



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. José Alfredo Santamaría Obando

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ - 2018

Página del jurado

Dr Luzmila Garro Aburto

**Dr.
Presidente**

DR. Cruz Antonio LIP.Licham

**Dr.
Secretario**

**Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva
Vocal**

Dedicatoria

A mi familia por su apoyo constante

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a todos los docentes de la Universidad César Vallejo, en especial al Dr. Hugo Agüero, por su apoyo constante.

Declaratoria de autenticidad

Yo, José Alfredo Santamaría Obando, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, presentada, en 95 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, agosto de 2018

DNI: 99945676

Presentación

Señores miembros del Jurado:

El presente estudio tiene el propósito dar a conocer la investigación sobre Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018. Por ello se buscó determinar los niveles de percepción del Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

El estudio está compuesto por siete capítulos que constan de la siguiente manera, en el primer capítulo presenta la introducción, en el segundo capítulo expone el marco metodológico, en el tercer capítulo presenta los resultados, en el cuarto capítulo expone la discusión, en el quinto capítulo se expone las conclusiones, en el sexto capítulo las sugerencias y en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Carátula	ii
Página del Jurado	iii
Dedicatoria	
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Justificación del estudio	29
1.5 Formulación del problema	30
1.6 Objetivos	31
II. Método	33
2.1 Diseño de investigación	34
2.2 Variables, operacionalización	34
2.3 Población y muestra	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5 Métodos de análisis de datos	37
2.6 Aspectos éticos.	38
III. Resultados	40
IV. Discusión	46
V. Conclusiones	50
VI. Recomendaciones	53

VII. Referencias	55
Anexos:	59
Anexo 1: Matriz de Consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Certificados de Validación de Instrumentos	
Anexo 4: Base de datos y resultados de prueba de confiabilidad	
Anexo 5: Base de datos y resultados de contrastación de hipótesis	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Dimensiones e Indicadores de la variable liderazgo	35
Tabla 2	Juicio de expertos	37
Tabla 3	Confiabilidad de los instrumentos	37
Tabla 4	Niveles de percepción de la variable liderazgo por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	40
Tabla 5	Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión Carisma por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	41
Tabla 6	Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión consideración individual por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	42
Tabla 7	Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión estimulación individual por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	43
Tabla 8	Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión inspiración por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	44

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Cuadro comparativo de la Teoría X y la teoría Y	20
Figura 2 Estilos de liderazgo	23
Figura 3 Cuadro comparativo de la Teoría X y la teoría Y	32
Figura 4 Niveles de percepción de la variable liderazgo por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	40
Figura 5 Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión carisma por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	41
Figura 6 Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión consideración individual por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	42
Figura 7 Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión estimulación individual por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	43
Figura 8 Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión inspiración por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	44
Figura 9 Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión tolerancia por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018	45

Resumen

La investigación titulada *Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018*, presentó como propósito determinar los niveles de liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018.

Este estudio es de tipo básico, de nivel descriptivo donde se empleó el diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 169 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018. Se utilizó el muestreo no probabilístico de carácter censal. Para construir, validar y demostrar la confiabilidad de instrumentos se ha considerado el Juicio de Expertos y su instrumento es el informe de Juicio de Expertos de la variable de estudio; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, con preguntas con Escala tipo Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó el Alpha de Cronbach por ser variable cualitativa ordinal. Las encuestas permitieron determinar los diversos niveles de percepción de la variable y sus dimensiones.

Concluyéndose que los niveles de percepción del liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 1,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 33,7% indica que tiene un nivel inadecuado y el 65,1% presenta un nivel poco adecuado

Palabras Claves: liderazgo, carisma, consideración individual, tolerancia, inspiración.

Abstract

The titled investigation Leadership from the perspective of the workpeople of the Municipality Distrital of Santa Rosa 2018, presented like intention to determine the leadership levels from the perspective of the workpeople of the Municipality Distrital of Santa Rosa 2018.

This study is of basic type, of descriptive level where not experimental, transverse design is used. The population was constituted by 169 workers of the Municipality Distrital of Santa Rosa 2018. The sampling was used not probabilístico of required character. To construct, to validate and to demonstrate the instruments reliability it has been considered to be the Experts' validity and its instrument is the report of Experts' judgment of the variable of study; the skill of the survey was used and as he arranged the questionnaire, with questions with Scale type Likert. For the reliability of the instruments Alpha de Cronbach was used for being an ordinal qualitative variable. The surveys allowed to determine the diverse levels of perception of the variable and its dimensions.

Ending that the levels of perception of the leadership from the perspective of the workpeople of the Municipality Distrital of Santa Rosa 2018, 1,2 % indicates that it presents a suitable level, 33,7 % indicates that it has an inadequate level and 65,1 % presents a slightly suitable level.

Key words: leadership, charisma, individual consideration, tolerance, inspiration.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el gran número de empresas tanto públicas como privadas determinan que el liderazgo es un factor predominante en el buen funcionamiento de las organizaciones, por su rol en el campo socioeconómico. Es una variable exigible en todas las empresas, porque el compromiso de hacer las cosas y la generación de actividades se relaciona en forma directa ante el usuario; el liderazgo presenta un alcance significativo en las organizaciones a fin de generar una relación con los colaboradores e incrementar un mayor éxito en la gestión tanto propio como en equipo y como consecuencia de esto, obtener mejores resultados dentro de su propia empresa.”

A nivel internacional, Alvarado, Prieto y Betancourt (2009) manifiestan y describen que “el líder debe reconocer la necesidad de sus seguidores, ayudarlos a ver como pueden concretar esas necesidades y darles la confianza para que puedan alcanzar a remover constricciones o inhibiciones que han impedido la motivación.” (p. 1) .

El liderazgo para comprenderlo debe ser en su contexto o realidad de las organizaciones en forma real y profunda, cuyo objetivo debe desarrollar y enriquecer los valores organizacionales.

El liderazgo es un punto crucial para que las organizaciones y empresas permanentemente sean más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa. Al hablar de organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus seguidores a conseguirlo. (Alvarado, Prieto y Betancourt 2009, p. 2)

El líder que debe guiar el proceso de gestión, por ello el liderazgo se debe desarrollar en todos los niveles, para lograr el desarrollo de dos aspectos importantes, la participación y la realización de actividades dirigidas en equipo, en

grupo o individualmente. En su papel de líder, debe tener presente como elementos esenciales: la motivación, mantener un ambiente de alegría, valorar el trabajo que hacen los colaboradores.

Ser líder, es inducir a que se desarrolle a través de su participación en los diferentes espacios; en reuniones, en asambleas, entre otros. Si bien, la autoridad proviene del nivel superior que ocupa en la institución respecto a los colaboradores, ello no lo convierte en un líder; en este último, la autoridad se la otorgan los electores con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores.

Dado que el trabajo esencial del liderazgo es influenciar en el aumento de la eficacia de los trabajadores, por encima del nivel de exigencia, se requiere que de las condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Para lo cual deberá garantizar respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos participen minimizando las diferencias. Por ello se considera como una adecuada estrategia de participación al trabajo cooperativo o colaborativo.

La municipalidad para realizar la investigación se caracteriza por presentar condiciones desfavorables. Sin embargo, cuenta con colaboradores que en primer lugar, son aceptados y respetados, presumiéndose que han logrado desarrollar el liderazgo requerido y en segundo lugar como aplican estrategias colaborativas, en busca de maximizar el trabajo con los eximios recursos con que cuentan; se consideró que las características y condiciones, son las adecuadas para realizar el estudio con el que se buscará conocer los aspectos del liderazgo que influyen en un mejor desarrollo del trabajo colaborativo.

Castillo (2005) las nuevas tendencias en el campo de la administración educativa señalan al director como el líder de la escuela. Esta es una gran responsabilidad, ya que el ejercicio del liderazgo tiene una variedad de dimensiones en las que se debe focalizar el director para convertirse en el líder que necesitan las escuelas en el siglo XXI. Una de las dimensiones cruciales en el

ejercicio de sus funciones es la de ejercer liderazgo administrativo. Esto requiere que cada director de escuelas posea el conocimiento, las destrezas y los atributos para entender y mejorarla como organización y atender todos los asuntos relacionados con la operación adecuada de la misma.

El equipo directivo, están a cargo de la fase operacional, así como la responsabilidad de planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar todas las actividades que se llevan a cabo. El dominio de estas competencias permite realizar con eficacia las prácticas administrativas correspondientes hacia el logro de la visión, la misión, las metas y los objetivos institucionales.

En nuestra opinión es difícil encontrar verdaderos líderes, debido a que su tarea de lograr que su personal se adhiera a los cambios, independientemente de su acuerdo o desacuerdo con los mismos, agregado a esto es el exceso de tareas administrativas que deben de cumplir. Además de planear, organizar y ejecutar las actividades de una organización, el papel primario de un líder es influir en los demás para alcanzar con entusiasmo los objetivos establecidos por la institución. Tal situación requiere una persona muy motivada y con gran confianza en sí misma que le empujan a adquirir y utilizar el poder para lograr cosas por medio de otras personas.

Según nuestra percepción las instituciones ediles atraviesan una crisis en la gestión administrativa, por el cual es difícil brindar un servicio eficiente y de calidad como lo demanda la sociedad.

Creemos que para que exista una adecuada gestión, se requiere contar con personas debidamente preparadas en el contexto de nuestra realidad municipal, donde pocos que reúnen los requisitos tanto personales, profesionales como para asumir esta tarea de mucha responsabilidad; por otra parte encontramos que en relación al presupuesto destinado es muy bajo ya que no cubre las demandas de las necesidades sociales, como son el mejoramiento de la infraestructura física, seguridad ciudadana que puedan realizar sus prácticas de las diferentes áreas y especialmente contar con los recursos humanos,

tecnológicos y de informática. Una municipalidad carente de materiales y de recursos no puede brindar un como lo exige y lo demanda la sociedad, esta es una de las debilidades y limitaciones que se observa en los directivos encargados de la administración municipal.

Asimismo, observamos una crisis en las relaciones humanas, poca motivación y en los proyectos de desarrollo institucional, formación de grupos y enfrentamientos por cuestiones políticas, ideológicas, siendo los mismos directores en la mayoría de los casos los que fomentan este divisionismo para lograr el apoyo a su gestión administrativa y también se observa directores con un comportamiento despótico, autoritario o indiferentes el que no se crea problemas con ningún trabajador.

Ubicándonos en Perú en la municipalidad distrital de Santa Rosa, tiene como principal actividad la Administración Pública en general, presenta un liderazgo con un nivel deficiente por parte de la gerencia, ya que un gran de trabajadores demostraron índices de desconformidad por parte de sus superiores generando un bajo rendimiento en el desempeño de sus labores, esto fue evidenciado por parte de las habilidades y/o capacidades el cual influyó notablemente en la facilidad de aprendizaje, creatividad, comprensión de situaciones y conocimientos del trabajo. Asimismo, el comportamiento y metas se inmiscuyeron dentro de ello; por lo tanto se infiere de manera hipotética que el liderazgo que impone la Municipalidad Distrital de Santa Rosa es el factor que predomina estos resultados. Por lo tanto, a través de la investigación se busca establecer los niveles de liderazgo gerencial en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, 2017.

Además, no hay control. Existe una débil capacidad de gestión en gobiernos municipales y regionales, porque el sistema carece de un verdadero órgano de control por parte del Ejecutivo.

Existen oficinas de control interno en muchas entidades del Estado, las cuales incluye la Contraloría, donde muchos de los recursos pagados en estos organismos provienen de las municipalidades y gobiernos regionales.

La autonomía política y económica se ha visto lacerada por la lucha de poderes entre los gobiernos subnacionales, pues no se ha definido bien el papel de cada uno, "Se ha visto una superposición de competencias compartidas en la que no está claro qué hace el Gobierno central, regional o municipalidades".

Existe un incremento en las transferencias intergubernamentales que municipalidades y gobiernos regionales reciben desde el 2006: este hecho ha multiplicado los apetitos de ambiciosos candidatos por acceder a los gobiernos subnacionales.

Este apetito se evidencia con el actual proceso de elecciones municipales y regionales, donde una lista grande de aspirantes y partidos políticos prolifera en el ambiente electoral.

"La Ley no prohíbe que candidatos con procesos judiciales y penales en curso postulen a un proceso electoral porque se da por sentado que cualquier sistema de administración toma el caso como si fuera inocente".

Frente a este escenario, se insta a que el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) tenga un papel activo en esta hoja de candidatos que ha concitado la atención de la prensa y analistas.

"El JNE debería colaborar más (aunque ya lo está haciendo a paso lento) en cruzar bases de datos con información disponible y amigable para cualquier ciudadano. Los investigadores necesitamos base de datos para un mejor análisis, mas no un cuadro resumido".

Una de las propuestas es el fortalecimiento de la organización en la Contraloría y el JNE, ya que el perfil de los funcionarios en dichas entidades debería reformularse, y convertir a los aspirantes a un puesto laboral en profesionales con capacidad de análisis y recojo de datos estadísticos que sirvan para la toma de decisiones y fiscalización.

La solución es que la responsabilidad no se limite solo al Gobierno nacional, sino a las municipalidades, ya que en los años 2006 y 2007 el gobierno de García desactivó el Consejo Nacional de Descentralización, y restó poder a las municipalidades.

"Esto solo genera que las jerarquías no estén claras porque 'todos se tiran la pelota'. Se les debe devolver el poder a las municipales provinciales, ya que antes tenían poder incluso más que las distritales".

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

Manosalvas, Manosalvas, Paredes y Chafla (2017) en la investigación titulada "Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación", tuvo como objetivo determinar la causalidad entre las variables de estudio. "A través de una revisión bibliográfica de artículos científicos indexados en Bases de Datos como Proquest, Science Direct, Springer Link y EbscoHost, se exponen los conceptos más difundidos sobre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional así como el modelo de los cinco factores de la Personalidad (BIG FIVE), uno de los modelos más utilizados para medir este atributo." En conclusión se "presentan ciertas consideraciones relacionadas a la forma de evaluar los rasgos de personalidad y estilos de liderazgo dentro de las organizaciones, un aspecto de mucha importancia para directivos encargados de gestionar el talento humano."

Jorna, Castañeda y Véliz (2016) en su trabajo titulado "*percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba*", tuvo como objetivo "identificar las diferencias por sexo en las percepciones sobre las habilidades de liderazgo en salud". Utilizaron una metodología

descriptiva, transeccional, cuyo instrumento fue un cuestionario aplicado a 56 directores de establecimientos de salud, donde los resultados nos indicaron que que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos sexos, donde las mujeres tienen mayor “flexibilidad, organización y planificación del trabajo, orientación hacia las personas, capacidad de comunicación y de negociación y el trabajo en equipo, eran más representativas de su propio sexo. Sin embargo los hombres atribuyeron más fuertemente la innovación y la visión estratégica a su sexo.”

Bennasser, C. (2015) en la investigación titulada “*la contribución del liderazgo en las empresas*” se planteó como objetivo “estudiar el papel del líder y las competencias con que ha de contar un líder en la actualidad, dado el cambio de paradigma social que viene forjándose desde el cambio de siglo”. La metodología empleada nos ha permitido en forma inductiva extraer conclusiones sobre el tema de liderazgo. Las conclusiones mas importantes nos indican que “el liderazgo no como el ejercicio de poder y mando, sino adecuado a las motivaciones, requerimientos y realidades de nuestro tiempo. Así pues, ahora las personas que componen una organización están dotadas de mayor grado de libertad y autonomía. Asimismo, se requiere esfuerzos adaptativos, desde el contexto o realidad, de los procesos legislativos y políticos, desde un punto de vista no sólo social y medioambiental, sino también ético.”

Contreras y Castro (2013) en la investigación titulada “Liderazgo, poder y movilización organizacional” cuyo propósito fue “analizar los procesos de liderazgo y poder, como fenómenos que se suscitan al interior de las organizaciones a partir de las interacciones que se dan entre las personas que las conforman. El estudio es teórico, donde el análisis se realiza a través de la revisión bibliográfica. Las conclusiones permiten afirmar que ser líder nos permite movilizar a la institución y llevarlas al desarrollo organizacional, viabilidad y durabilidad.

1.2.2. Trabajos previos nacionales

Salvador y Sánchez (2018) en el trabajo “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente” donde se “reúne datos primarios que permiten analizar la correlación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente. El objetivo del trabajo fué determinar la relación significativa del liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en la Red Educativa N° 22-Unidad de Gestión 01. Metodología de tipo básica, de naturaleza cuantitativa y empleó un diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional. Población es finita y el muestreo fue de tipo probabilístico. Empleamos dos instrumentos validados y confiables. Resultados de correlación rho Spearman = ,676 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel $\alpha = 0,05$. Conclusión existe una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la Red Educativa N° 22-UGEL 01.”

Blas, Gutiérrez, Jara y Pizarro, (2016) en la tesis titulada “*El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima*” tuvo como objetivo determinar “al liderazgo situacional como una herramienta de gestión de talento humano que pueda ser aplicable por las medianas empresas de Lima.” Se utilizó una metodología de naturaleza cualitativa. Para validar la hipótesis, “se realizaron entrevistas a profundidad dirigidas a distintas posiciones jerárquicas en una muestra de cinco medianas empresas de Lima, y los hallazgos ayudaron a determinar las mejores acciones para crear valor y marcar la diferencia una metodología en cuanto a sus metas organizacionales. Finalmente, esta propuesta busca sensibilizar a los líderes de las medianas empresas de Lima sobre la importancia de la gestión del talento humano para generar una ventaja competitiva en la organización.”

Palomino (2016) en la tesis titulada “*Liderazgo del funcionario y relaciones interpersonales según el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huarochirí, 2015*”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Liderazgo del funcionario y Relaciones interpersonales” Para ello utilizó una investigación de tipo “básica y de diseño es no experimental transversal de alcance correlacional; su población fue finita con una muestra censal conformado

por 70 trabajadores del área administrativa y de gestión comunal del municipio Huarochirano,” Los resultados de la investigación indicaron que “El Liderazgo del funcionario está relacionado con las relaciones interpersonales, con un resultado rho de Spearman, 528 y un grado de significación de 0,000 menor al nivel de 0,05.

Miranda (2016) en la tesis titulada “*Liderazgo directivo y clima organizacional en la facultad de ciencias empresariales de una universidad nacional*”, tuvo por objetivo fue relacionar el liderazgo directivo y el clima organizacional. El diseño que se utilizó fue fue no experimental de alcance correlacional. La población conformada por los trabajadores de la facultada de administración. “Los resultados indican que el liderazgo directivo se relaciona con el clima organizacional con un valor de Chi cuadrado = 50.176, así mismo se obtiene una correlación Rho de Spearman de 0.985 existiendo una alta asociación de las variables. Además, según el nivel de significación $p=0.00$ se considera altamente significativo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Bases teóricas de la variable liderazgo gerencial

Definición conceptual

Para Alvarado, Prieto y Betancourt (2009) “el liderazgo es un proceso que consiste en influir en los seguidores para que alcancen metas, es decir, para que dirijan su conducta hacia determinados fines.” (p. 2)

Es decir, los autores explican que en el marco de los procesos administrativos de las organizaciones el liderazgo tiene como finalidad influir en los colaboradores que realicen su mejor esfuerzo en aras de lograr los objetivos institucionales.

Para Gento (2002) “el líder es la persona que se ha capacitado y es capaz de generar diversos elementos motivacionales que generan que los trabajadores se esfuercen voluntariamente en alcanzar las metas organizacionales.” (p.183).

Para Cuevas (2011) “el liderazgo es el arte de dirigir, coordinar y motivar individuos y grupos para que alcancen determinados fines. Consiste fundamentalmente en que el gerente líder posea buena capacidad expresiva, intelectual y social.” (p.30).

Para Lussier y Achua (2005) “es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio ...” (p.5)

Según Bennaseer (2015) cita a “Rost y Baker (2000, p. 14) como una relación de influencia que se da entre los líderes y sus seguidores mediante el cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten.” (p. 14)

Estas afirmaciones dados por los investigadores, implica que el liderazgo es una variable orientada al desarrollo de la motivación y los valores, porque el líder debe ofrecer una imagen coherente con su rol que desempeña en el marco de lo ético fundamental, que conlleve a sus seguidores al respeto y a la admiración.

Con estos estos fundamentos científicos, se puede determinar que es uno de los factores importante en dinámica la gestión de las instituciones.

La propuesta de Tannenbaum et al. (1961), quien manifiesta que: “Liderazgo es la influencia interpersonal, ejercida en una situación, y dirigida, a través de los procesos de comunicación, hacia el logro de una meta o metas específicas”. Surgen entonces varias preguntas de suma importancia ¿Cómo ejercer un buen liderazgo?, ¿Qué atributos debe tener un buen líder?, ¿qué factores influyen en la efectividad del liderazgo?, y la pregunta que constituye la base de muchas investigaciones sobre esta temática: ¿El líder nace o se hace? En este sentido, uno de los atributos más analizados, y sobre el que se centrará el presente estudio, es la propuesta hecha por Bass (1985), donde establece seis

dimensiones básicas: carisma, consideración individual, estimulación individual, inspiración y tolerancia.

El líder: características fundamentales

Para Sánchez y Vázquez (2010) plantean un conjunto de características que debe presentar un líder:

La conducta de líder debe especificarse sin ambigüedad; Ningún método de liderazgo es aplicable a todas las situaciones; La unidad más apropiada para el análisis de la situación es el problema particular a resolver y el contexto en el que ocurre; El método de liderazgo usado en una situación, no debería constreñir el método o estilo usado en otras; Hay un cierto número de procesos sociales discretos mediante los cuales pueden resolverse los problemas organizacionales, y esos procesos varían en términos de la cantidad potencial de participación de los subordinados en la solución de problemas; Los métodos de liderazgo varían con el número de subordinados que están afectados por la situación. (p. 37)

Las características que se ha descrito señalan que el líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto del líder de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión. A los líderes del Siglo XXI se les exige una preparación diferente para poder atender las necesidades de las empresas modernas

Capacidades ideales del líder

El líder, como responsable de la coordinación, organización y fundamentalmente la motivación a sus colaboradores, para el logro de metas y objetivos debe presentar tres capacidades para poder crear, consolidar e incrementar su posición. Estas tres capacidades fueron planteadas por Rincón (2003) y son:

Capacidad técnica: se manifiesta por una capacidad analítica, una facilidad de manejo de instrumentos y técnicas, y una habilidad a la hora de compaginar de forma coherente materias primas, maquinarias, etc.; ideas y circunstancias que se traducen en la obtención de resultados tangibles.

Capacidad humana: que hace referencia básicamente al trabajo con personas, y que le permite manejarse con desenvoltura ante las actitudes, opiniones y suposiciones de otras personas o grupos, así como intuir y mostrar sensibilidad hacia sus sentimientos, lo cual le permite influir en su conducta.

Capacidad intelectual, en el sentido de saber contemplar la empresa como un todo y en la captación de todos los elementos relevantes que pueden influir en ella. La capacidad intelectual se convierte en la corona que hace que las personas que desarrollen ampliamente las capacidades anteriores tengan más ventajas para alcanzar los puestos de liderazgo más elevados de la jerarquía. (p. 132)

En los niveles directivos más altos, la capacidad intelectual es la más importante de todas, pues es la más capacitada para crear la visión de la empresa, la cultura, la organización y todos sus elementos intangibles. En los niveles directivos más bajos, se necesitan, ante todo, capacidades técnicas y humanas por el mayor contacto entre jefes y subordinados.

Importancia del líder

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de este son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal.

Pero el líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza.

Por lo que se define al liderazgo “como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.” (Chávez y Martínez 2006, p. 2)

Es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

Liderazgo y confianza

Para Robbins y Judge (2013) “la confianza es un estado psicológico que ocurre cuando el individuo accede a mostrarse vulnerable ante otra persona porque tiene expectativas positivas sobre la forma en que resultarán las cosas”. (p. 395)

Desde esta perspectiva, la confianza esta directamente asociada al liderazgo, que ningún líder pondría en riesgo porque ocasionaría un efecto negativo en el equipo de la organización. “sólo un líder confiable será capaz de motivar al grupo para que luche por alcanzar una meta transformacional” (Robbins y Judge 2013, p. 398).

“McAllister (1995) dice que existen dos dimensiones del concepto de confianza: una parte cognitiva, basada en la existencia de buenas razones para confiar en alguien en según que circunstancias y otra parte afectiva, basada en la relación interpersonal. Yang y Mossholder (2010) suman dos enfoques para cada una de esas dimensiones, la confianza en el superior y la confianza en la empresa en general. Hay que puntualizar que la confianza en la

empresa está relacionada con la cultura empresarial y muy influenciada de la cultura del país en el que la empresa desarrolla sus actividades, como apuntan Chatoth y otros (2010).” (Bennaseer 2015, p. 17)

Teorías de Liderazgo

Teoría Bidimensional: Planteada por McGregor (1960) donde explica las formas como piensan los gestores denominando “Teoría X y teoría Y.” desde la teoría X han considerado a los trabajadores como “animales” que trabajan en función a la amenaza infringida. Los de la teoría Y esta en función a las necesidades de los trabajadores, es decir porque necesita el trabajo.

TEORIA "X".

En general, las personas:

1. Trabajan lo menos posible.
2. Carecen de ambición y su única motivación es el dinero.
3. Busca ante todo su seguridad y evitan responsabilidades.
4. Prefieren que les manden.
5. Se resisten a los cambios.
6. Son crédulas y están mal informadas.

TEORIA "Y".

En general, las personas:

1. Consideran el trabajo como algo natural
2. Se autodirigen hacia la consecución de los objetivos que se les asigna.
3. No es necesaria la coacción o las amenazas para que los individuos se esfuercen.
4. Buscan responsabilidades.
5. Tienen imaginación y creatividad
6. Sienten motivación, desean perfeccionarse.

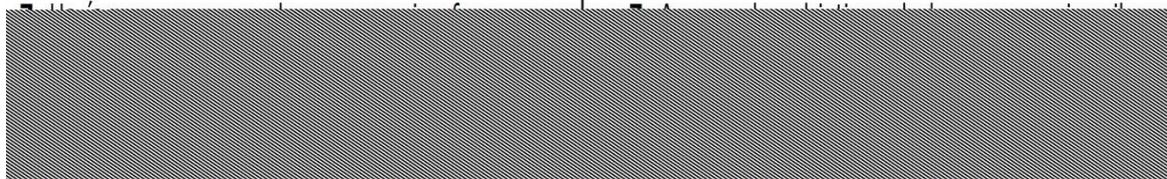


Figura 1. Cuadro comparativo de la Teoría X y la teoría Y

Fuente: Parra (2017) Recuperado de https://servicios.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/etapasEducativas/secundaria/16/secciones/270/contenidos/5880/teoria_x_e_y_teorias_z.pdf

Teoría de los estilos de liderazgo: Fue planteada por Likert (1961) donde plantea que se requieren 5 requisitos para un liderazgo eficaz: “apoyo a los subordinados, métodos de supervisión adecuados, establecimiento de objetivos

elevados de rendimiento, conocimientos técnicos suficientes por parte del líder y un proceso de coordinación y planificación adecuado”

Likert desarrollo los estilos de liderazgo sobre la base de la Teoría X Y de McGregor (1960):

Autoritario explotador: el líder no parece tener ningún tipo de confianza ni fe en sus subordinados; cree que son incompetentes y por ello sólo él se encarga de la toma de decisiones e imparte directrices y metodologías de trabajo.

Autoritario benévolo: en este caso, el líder deposita un cierto grado de confianza en los subordinados y por ello les delega alguna de sus funciones rutinarias, para descargarse de tareas.

Consultivo: el líder comenta las decisiones con el equipo, les hace sentirse partícipes del proyecto y delega parte de éstas aunque conserva el control, supervisión y aprobación final del proyecto.

Participativo: es el estilo en el que el líder confía plenamente en sus subordinados para realizar el trabajo. Es por ello por lo que la toma de decisiones se lleva a cabo de forma totalmente descentralizada y en caso de acaecer dudas por parte de los miembros del equipo de trabajo, éstos acuden a la supervisión del líder. (Bennaseer 2015, p. 22)

Modelo Managerial Grid: fue planteado por Blake y Mouton (1964) que se basa en determinar las motivaciones para desarrollar la producción. “Se divide cada eje en nueve partes obteniendo ochenta y una casillas, correspondiente cada una con un estilo de dirección siendo la casilla superior derecha el objetivo a lograr puesto que implica el máximo interés por la producción y por las personas.”

Blake y Mouton (1964) desarrollaron una de las herramientas más conocidas en lo que se refiere a la medición o definición de los estilos de dirección, el Grid Gerencial, que fue actualizada con el apoyo de

otros colegas y ha sido adaptada a diversas áreas de la administración. La matriz fue desarrollada en el marco de dos dimensiones: el interés por la producción (resultados) y el interés por las personas. Su importancia radica en indicar el carácter o la fuerza de los supuestos y los valores en que descansa cualquier enfoque (Blake y Mouton, 1964). Esta herramienta permite identificar hechos, opiniones, actitudes y emociones a partir de una visión introspectiva. En este sentido, estos autores hicieron un gran aporte a la teoría del comportamiento. (García-Solarte 2015, p. 64)

El modelo de contingencia de Fiedler: determina y fomenta las “sinergias grupales positivas coincidiendo el estilo de líder y el grado de control que le permite la situación. Para materializar sus estudios, creó el cuestionario del colega menos preferido (CMP), con la finalidad de identificar el estilo básico de liderazgo del individuo. En función de cómo describe a su compañero se ve si es un individuo orientado a la relación (descripción positiva) o, por el contrario, se encuentra más orientado a la tarea (ha descrito a su compañero negativamente). Ello implica que si una situación requiere de un líder orientado a la tarea y la persona en el puesto de liderazgo está orientada a la relación, se tiene que modificar la situación o se tiene que sustituir al líder para lograr la mayor eficacia.” (Bennaseer 2015, p. 20)

Liderazgo situacional

Fue planteado por Hersey y Blanchard, donde ellos afirman que el líder indica lo que deben hacer los colaboradores, incluso la forma y bajo un control estricto. Por ello Porret (2010) afirma.

El comportamiento directivo determina en qué medida la líder específica a sus subordinados lo que debe hacer, cuando y como debe hacerlo, el nivel de supervisión al que estará sometido etc. El comportamiento de apoyo por su parte, consisten en la escucha y sugerencias que el o la líder está dispuesto a admitir por parte del colaborador, la medida en la que va a motivar al mismo y le dejará

toma parte en el proceso de toma de decisiones. La interacción y la forma en la que el o la líder maneja estos dos factores, determina cuatro estilos de liderazgo que se recogen en la figura de la próxima página y que serán cada uno de ellos más eficaces en función de la situación. (p. 40)



Figura 2. Estilos de liderazgo.

Fuente: Estilos de liderazgo situacional (Hersey y Blanchard)

Dirigir: Estilo que se caracteriza por tener un alto grado de comportamiento directivo (tarea) en contraposición a al bajo grado de comportamiento de apoyo (relación), propio de situaciones con muy poca madurez de los seguidores, que no pueden o no quieren trabajar de forma autónoma. Por ello el líder se limita a darles las instrucciones de la tarea y asegurarse de que es comprendida y asimilada por el grupo de trabajo.

Persuadir: Estilo caracterizado porque ambos comportamientos, directivo y de apoyo, se dan en su máxima potencia. Es una situación en la que los miembros del equipo no tienen mucha experiencia por ello necesitan órdenes a la vez que el posterior refuerzo y feedback por parte del líder.

Participar: Se da un bajo grado del comportamiento directivo y un alto grado del comportamiento de apoyo. Es la situación en la que los miembros del equipo ya tienen experiencia y demuestran ser

capaces de comenzar a asumir responsabilidades, siempre con el apoyo y la revisión del líder.

Delegar: El líder delega en ellos gran parte de sus tareas dadas las aptitudes de los miembros, que ya están preparados para desenvolverse solos en su área de responsabilidad. (Porret 2010, 54)

Liderazgo transaccional

Para “Li, Tan, y Teo (2012) el liderazgo transaccional se caracteriza por generar una relación entre el líder y seguidor, basada en una serie de acuerdos e intercambios, y ocurre de dos maneras: estructura y ejecución. A través de la primera, el líder se enfoca en definir estructuras claras de recompensas y castigos de manera que, los seguidores sepan exactamente lo que se requiere; si el líder y los seguidores encuentran la estructura mutuamente aceptable, la relación persiste y se da el desempeño esperado.” (Contreras y Castro 2013, p. 108)

Asimismo, Bass (1985) consideró que las recompensas están en función al intercambio de recursos a los colaboradores a cambio de productividad y rendimiento.

Liderazgo transformacional

Este liderazgo estimula fuertemente la conciencia de los colaboradores, logrando el compromiso para lograr la misión organizacional, por encima de los intereses personales.

“El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país puede hacer por ti” (Mendoza, 2005, p. 116). “Es que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad” (Bass, 1985, p.20)

Dimensiones

De acuerdo a Bass (1985) las dimensiones del liderazgo son carisma, consideración individual, estimulación individual, inspiración y tolerancia.

Dimensión 1: Carisma

De acuerdo a Bass (1985) afirma que el carisma permite que la percepción de los colaboradores los describa “como carismáticos y como poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente.”

El carisma es una percepción de un atributo de una persona, de algo importante donde nadie es capaz de explicar a que nos referimos. Está relacionado a aspectos religiosos, pero para tener importancia en la investigación científica debe tener una connotación política.

Para Max Weber el carisma es el aspecto antípoda a la burocracia, tenía un significado para él como aspecto humano, revolucionario, inclusive no racional. Estos elementos eran potencializadores para la transformación, renovación y cambio social.

Por ello, Weber destacaba tres cualidades: percepción y construcción por otra persona; percibida como valores sobre humanos y tercera como liderazgo. Estos elementos constituyen el pilar de la dominación de unos sobre otros, cuyo sustento se debe al reconocimiento de los seguidores. Por ello la dominación se caracteriza por la autoridad racional, tradicional y carismática.

Dimensión 2: Consideración individual

La “consideración y apoyo a las necesidades individuales de los seguidores centrándose en el desarrollo del individuo (Avolio & Bass, 1995). Es esta última dimensión del comportamiento del líder la que contribuye a la satisfacción del seguidor. Mediante esta, el líder le asesora y apoya, y presta atención a las necesidades que permitan su desarrollo.” (López y Enache 2009, p. 425)

La dimensión consideración individual denota el desprendimiento del líder de la organización por el apoyo individual al colaborador. Para Avolio y Bass (1995) es modelo desarrollador del líder, donde se toma en cuenta las necesidades de los trabajadores, actividades que denominan capacitaciones, mentoring, entre otras actividades proactivas para la mejora de las competencias, capacidades y habilidades laborales.

En la figura se muestra el modelo del liderazgo desarrollador que se orientan hacia los colaboradores a través de la proactividad del gestor o líder.

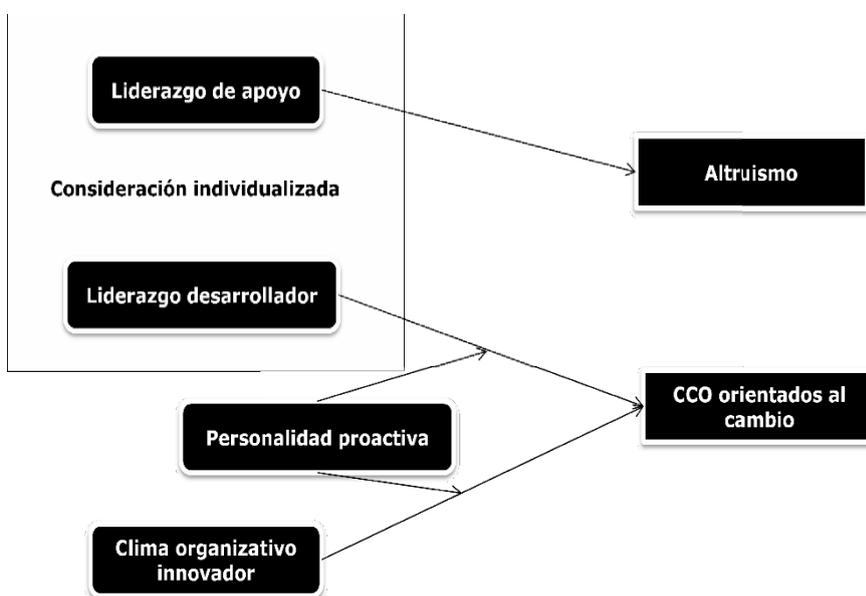


Figura 3. Modelo desarrollador.

Fuente: López y Enache (2009)

A través de la dimensión consideración individualizada, de acuerdo a López y Enache (2009) se edifica “la auto-confianza y el desarrollo personal del seguidor, lo que lleva al fortalecimiento psicológico de este último (Conger, 1999). Este fortalecimiento psicológico puede llevar a los individuos a sentirse capaces de realizar una gama de tareas más allá de las propias exigencias prescritas técnicamente (Fuller et al., 2006).” (p. 428)

Dimensión 3: Estimulación individual

Para Bass (1985) el liderazgo “es el arte de dirigir a las personas hacia metas comunes, haciéndoles conscientes de sus propias necesidades y las del otro, en un recurrir de acciones en beneficio de la colectividad” (p. 128)

Desde esta perspectiva todo líder debe fortalecer las competencias profesionales de los trabajadores y del equipo con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.

De acuerdo a Bass, citado por González, González, Ríos y León (2013) el modelo de liderazgo “tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo sobre la cual opera, buscando elevar el deseo de logros, superación y autorrealización de sus seguidores, promoviendo el desarrollo del grupo y las organizaciones.” (p. 359)

Cardona (2005) afirma en relación a la dimensión:

“Es un líder inconformista, visionario, capaz de apreciar holísticamente el proceso, con una amplia visión de sus objetivos de vida, con una actitud positiva y sobre todo un estratega, flexible, emprendedor e innovador. Transforma tanto el estado de las cosas en la empresa como las mismas aspiraciones e ideales de los seguidores” (p. 61)

Es decir, la estimulación individual permite al líder motivar al equipo, lograr que ellos sean capaces de producir mas allá de las metas, generando los cambios positivos en beneficio de la organización

González, González, Ríos y León (2013) sobre la dimensión estimulación individual afirman

El líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las

actividades diferentes. Según Bass (1985) y Burns (1978) los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos. (p. 361)

Dimensión 4: Inspiración

Para González, González, Ríos y León (2013) sobre la dimensión inspiración, “el líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además, sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo” (p. 361)

Para Bass y Avolio (1994) el liderazgo eficaz lleva al trabajador al desempeño por encima de las expectativas que ha establecido el líder, elevando el deseo de superar las metas por parte de los trabajadores, donde destaca la dimensión motivación inspiracional.

Por ello el líder orienta y da sentido a los colaboradores, donde se prioriza los beneficios del equipo sobre el beneficio individual, transmitiendo valores organizacionales.

Por ello el liderazgo debe “inspirar, motivar y crear compromiso con los objetivos comunes es crucial (Avolio et al., 2009, Bass, 1997, García-Guiu et al., 2015).” (Hermosilla, Amutio, Costa, y Páez 2016, p. 136)

Por ello, este modelo se hace énfasis en los valores y emociones bajo la premisa que gestores y colaboradores tienen un impulso moral y ético. Por ello se desarrolla la aceptación entre ambos y se motiva al personal.

Dimensión 5: Tolerancia

En esta dimensión Lupano y Castro (2015) afirman que “la madurez emocional habilita al líder a mantener relaciones de cooperación con los subordinados, pares y superiores y asimismo la autoconfianza hace que el líder pueda lograr de

manera más efectiva objetivos difíciles y pueda llevar a cabo una influencia exitosa sobre sus seguidores.” (p. 109)

Para “Popper (1984) la tolerancia es un recurso metodológico que consiste en que si yo puedo aprender de ti y quiero aprender en beneficio de la verdad, entonces no sólo te debo tolerar, sino también reconocerte como igual en potencia.” (Ruiz y Arzate 2003, p. 117) La disposición a discutir permite el aprendizaje del equipo, más si existe el acuerdo de las partes.

La tolerancia son actitudes que permiten el adecuado comportamiento de las personas, donde se apela a valores como el respeto, opiniones y conductas, significando la maduración del equipo donde se respeta a todo y se tolera en beneficio del equipo.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuáles son los niveles de percepción del liderazgo del alcalde desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuáles son los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión carisma desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?

Problema específico 2

¿Cuáles son los niveles los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión consideración individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?

Problema específico 3

¿Cuáles son los niveles los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión estimulación individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?

Problema específico 4

¿Cuáles son los niveles los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión inspiración desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?

Problema específico 5

¿Cuáles son los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión tolerancia desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?

1.5. Justificación**1.5.1. Justificación teórica**

Muchos teóricos nos han dado diferentes explicaciones y propuestas sobre estilos y modelos del liderazgo. Para Cohen (1990) indica que el “Liderazgo es el arte de influenciar a otros a conseguir su máximo desempeño para alcanzar una tarea, objetivos, o proyecto”; Bennis (2002) da una definición práctica y realista al indicar que “Liderazgo es la capacidad de trasladar una visión en realidad; Machiavelli (1952), “el manejo del poder es el único propósito del Liderazgo.” Hay muchas definiciones del liderazgo, sin embargo es un tema vigente que requiere seguir investigando y contribuyendo al desarrollo teórico, incrementando el bagaje, por los contextos tan complejos que atraviesa la sociedad peruana.

Mitchell y Tucker (1992) sostienen que el liderazgo es “un asunto de una acción agresiva, que una forma de pensar y sentir sobre nosotros mismos, sobre nuestro trabajo y sobre la naturaleza del proceso de la gestión. Esto sitúa al líder en un proceso reflexivo sobre todos los elementos necesarios para lograr los fines institucionales en sus múltiples dimensiones.” (p. 59)

1.5.2. Justificación metodológica

La investigación surge ante la necesidad de atender el permanente cuestionamiento a la gestión en la Municipalidad distrital de Santa Rosa, generado porque los responsables de dicha Institución, no asumen el rol protagónico que les corresponden.

Las conclusiones que genere esta investigación podrán servir como fuente de información a otras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados. Además, servir como fuente de información para la toma de decisiones en apoyar la preparación y actualizaciones de los que estén como gestores de este tipo de instituciones.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar los niveles de percepción del liderazgo del alcalde desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión carisma desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

Objetivo específico 2

Determinar los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión consideración individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

Objetivo específico 3

Determinar los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión estimulación individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

Objetivo específico 4

Determinar los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión inspiración desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

Objetivo específico 5

Determinar los niveles de percepción del liderazgo del alcalde en la dimensión tolerancia desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

1.7. Hipótesis

No se presentan por ser descriptiva simple

II. Método

2.1. Método

Inductivo

2.2. Tipo de investigación

Aplicada

2.3. Nivel

Descriptivo

2.4. Diseño

El diseño de investigación es no experimental, cuantitativo, transversal y descriptivo.

2.5. Método inductivo

El tipo de estudio es básico, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (p.164).

Es una investigación no experimental, para lo cual Hernández, Fernández y Baptista (2014). Señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” (p.149). por ello, la investigación es no experimental porque se ha descrito una realidad y no se ha manipulado las variables del estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Señalan: “Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y

proporcionar su descripción.” (p. 189) Esto se aplica, porque nuestro estudio ubica a la variable liderazgo en un grupo de personas (trabajadores de la municipalidad) con la finalidad de medir su percepción del liderazgo que tienen en relación a su alcalde.

2.6. Variables, operacionalización

Para este estudio se identificò la siguiente variable:

Variable: Liderazgo

Chiavenato (2003) “el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.” (p, 43).

La operacionalización de la variable se ha realizado en función a cinco dimensiones: carisma, consideración individual, estimulación individual, inspiración y tolerancia, conformada por un conjunto de indicadores, 37 preguntas, cuya medición se ha realizado con escala tipo Likert, presentando una baremación de tres niveles, bajo, medio y alto.

Tabla 1

Tabla de operacionalización de la variable liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Carisma	Entusiasmo	Del 1 al 7		
	Credibilidad			
Consideración individual	Trato de personal	Del 8 al 16		Bajo
	Apoyo			
Estimulación individual	Animación al cambio	Del 17 al 28	- Siempre 5	(37 – 86)
	Potenciación de		Casi siempre 4	
	esfuerzo mayor		A veces 3	
Inspiración	Implicación	Del 29 al 34	- Casi nunca 2	Alto
	Identidad		Nunca 1	
Tolerancia	Reconocimiento	Del 35 al 37		(136 – 185)
	Respeto de opiniones			

2.6 Población y muestra

2.6.1. Población de estudio

La población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174). El marco poblacional está constituido por 169 trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa.

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación científica debe tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

2.6.2. Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación se entrevistó a los directivos y a los empleados de la municipalidad de Santa Rosa, quienes formaron parte de la muestra en este estudio.

La muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta. Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 173). Para nuestra investigación se tomó a toda la población, por lo tanto, fue de tipo censal, y la muestra estuvo conformada por los 169 trabajadores.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

La técnica empleada en este trabajo es la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario elaborado por el investigador. Una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido a que registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se revisa posteriormente.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) refiriéndose a la técnica de la encuesta, afirman que:

Los metodólogos de cada ciencia y disciplina han desarrollado una gran diversidad de instrumentos y procedimientos para medir las variables de interés y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de indagación, exploración y recolección de los datos. La técnica de la encuesta presenta preguntas formuladas directa o indirectamente a una unidad de análisis.(p.217)

2.7.2. Instrumentos

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) en relación a “los instrumentos son un recurso del que puede valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p.128).

En el presente estudio el instrumento es un cuestionario correspondiente a la técnica de la encuesta, basados en Bass y Avolio (1990) adaptado, que fue aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa, varones y mujeres que cuentan con una antigüedad laboral mayor a un año.

Instrumento Ficha técnica.

Denominación : Cuestionario según el modelo de Bass y Avolio (1995)

Origen : Bass y Avolio (1990) adaptado por el investigador

Objetivo : Evaluar la percepción del liderazgo

Administración : grupal y/o individual

Tiempo : 30 minutos

Estructura : 37 ítems

Nivel de medición : escala politómica: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Pocas Veces (2), Nunca (1),

Validez a juicio de expertos: Dicho procedimiento de validez se realizó por criterio de jueces, realizado por el docente del módulo de desarrollo del trabajo de investigación quien evaluó la pertinencia, relevancia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 2

Juicio de expertos

Expertos	Aplicabilidad del instrumento
1 Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva	Aplicable
2 Dr. Luis Núñez Lira	Aplicable
3 Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable

Confiabilidad del Instrumento.

La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica de prueba previa o conocida como prueba piloto. En los resultados de la prueba piloto, el Coeficiente de Alfa de Cronbach y de Kuder Richarson KR20

Tabla 3

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Técnica	Resultados
Instrumento 1	Alfa de Cronbach	0.867

2.8. Método de análisis de datos

El análisis de datos, luego del recojo y proceso de la información se diseñaron tablas y figuras que explican los diversos niveles de percepción del liderazgo de acuerdo a los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el software Microsoft Office Excel y el programa estadístico SPSS versión 25.

2.9. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con todos los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere, a través de su formato, el camino correcto a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría y la confidencialidad de la información bibliográfica y la obtenida por las personas entrevistados; por ello se hace referencia a los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que esto conlleva.

Las interpretaciones de las citas corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta el concepto de autoría y los criterios existentes para denominar a una persona “autor” de un artículo científico.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de la variable liderazgo

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo a los 169 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, podemos indicar que el 1,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 33,7% indica que tiene un nivel inadecuado y el 65,1% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 4

Niveles de percepción de la variable liderazgo por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	2	1,2
Inadecuado	57	33,7
Poco adecuado	110	65,1
Total	169	100,0

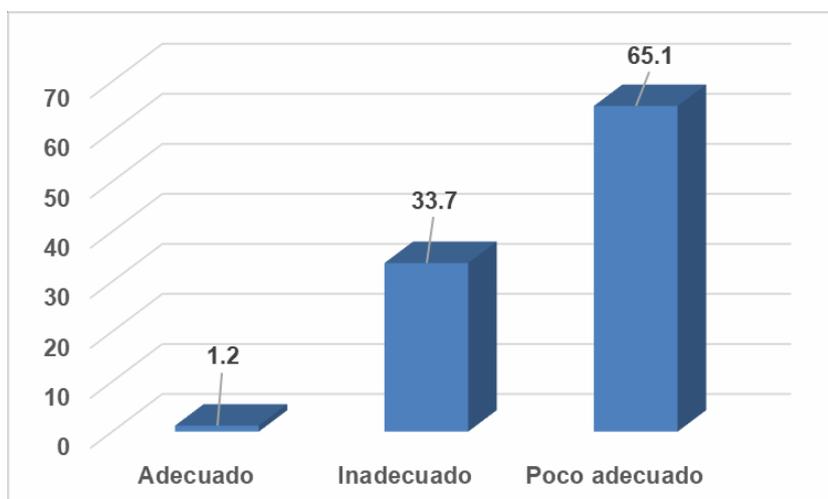


Figura 3. Niveles de percepción de la variable liderazgo por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo en la dimensión carisma a los 169 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, podemos indicar que el 1,8% indica que presenta un nivel adecuado, el 28,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 69,8% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 5

Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión carisma por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	3	1,8
Inadecuado	48	28,4
Poco adecuado	118	69,8
Total	169	100,0

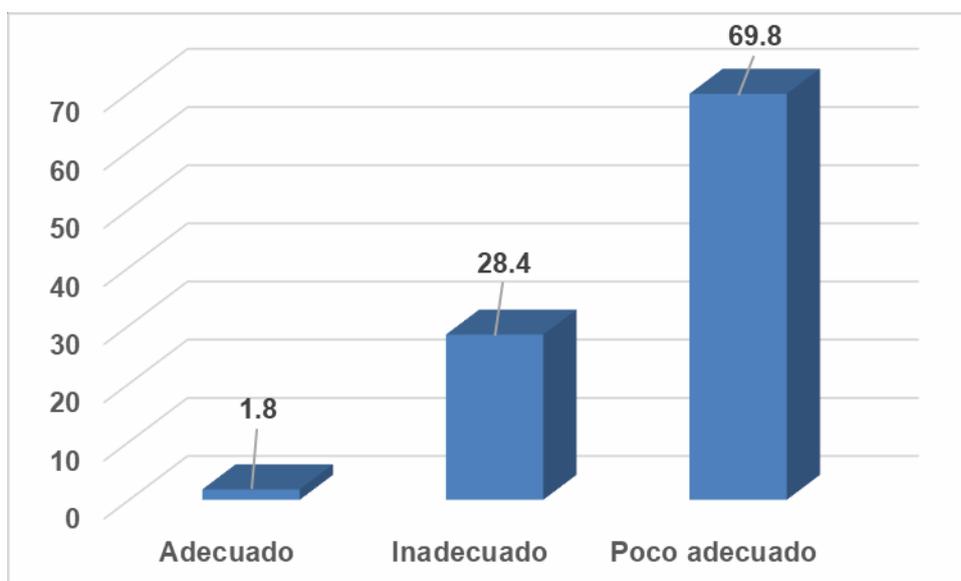


Figura 4. Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión carisma, por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo en la dimensión consideración individual a los 169 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, podemos indicar que el 0,6% indica que presenta un nivel adecuado, el 34,9% indica que tiene un nivel inadecuado y el 64,5% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 6

Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión consideración individual por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	1	,6
Inadecuado	59	34,9
Poco adecuado	109	64,5
Total	169	100,0

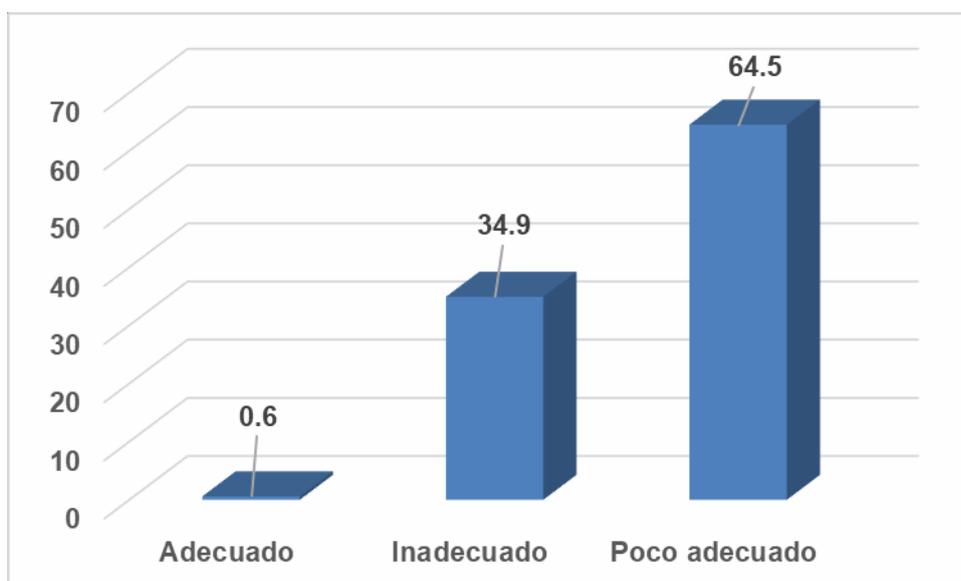


Figura 5. Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión consideración individual, por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo en la dimensión estimulación individual a los 169 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, podemos indicar que el 0,0% indica que presenta un nivel adecuado, el 43,2% indica que tiene un nivel inadecuado y el 56,8% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 7

Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión estimulación individual por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	0	0,0
Inadecuado	73	43,2
Poco adecuado	96	56,8
Total	169	100,0

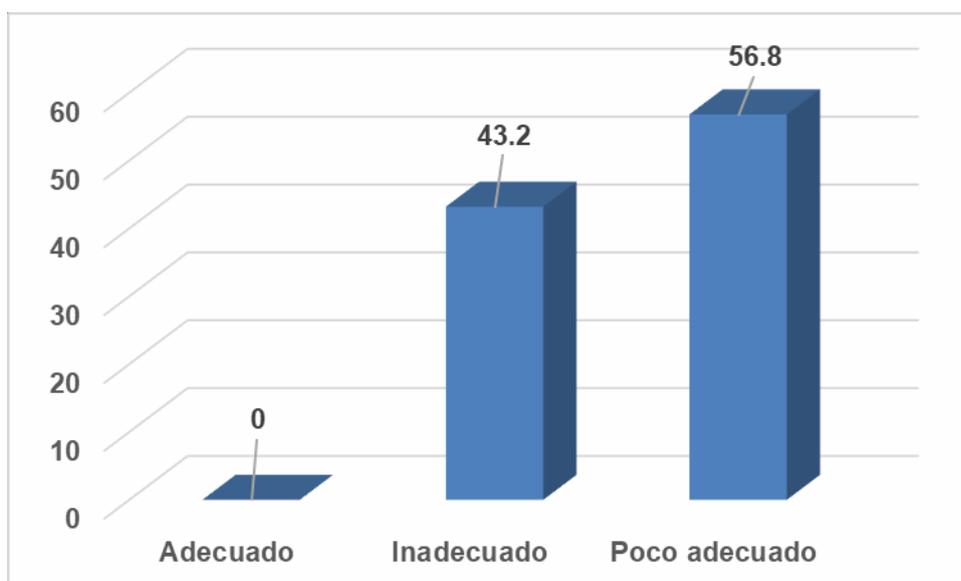


Figura 6. Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión estimulación individual, por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo en la dimensión inspiración a los 169 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, podemos indicar que el 11,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 31,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 57,4% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 8

Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión inspiración por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	19	11,2
Inadecuado	53	31,4
Poco adecuado	97	57,4
Total	169	100,0

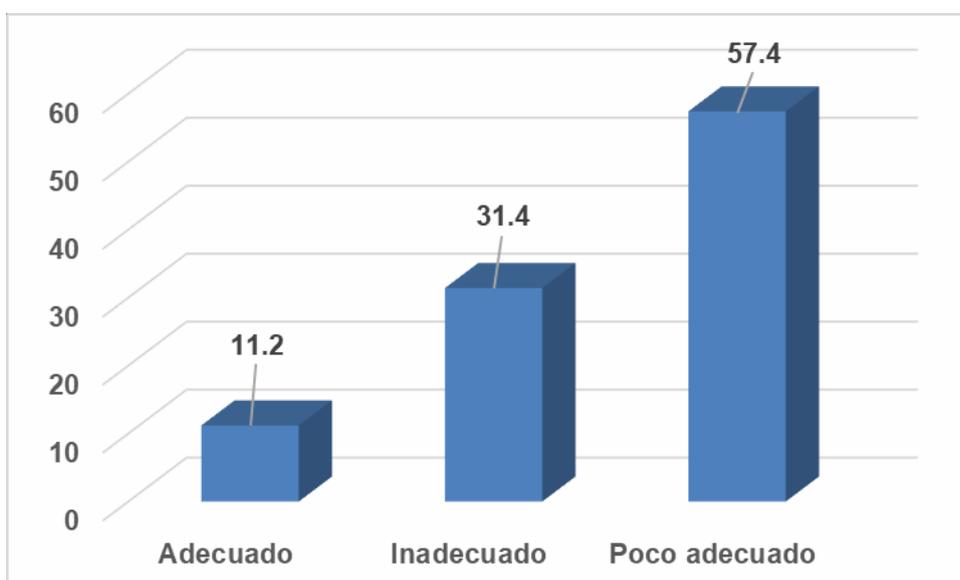


Figura 7. Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión inspiración, por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

De acuerdo al procesamiento de la información de los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta sobre liderazgo en la dimensión tolerancia a los 169 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, podemos indicar que el 20,1% indica que presenta un nivel adecuado, el 31,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 48,5% presenta un nivel poco adecuado.

Tabla 9

Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión tolerancia por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

	Frecuencia	Porcentaje
Adecuado	34	20,1
Inadecuado	53	31,4
Poco adecuado	82	48,5
Total	169	100,0

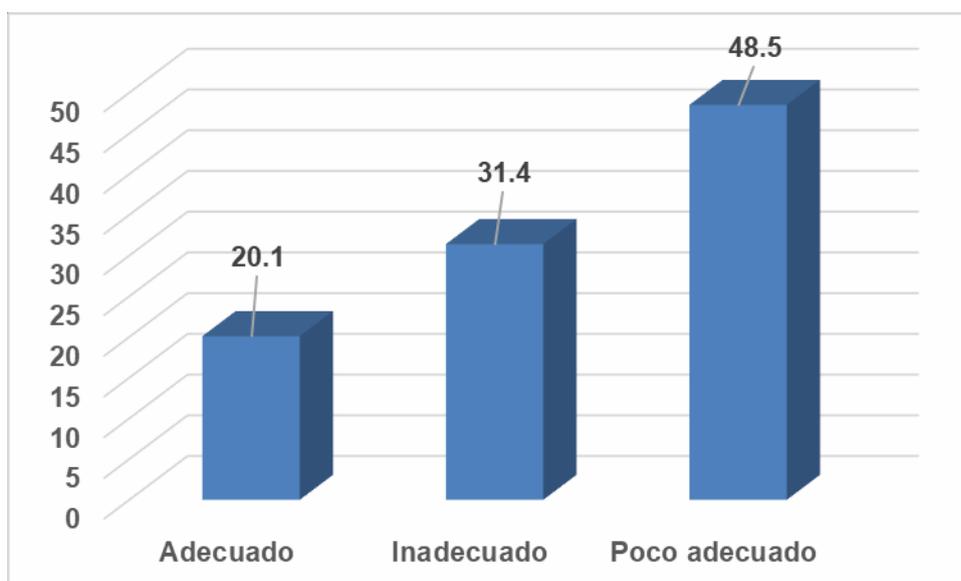


Figura 8. Niveles de percepción de la variable liderazgo, dimensión tolerancia, por los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa 2018

IV. Discusión

De acuerdo al objetivo general: determinar los niveles de percepción del liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 1,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 33,7% indica que tiene un nivel inadecuado y el 65,1% presenta un nivel poco adecuado. Los hallazgos encontrados tienen cierta similitud con los trabajos de Jorna, Castañeda y Véliz (2016) en su trabajo titulado “percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba, donde los resultados nos indicaron que existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos sexos, donde las mujeres tienen mayor “flexibilidad, organización y planificación del trabajo, orientación hacia las personas, capacidad de comunicación y de negociación y el trabajo en equipo, eran más representativas de su propio sexo. Sin embargo los hombres atribuyeron más fuertemente la innovación y la visión estratégica a su sexo.”

De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión carisma desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 1,8% indica que presenta un nivel adecuado, el 28,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 69,8% presenta un nivel poco adecuado. Los hallazgos encontrados concuerdan con Bennasser, (2015) en la investigación titulada “la contribución del liderazgo en las empresas” donde las conclusiones más importantes nos indican que “el liderazgo no como el ejercicio de poder y mando, sino adecuado a las motivaciones, requerimientos y realidades de nuestro tiempo.

De acuerdo al objetivo específico 2: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión consideración individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 0,6% indica que presenta un nivel adecuado, el 34,9% indica que tiene un nivel inadecuado y el 64,5% presenta un nivel poco adecuado. Estos hallazgos concuerdan con Contreras y Castro (2013) en la investigación titulada “Liderazgo, poder y movilización organizacional” cuyo propósito fue “analizar los procesos de liderazgo y poder, como fenómenos que se suscitan al interior de las organizaciones a partir de las interacciones que se dan entre las personas que las

conforma, donde las conclusiones permiten afirmar que ser líder nos permite movilizar a la institución y llevarlas al desarrollo organizacional, viabilidad y durabilidad.

De acuerdo al objetivo específico 3: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión estimulación individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 0,0% indica que presenta un nivel adecuado, el 43,2% indica que tiene un nivel inadecuado y el 56,8% presenta un nivel poco adecuado. Estos hallazgos concuerdan con Salvador y Sánchez (2018) en el trabajo "Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente" donde se "reúne datos primarios que permiten analizar la correlación entre el liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional docente. Los resultados descriptivos también establecen dimensiones y percepciones similares a los hallazgos encontrados.

De acuerdo al objetivo específico 4: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión inspiración desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 11,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 31,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 57,4% presenta un nivel poco adecuado. Estos hallazgos concuerdan con Blas, Gutiérrez, Jara y Pizarro, (2016) en la tesis titulada "El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima" donde los hallazgos ayudaron a determinar las mejores acciones para crear valor y marcar la diferencia una metodología en cuanto a sus metas organizacionales debido a los niveles adecuados de la percepciones sobre liderazgo.

De acuerdo al objetivo específico 5: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión tolerancia desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 31,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 48,5% presenta un nivel poco adecuado. Estos hallazgos concuerdan con Palomino (2016) en la tesis titulada "Liderazgo del funcionario y relaciones interpersonales según el personal administrativo de la Municipalidad

Distrital de Huarochirí, 2015, donde los resultados de la investigación indicaron que “El Liderazgo del funcionario presenta niveles poco adecuados en la organización.

V. Conclusiones

- Primera: De acuerdo al objetivo general: determinar los niveles de percepción del liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 1,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 33,7% indica que tiene un nivel inadecuado y el 65,1% presenta un nivel poco adecuado.
- Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión carisma desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 1,8% indica que presenta un nivel adecuado, el 28,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 69,8% presenta un nivel poco adecuado
- Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión consideración individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 0,6% indica que presenta un nivel adecuado, el 34,9% indica que tiene un nivel inadecuado y el 64,5% presenta un nivel poco adecuado.
- Cuarta: De acuerdo al objetivo específico 3: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión estimulación individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 0,0% indica que presenta un nivel adecuado, el 43,2% indica que tiene un nivel inadecuado y el 56,8% presenta un nivel poco adecuado.
- Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión inspiración desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 11,2% indica que presenta un nivel adecuado, el 31,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 57,4% presenta un nivel poco adecuado.

Sexta: De acuerdo al objetivo específico 5: Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión tolerancia desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018, el 31,4% indica que tiene un nivel inadecuado y el 48,5% presenta un nivel poco adecuado.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad de Santa Rosa, fortalecer las capacidades de liderazgo a través de procesos de capacitación para elevar los niveles de percepción por parte de los trabajadores.

Segunda: Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad de Santa Rosa, fortalecer las habilidades sociales para mejorar la percepción del carisma por parte de los trabajadores.

Tercera: Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad de Santa Rosa, fortalecer la sensibilidad hacia los colaboradores para mejorar la dimensión de la consideración individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018.

Cuarta: Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad de Santa Rosa, fortalecer las habilidades gerenciales para la estimulación individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

Quinta: Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad de Santa Rosa, fortalecer las competencias de liderazgo para generar inspiración en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018.

Sexta: Se recomienda a los funcionarios de la Municipalidad de Santa Rosa, fortalecer la tolerancia y mejorar la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018

VII. Referencias

- Alvarado, Y; Prieto, A.; Betancourt, D. (200) liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario. Revista Electrónica "*Actualidades Investigativas en Educación*", vol. 9, núm. 3, agosto-diciembre, 2009, pp. 1-18. Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica
- Bass, M. (1985) *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press, 1985. 256 p. ISBN-10: 0029018102
- Bass, B. y Avolio, B. (1990). *La dirección Transformacional en vías de desarrollo. En el periódico de Europa* 14 (5), pp-21-27, 1990
- Bennasser, C. (2015) "*la contribución del liderazgo en las empresas*" Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Bennis, W. (2002). *Cómo llegar a ser líder*. Colombia: Norma.
- Blas, C. Gutiérrez, C. Jara, M. y Pizarro, M. (2016) *El liderazgo situacional como herramienta de gestión para mejorar el desempeño y crear valor en las medianas empresas de Lima. Tesis de grado. Lima Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.
- Cardona, P. (2005). *Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en el Desarrollo del Capital Humano*. Colombia: Trilla.
- Contreras, F. y Castro, G. (2013) en la investigación titulada "Liderazgo, poder y movilización organizacional" en *Estudios gerenciales*. ISSN: 0123-5923 estgerencial@icesi.edu.co Universidad ICESI Colombia
- Cuevas, R. (2011) *Gerencia, gestión y liderazgo educativos*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chávez, P. y Martínez, G. (2006). "Adminístrate Hoy", *Grupo Gasca-Sicco*. México número 143, pp. 2
- Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill
- García-Solarte, M. (2015) Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. En: *Entramado*. Enero - Junio, 2015 vol. 11, no. 1, p. 60-79, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.211>

- Gento, S. (2002) *Instituciones educativas para la Calidad Total*. Madrid: La Muralla (3ª edición; 1ª edición, 1996).
- González, O, González, O, Ríos, G, y León, J. (2013) Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario.
- Jorna, A. Castañeda, I. y Véliz, P. (2016) Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2016;42(1):70-79. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2016;42(1):70-79 <http://scielo.sld.cu>
- Hermosilla, D. Amutio, A, Costa, S. y Páez D. (2016) El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32 (2016) 135–143
- López, M. y Enache, M. (2009) Consideración individualizada, clima organizativo innovador y personalidad proactiva como antecedentes de los comportamientos de ciudadanía organizativa orientados al cambio y altruistas. En *Intangible Capital*, 2009 – 5(4):418-438 – ISSN: 1697-9818.
- Lupano, M. y Castro, A. (2015) *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Trabajo subsidiado por la Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la de la Nación. Subsidio N° 029 - SECTIP 0242/03 - Argentina
- Lussier, R. y Achua, C. (2005) *Liderazgo teoría, aplicación desarrollo de habilidades*. México: Thomson
- Manosalvas, C. Manosalvas, L. Paredes, Y. y Chafra, A. (2017) Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación en *INNOVA Research Journal* 2017, Vol 2, No. 5, 106-114, ISSN 2477-9024
- Mendoza, I. (2005). *Estudio diagnóstico del perfil de liderazgo transformacional y transaccional de gerentes de ventas de una empresa farmacéutica a nivel nacional*. México: Universidad de Tlaxcala, Tesis doctoral Ciencias Administrativas. *Telos*, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 355-371 Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo, Venezuela

- Miranda, B. (2016) *Liderazgo directivo y clima organizacional en la facultad de ciencias empresariales de una universidad nacional* Tesis de grado. Lima Universidad César Vallejo.
- Palomino, L. (2016) *Liderazgo del funcionario y relaciones interpersonales según el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huarochirí, 2015*. Tesis de grado. Lima Universidad César Vallejo.
- Porret Gelabert, Miquel. (2010) : “*Gestión de Personas*”, Madrid ESIC.
- Rincón, A. (2003) “*Mauro: El camino del líder*”. Barcelona: Robinbook, SL Cop.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Organizational Behavior*. México: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall
- Ruiz, E. y Arzate, R. (2003) Análisis teórico de la tolerancia como una percepción construida en el salón de clase. *Educación* 32, 2003 115-123
- Salvador y Sánchez (2018) “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente” *Revista de Investigaciones Altoandinas* versión On-line ISSN 2313-2957. <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, Vázquez, J.F. (2010) “*Liderazgo: Teorías y aplicaciones*”. Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones.
- Tannenbaum, R., Weschler, I.R., Massarik, F., (1961). *Leadership and Organization*. McGraw-Hill, New York
- Weber, M. (1992). *La ciencia como profesión; La política como profesión*. Madrid (España) Espasa-Calpe

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Variables																																		
<p>Problema general Determinar los niveles de percepción del liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuáles son los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión carisma desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuáles son los niveles los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión consideración individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuáles son los niveles los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión estimulación individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuáles son los niveles los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión inspiración desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuáles son los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión tolerancia desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar los niveles de percepción del liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión carisma desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión consideración individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión estimulación individual desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión inspiración desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar los niveles de percepción del liderazgo en la dimensión tolerancia desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018</p>	<p>Tabla 1</p> <p><i>Dimensiones e Indicadores de la variable liderazgo</i></p> <table border="1" data-bbox="1279 411 2047 804"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Carisma</td> <td>Entusiasmo</td> <td rowspan="2">Del 1 al 7</td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Credibilidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Consideración individual</td> <td>Trato de personal</td> <td rowspan="2">Del 8 al 16</td> <td rowspan="2">Siempre 5 Casi siempre 4</td> <td rowspan="2">Inadecuado (37 – 86)</td> </tr> <tr> <td>Apoyo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Estimulación individual</td> <td>Animación al cambio</td> <td rowspan="2">Del 17 al 28</td> <td rowspan="2">A veces 3 Casi nunca 2</td> <td rowspan="2">Poco adecuado (87 – 135)</td> </tr> <tr> <td>Potenciación de esfuerzo mayor</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Inspiración</td> <td>Implicación</td> <td rowspan="2">Del 29 al 34</td> <td rowspan="2">Nunca 1</td> <td rowspan="2">Adecuado (136 – 185)</td> </tr> <tr> <td>Identidad</td> </tr> <tr> <td>Tolerancia</td> <td>Humor</td> <td>Del 35 al 37</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Investigación Básica Nivel descriptivo Diseño No experimental, transversal Población y muestra : 169 trabajadores Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Estadísticos: descriptivos.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos	Carisma	Entusiasmo	Del 1 al 7			Credibilidad	Consideración individual	Trato de personal	Del 8 al 16	Siempre 5 Casi siempre 4	Inadecuado (37 – 86)	Apoyo	Estimulación individual	Animación al cambio	Del 17 al 28	A veces 3 Casi nunca 2	Poco adecuado (87 – 135)	Potenciación de esfuerzo mayor	Inspiración	Implicación	Del 29 al 34	Nunca 1	Adecuado (136 – 185)	Identidad	Tolerancia	Humor	Del 35 al 37		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos																																
Carisma	Entusiasmo	Del 1 al 7																																		
	Credibilidad																																			
Consideración individual	Trato de personal	Del 8 al 16	Siempre 5 Casi siempre 4	Inadecuado (37 – 86)																																
	Apoyo																																			
Estimulación individual	Animación al cambio	Del 17 al 28	A veces 3 Casi nunca 2	Poco adecuado (87 – 135)																																
	Potenciación de esfuerzo mayor																																			
Inspiración	Implicación	Del 29 al 34	Nunca 1	Adecuado (136 – 185)																																
	Identidad																																			
Tolerancia	Humor	Del 35 al 37																																		

Instrumento 1

Liderazgo

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado colaborador lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles respuestas que van del 1 al 5 considerando que:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Este cuestionario será aplicado únicamente a los trabajadores de la Municipalidad de Santa Rosa.

	Carisma	5	4	3	2	1
1.	Promueve el entusiasmo por la tarea municipal					
2.	Suele ser una persona cercana al colaborador					
3.	Hace sentir orgullo por trabajar con el					
4.	Su comportamiento es honesto					
5.	Comunica con el ejemplo lo que se decide en el municipio					
6.	Logra la confianza a través de su credibilidad					
7.	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso					
	Consideración individual					
8.	Presta atención personalizada					
9.	Concede atención personal en situaciones problemáticas					
10.	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales					
11.	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas					
12.	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan					
13.	Ayuda mucho a los colaboradores recién llegados					
14.	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo					
15.	Apoya a las acciones e ideas de los demás					

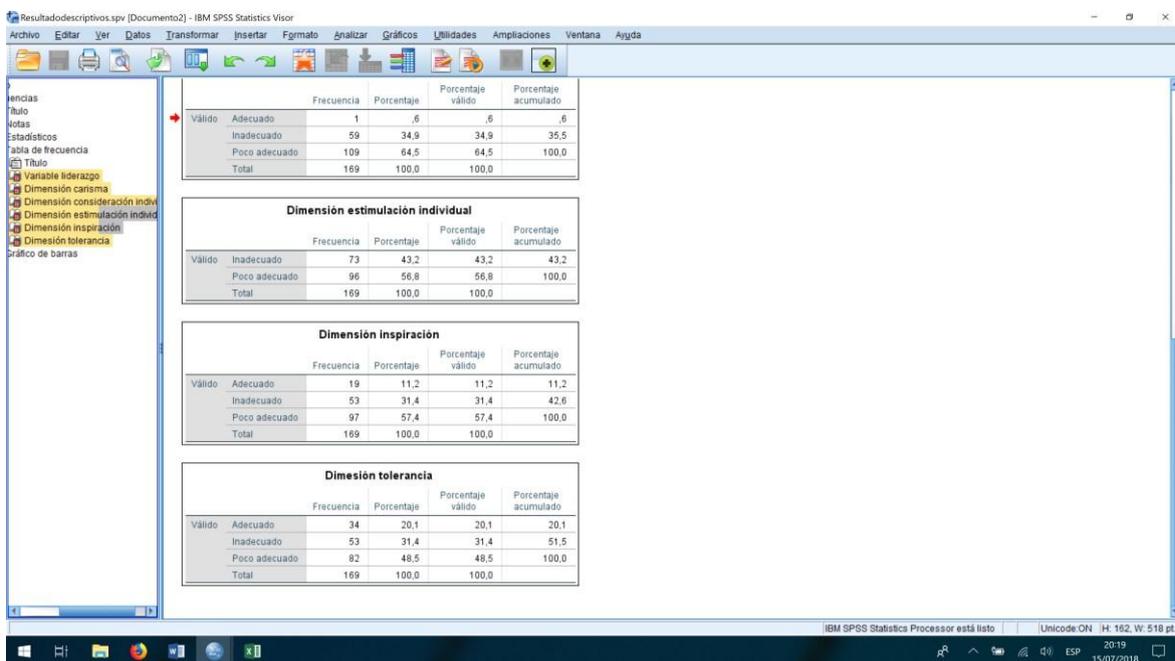
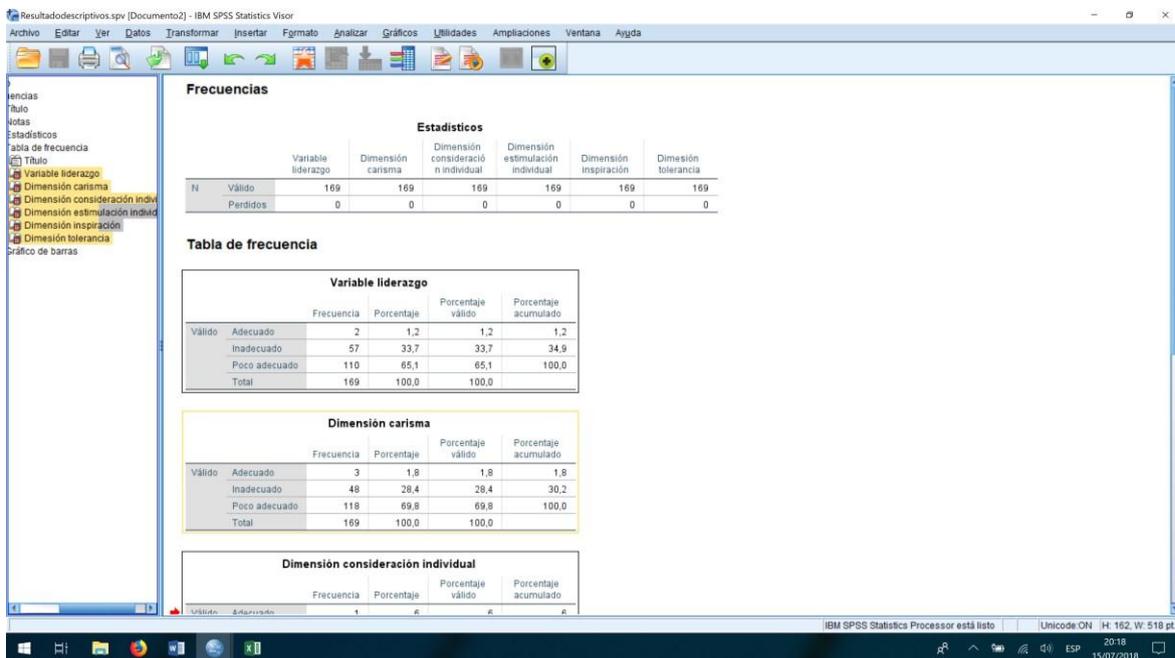
16.	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los colaboradores y usuarios.					
	Estimulación intelectual					
17.	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas					
18.	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente.					
19.	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.					
20.	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.					
21.	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.					
22.	Estimula al colaborador a desarrollar ideas innovadoras					
23.	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.					
24.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.					
25.	Anima a ser crítico.					
26.	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer.					
27.	Anima a proponer ideas y a ser creativo.					
28.	Estimula a los colaboradores a desarrollar ideas innovadoras.					
	Inspiración					
29.	Prioriza los valores de la organización					
30.	Prioriza los objetivos de la organización					
31.	Prioriza los procesos relevantes de la organización					
32.	Tiene claro las prioridades de la institución municipal.					
33.	Demuestra sentido de identidad con la institución municipal.					
34.	Cuenta con la confianza de colaboradores para promover la concreción de objetivos en la institución municipal.					
	Tolerancia					
35.	Trata de clarificar puntos de vista entre los trabajadores.					
36.	Trata de atenuar conflictos entre los trabajadores.					
37.	Busca indicar los fallos en la organización con los trabajadores.					

Base de datos

	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO																																							
	CARISMA						CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL										ESTIMULACIÓN INDIVIDUAL										INSPIRACIÓN						TOLERANCIA							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37			
1	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	5	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	5	2	4	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2		
2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	2	4	4	2	1	2	3	4	1	2	1	2	2	4	3	4	3	2	1	2	2	1	2	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	3	1		
5	3	4	3	3	1	4	1	4	1	4	3	3	1	4	3	4	3	2	1	2	3	1	3	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4		
6	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2		
7	4	1	2	3	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	1	3	4	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4			
8	4	1	4	1	2	1	4	1	2	1	3	1	4	1	4	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1		
9	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1		
10	2	4	5	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4		
11	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3		
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	5	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	1	2	2		
13	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3		
15	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	1	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
16	1	3	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	3	5	1	2	2	3	1	5	1	1			
17	1	1	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	4	3		
18	4	2	4	2	1	4	1	2	2	2	3	4	1	4	1	4	2	4	2	1	2	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2		
19	2	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3		
20	3	5	2	2	3	5	3	5	3	1	3	2	3	1	3	5	3	2	1	2	2	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	2	3	5	3	5	3	5		
21	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	5	2	5	2	2	1	2	2	2	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	2	5	2	5	5		
22	4	1	4	1	3	1	4	1	3	1	3	1	4	1	4	1	4	2	1	2	1	3	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1		
23	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
24	4	1	5	1	2	3	5	1	2	1	3	1	5	3	5	3	5	2	1	2	1	2	1	2	3	5	3	5	3	1	3	1	5	3	5	3	5	3		
25	5	2	3	1	2	2	5	2	2	1	2	1	5	2	5	2	5	2	1	2	1	2	1	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	
26	2	4	5	3	2	4	4	4	2	2	2	5	4	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
27	4	5	4	2	5	4	5	2	3	3	3	4	5	4	5	4	2	1	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
28	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
29	5	3	5	2	4	3	5	3	3	2	2	5	3	5	3	5	3	5	2	1	2	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	
30	5	2	5	3	2	5	2	3	3	3	5	2	5	2	5	2	5	2	1	2	2	3	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	
31	2	1	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1		
32	5	2	5	1	1	2	5	2	1	1	1	5	2	5	2	5	2	1	2	1	1	1	1	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	
33	1	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	2	1	4	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1		
34	1	3	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	
35	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
36	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	
37	4	1	4	2	1	4	1	2	2	2	3	4	1	4	1	4	2	1	2	2	2	3	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	
38	2	5	1	3	2	5	2	3	1	3	1	5	2	5	2	5	2	1	2	1	2	1	3	1	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	
39	2	4	2	2	1	4	2	4	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	
40	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	1	3	3	5	3	5	3	2	1	2	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	
41	1	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	
42	4	2	4	2	1	4	2	1	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	
43	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
44	5	2	5	3	1	2	5	2	1	4	3	3	5	2	5	2	5	2	1	2	3	1	3	1	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2
45	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
46	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
47	4	3	4	1	2	3	4	3	2	1	3	1	4	3	4	3	4	3	4	2	1	2	1	2	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
48	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
49	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
50	2	4	2	3																																				

101	3	3	3	2	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3			
102	2	4	4	1	2	2	3	4	2	1	3	1	2	4	3	4	3	2	1	2	1	2	1	2	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4			
103	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	5	1	2	1	3	1	5	1	1	
104	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	4	1	1	1	3	1	3	1	3	1	4	3
105	4	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	1	2	3	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	
106	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	
107	3	5	2	2	2	5	3	5	3	3	2	2	3	1	3	5	3	2	1	2	2	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	2	3	5	3	5	5	
108	2	5	2	3	3	5	2	5	3	3	3	3	2	5	2	5	2	2	1	2	3	3	3	3	5	2	5	2	5	2	5	3	2	5	2	5	5	
109	4	1	4	2	3	1	4	1	2	3	3	3	4	1	4	1	4	2	1	2	2	3	2	2	1	4	1	4	1	4	1	3	4	1	4	1	1	
110	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	
111	4	1	5	1	1	3	5	1	1	1	1	2	5	3	5	3	5	2	1	2	1	1	1	1	3	5	3	5	3	1	3	1	5	3	5	3	3	
112	5	2	3	2	3	2	5	2	3	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	1	2	2	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	
113	2	4	5	3	1	4	4	4	2	3	2	3	5	4	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	4	2	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	
114	4	5	4	2	3	5	4	5	3	1	3	2	4	5	4	5	4	2	1	2	2	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	5	5	
115	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
116	5	3	5	1	3	3	5	3	3	1	3	1	5	3	5	3	5	2	1	2	1	3	1	3	3	5	3	5	3	1	5	3	5	3	3	3		
117	5	2	5	2	1	2	5	2	1	2	1	2	5	2	5	2	5	2	1	2	2	1	3	1	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	
118	2	1	2	3	3	1	2	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1
119	5	2	5	1	3	2	5	2	3	1	3	1	5	2	5	2	5	2	1	2	1	3	1	3	2	5	2	5	2	1	5	2	1	5	2	5	2	
120	1	4	1	2	1	4	1	4	1	2	1	2	1	4	1	4	1	4	1	2	2	2	1	2	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	
121	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	
122	2	1	2	3	1	1	2	1	1	4	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1
123	3	1	3	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	
124	4	1	4	3	2	1	4	1	2	3	1	3	4	1	4	1	4	2	1	2	3	2	3	2	1	4	3	4	1	4	1	3	4	1	4	1	1	
125	5	2	5	1	2	2	5	2	2	1	3	1	5	2	5	2	5	2	1	2	1	3	1	2	5	2	5	2	5	2	1	5	2	5	2	5	2	
126	2	4	2	1	2	4	2	4	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	1	2	1	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	
127	3	5	3	3	2	5	3	5	2	2	2	3	5	3	5	3	2	1	2	3	2	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
128	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	
129	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	4	2	1	2	2	2	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2
130	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
131	5	2	5	3	3	2	5	2	3	3	3	5	2	5	2	5	2	1	2	3	3	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	
132	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
133	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
134	4	3	4	1	1	3	4	3	1	1	1	2	4	3	4	3	4	2	1	2	1	1	1	1	3	4	3	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	
135	1	2	1	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
136	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
137	2	4	2	2	3	4	2	4	3	1	3	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	
138	3	5	3	2	2	5	3	5	2	2	3	3	5	3	5	3	2	1	2	2	2	3	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
139	4	2	4	1	3	2	4	2	3	1	3	1	4	2	4	2	4	2	1	2	1	3	1	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2
140	4	3	4	2	1	3	4	3	1	2	1	2	4	3	4	3	4	2	1	2	2	1	2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
141	5	3	5	1	2	3	5	3	2	1	3	1	5	3	5	3	5	2	1	2	1	2	1	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	
142	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
143	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	1	2	3	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
144	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	2	1	2	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
145	3	2	3	2	2	5	3	2	3	2	2	2	3	5	3	5	3	2	1	2	2	2	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
146	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
147	3	1	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	
148	4	1	4	2	3	2	3	4	2	3	3	3	1	4	4	4	4	2	1	2	3	2	2	1	5	1	5	1	3	2	3	4	1	4	2	1	1	
149	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
150	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	4	4	2	4	4	
151	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	5	3	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	5	2	2	3	2	4	3	
152	3	1	3	3	1	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	
153	1	2	1	2	3	2	1	2	3																													

Otras evidencias



Validación de instrumentos

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018**", del estudiante **José Alfredo Santamaría Obando**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 04 de agosto de 2018



Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358



**Liderazgo desde la perspectiva de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Santa Rosa 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Dr. José Alfredo Santamaría Obando

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.redalyc.org Fuente de Internet	2 %
2	es.scribd.com Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	2 %
4	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	1 %
5	radiomaranon.org.pe Fuente de Internet	1 %
6	www.scielo.org.co Fuente de Internet	1 %
7	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.upeu.edu.pe	1 %

24

Icons: graduation cap, checkmark, edit, grid, funnel, prohibition, download, info



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Santamaría Obando José Alfredo

D.N.I. : 10385283

Domicilio : Calle Carabaya Av. A etapa 202 RZ H / 1. m. b. Santo Domingo

Teléfono : Fijo : Móvil 9400-44116

E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría Doctorado

Grado : MAESTRO EN

Mención : GESTION PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Santamaría Obando José Alfredo

Título de la tesis:

Liderazgo desde perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Rosa 2018.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 12. set. 2018

*Ingeniera
García
1373-18*



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



OPB
[Handwritten signature]

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

*Visto bueno
para la tesis*

ESCUELA DE POSGRADO

Santamora Obando Jose con DNI N° *10385282*
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: *M.P.*
(Promoción) (Nombre del programa)
..... identificado con el código de matrícula N° *6700249591*
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto bueno para la tesis

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, *4* de *Setiembre* de 2018

[Handwritten signature]
.....
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a.
- b.
- c.
- d.

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:

Email:

