacidades de liderazgo que se consideran relevantes para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023.

4. ¿Cuáles considera que son las principales capacidades de liderazgo que deben poseer los prefectos regionales para garantizar la independencia funcional en la designación de autoridades políticas?

5. ¿Cómo promueve y garantiza la imparcialidad y la objetividad en el proceso de designación de autoridades políticas, y cómo se asegura de que no haya interferencia externa que comprometa su independencia funcional?

6. ¿Qué medidas implementa para fomentar la transparencia y la rendición de cuentas en el ejercicio de su liderazgo en la designación de autoridades políticas, y cómo asegura que los nombramientos se realicen en base a criterios de mérito



y competencia en lugar de influencias políticas o favoritismos?

Objetivo específico 2: Evaluar la importancia de las habilidades blandas en la selección de autoridades políticas en Lima, 2023.

7. ¿Cómo considera que las habilidades blandas, como la empatía y la capacidad de comunicación, pueden influir en los mecanismos de designación de autoridades políticas en su región, y cómo las aplica en su rol como autoridad?

8. ¿Cuáles son las principales habilidades blandas que busca en los candidatos a autoridades políticas durante el proceso de designación, y cómo evalúa su capacidad para ejercer un liderazgo efectivo y generar consensos en su desempeño?

9. ¿Qué estrategias implementa para garantizar que los mecanismos de designación de autoridades políticas promuevan la diversidad, la inclusión y la equidad, teniendo en cuenta las habilidades blandas necesarias para un



liderazgo efectivo y representativo en su región?

Objetivo 3: Examinar el proceso de toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023.

10. ¿Cuál es su enfoque principal al tomar decisiones en el proceso de selección de autoridades políticas en su región, y cómo asegura que estas decisiones sean justas, equitativas y basadas en criterios objetivos?

11. ¿Cómo garantiza la transparencia y la participación ciudadana en el proceso de toma de decisiones durante la designación de autoridades políticas en su región, y de qué manera considera las opiniones y necesidades de la comunidad en este proceso?

12. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta al tomar decisiones durante el proceso de selección de autoridades políticas, y cómo aborda y supera estos desafíos para garantizar la idoneidad y la legitimidad de las designaciones



realizadas?

En muestra de conformidad con las respuestas suscribo mi firma



Anexo 3: Consentimiento Informado

Título de la investigación: “La Importancia del Liderazgo en la Designación de Autoridades Políticas en Lima, 2023”

Investigador: Edwin Genaro Vicente Muñoz

Propósito del estudio:

La investigación titulada “La Importancia del Liderazgo en la Designación de Autoridades Políticas en Lima, 2023”, tiene el objetivo de Analizar la importancia del liderazgo en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023. Así mismo, se precisa que esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte.

Descripción el impacto del problema de la investigación:

El impacto es sobre la importancia del liderazgo que es un factor clave en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, dentro del proceso de selección de autoridades políticas, a fin de asegurar la elección de líderes con competencia y compromiso con el bienestar comunitario. En las cuales las capacidades de liderazgo que se consideran relevantes para la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, incluyen la capacidad de comunicación efectiva, la habilidad para generar consenso y la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, como también el desarrollo de las habilidades blandas, tales como la empatía, la inteligencia emocional y la capacidad de trabajar en equipo, son altamente valoradas en la selección de autoridades políticas en Lima, 2023, a su vez el proceso de toma de decisiones en la designación de autoridades políticas en Lima, 2023, está influenciado por múltiples factores, como la opinión pública, la presión de los grupos de interés y las estrategias políticas de los partidos, lo que puede generar tensiones y conflictos en el proceso.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “La Importancia del Liderazgo en la Designación de Autoridades Políticas en Lima, 2023”.
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente previamente coordinados con el entrevistado o participante. Las respuestas al guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Vicente Muñoz, Edwin Genaro, email: evicentem@ucvvirtual.edu.pe, y Docente asesor Mgtr. Fabian Rojas Lenin Enrique, email: lfabianr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

DNI:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.