



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estilos de liderazgo según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Zavaleta Tirado, Araceli

ASESORAS:

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia

Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2017

Página del Jurado

Mg. Aguilar Aragón, Nancy Deifilia
Presidente

Dra. Baltodano Nontol, Luz Alicia
Secretaria

Mg. Malpica Risco, Vhanya Olenka
Vocal

Dedicatoria

Con todo aprecio, cariño y mi amor para las personas que hicieron todo lo posible para que yo pudiera lograr uno de los más ansiados de mis sueños, por motivarme día a día y brindarme ese apoyo incondicional cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi agradecimiento y consideración, a mis padres Benedicto Zavaleta Ramos y Julia Tirado Guevara.

Dedico también este trabajo A mis docentes por todas las enseñanzas brindadas en todo el transcurso de mis estudios y en este andar por la vida, influyeron muchísimo con sus consejos, experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para afrontar los retos de la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de las páginas de mi tesis.

Agradecimiento

A Dios que siempre nos da fuerzas y guía en el camino del bien.

A mi familia que siempre me han apoyado y que forman una gran parte dentro de mi vida, lo cual han tenido que hacer tantas vivencias y sacrificios que hacer para lograr otra de tantas metas que me he propuesto en esta vida y gracias a la solidaridad y el apoyo de mis padres. A mis amigos, aquellos que siempre han confiado en mis conocimientos y que me estimularon en aquellos momentos cuando el entusiasmo por completar este trabajo se disminuía. A mis compañeros, estudiantes que también han hecho muchos esfuerzos personales, les agradezco infinitamente sus colaboraciones y su participación en todas las tareas de formación que compartimos. A mis queridos profesores de la Escuela de Administración, de quienes conservaré en mi memoria el entusiasmo y compromiso con su vocación y el empeño desinteresado por moldearnos como excelentes profesionales. Agradezco sinceramente también las sabias recomendaciones de mi asesora metodóloga Nancy Aguilar Aragón y mis asesoras especialistas, quienes desde el primer día aceptaron ayudarme con sus conocimientos acerca de mi trabajo de investigación, con sus conocimientos indispensables para la realización de este proyecto.

Nunca los olvidaré.

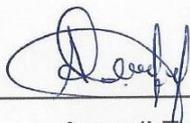
Declaración de autenticidad

Yo, Araceli Zavaleta Tirado, con DNI N° 47058636, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación es veraz y auténtica.

Así mismo autorizo a la Universidad Cesar Vallejo a publicar mi tesis en caso sea necesario.

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

Trujillo, Julio de 2017



Araceli Zavaleta Tirado
DNI: 47058636

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Estilos de liderazgo según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017”, con la finalidad de determinar, en el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Así mismo, consta de ocho capítulos: Capítulo I: Introducción; Capítulo II: Método; Capítulo III: Resultados; Capítulo IV: Discusión; Capítulo V: Conclusión; Capítulo VI: Recomendaciones; Capítulo VII: Propuesta y Capítulo VIII: Referencias.

Esperando cumplir con los requisitos de su aprobación.

Atentamente
Zavaleta Tirado Araceli

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstrat	ix
I. Introducción	10
1.1. Realidad problemática.....	¡Error! Marcador no definido.0
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	¡Error! Marcador no definido.5
1.3.1. Estilos de liderazgo.....	16
1.4. Formulación del problema.....	21
1.5. Justificación del estudio.....	21
1.6. Hipótesis.....	22
1.7. Objetivos.....	22
1.7.1. General.....	22
1.7.2. Específicos.....	¡Error! Marcador no definido.2
II. Método	23
2.1. Tipos de investigación.....	23
2.2. Diseño de investigación.....	23
2.3. Variables y operacionalización.....	24
2.4. Población y muestra.....	25
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.6. Métodos de análisis de datos.....	26
2.7. Aspectos éticos.....	26
III. Resultados	27
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
VII. Referencias	35
ANEXOS	37

Resumen

La presente investigación tiene como finalidad identificar el estilo de liderazgo según género en la Municipalidad distrital de Casa Grande, en el año 2017. La metodología utilizada en la investigación consistió en un tipo de investigación descriptiva con un diseño no experimental, de corte transversal, cuya población estuvo conformada por 34 directivos, entre gerentes y subgerentes de la Municipalidad Distrital de Casa Grande. El instrumento de recolección de datos utilizado fue un cuestionario denominado Estilos de Liderazgo (Celid-A) propuesto por Castro, et al (2007), el cual fue aplicado a los directivos de las diferentes áreas de la Municipalidad distrital de Casa Grande se utilizó el programa Microsoft Excel y SPSS. La presente investigación concluyó que existe un liderazgo transaccional en los directivos del género masculino y femenino en la Municipalidad distrital de Casa Grande, en el año 2017, se introdujeron los datos obtenidos en el programa Microsoft Excel y SPSS, demostrando que existe un estilo de liderazgo predominante en la Municipalidad. En este sentido la hipótesis planteada ha sido aceptada, puesto que el estilo de liderazgo predominante según género es transaccional en la Municipalidad distrital de Casa Grande.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, género.

Abstrat

The present research aims at identifying the style of leadership by gender in the District Municipality of Casa Grande, in the year 2017. The methodology used in the research consisted of a type of descriptive research with a non-experimental, cross-sectional design, whose Population was made up of 34 managers, between managers and deputy managers of the District Municipality of Casa Grande. The data collection instrument used was a questionnaire called Leadership Styles (Celid-A) proposed by Castro, et al. (2007), which was applied to the managers of the different areas of the District Municipality of Casa Grande. Program Microsoft Excel and SPSS. The present investigation concluded that there is a transactional leadership in male and female managers in the District Municipality of Casa Grande, in 2017, the data obtained in the program Microsoft Excel and SPSS were introduced, demonstrating that there is a style of leadership Predominant in the Municipality. In this sense, the hypothesis has been accepted, since the style of leadership predominant according to gender is transactional in the Municipality of Casa Grande.

Key words: Leadership styles, gender.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

La idea de la investigación es a partir de la necesidad de poder identificar qué tipos de estilos de liderazgo se ejerce en la Municipalidad Distrital de Casa Grande según el género de los trabajadores que labora en dicha entidad pública.

Mayormente, en el sector público se observa una amplia gama de factores negativos que influyen en el comportamiento organizacional de los subordinados, tales como, motivación, eficacia laboral, satisfacción en el trabajo, ambiente laboral, la capacidad de administración, la calidad de servicio, las relaciones jerárquicas, delegación de autoridad y estilos de liderazgo. Conociendo la realidad puedo mencionar que existe una deficiente comunicación, ausencia de puesto de trabajo y el clima institucional entre hombres y mujeres en la Municipalidad.

La preocupación sobre la relación de los estilos de liderazgo en las organizaciones es cada vez más creciente, ya que su dirección involucra una serie de comportamientos, que ejercen algunas personas sobre otras, debido al cargo que ocupan en las mismas. La problemática que existe en la Municipalidad son las discusiones entre los trabajadores por ciertas responsabilidades ejecutadas que no se han podido cumplir lo cual por esta razón llamó la atención para este proyecto de estudio y analizar si en realidad existe un liderazgo efectivo que predomina según el género en la institución, así mismo que nivel de eficacia organizacional existe, desde mi punto de vista puedo mencionar que existe un ejercicio de poder y autoridad por parte de algunos trabajadores, quizá están centrados solo en el bienestar personal mas no en toda la institución ;lo cual no están desarrollando eficientemente las funciones que se les asigna a cada trabajador.

El trabajo en equipo siempre es tedioso los altos directivos en la institución presentan un liderazgo ineficiente mostrando conductas negativas tanto en los varones y féminas que no cumplen con las responsabilidades y tienen a ser muy conflictivos en su respectiva área cuando lideran a sus colaboradores, nunca reconocen los aportes y logros obtenidos por los trabajadores que muestran un cargo más bajo que los directivos, lo cual ocasiona que tengan un bajo desempeño laboral y puedan lograr cumplir los objetivos trazados por la Municipalidad.

Los subordinados en general no se sienten identificados con sus tareas que desarrollan a diario en la institución. No existen componentes los cuales logren que el trabajador conozca y admita los valores y criterios de eficacia de la Municipalidad. A nivel institucional: La Municipalidad Distrital de Casa Grande es un organismo importante con autonomía política, económica y administrativa, pero afronta diversos problemas de liderazgo, los mismos que consecuentemente afectan el desempeño laboral, muestra una deficiente coordinación entre directivos de género masculino y femenino en las áreas orgánicas, inadecuada racionalización de recursos humanos y materiales, elevada proporción de personal no calificado, personal ubicado en cargos no compatibles con su formación, capacitación y/o experiencia. No se tiene un plan de capacitación para el personal y la atención a los usuarios aún no es la óptima. Ante lo expuesto, considero necesario el desarrollo de un proyecto de investigación con el objetivo de evaluar los estilos de liderazgo según el género que predomina en la Municipalidad Distrital de Casa Grande en el año 2017, ya que considero que existe la falta de un liderazgo adecuado y bien orientado. Esta investigación servirá de base, para proponer alternativas de solución para la mejora de los estilos de liderazgo aplicados por los funcionarios, lo cual consecuentemente traerá consigo una mejora en la eficacia y eficiencia de la organización, y en un mejor manejo del talento humano.

1.2. Trabajos previos

Mascaray, (2012), en su tesis doctoral denominado “Modelización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros” presentada a la Universidad Nacional de Educación a Distancia. España.

El tipo de estudio es descriptivo y como instrumento se utilizó un cuestionario Estilos de Liderazgo mediante la página web denominada encuesta.com.

Concluye que: Existe una significativa influencia del estilo de liderazgo transformacional sobre todos los aspectos analizados: cordialidad en el líder, convivencia de valores entre las personas y organización, satisfacción en el trabajo, compromiso organizacional y rendimiento del trabajador. También queda confirmada una relación positiva sobre el

mismo conjunto de variables de liderazgo transaccional, aunque es menor grado, así como una importante interacción negativa del liderazgo pasivo (p.214).

Hernández, (2013) en este proyecto realizado en la universidad del Rosario - Bogotá. “El liderazgo organizacional una aproximación desde la perspectiva etológica”.

Se utilizó un estudio cualitativo de nivel descriptivo y utilizando como técnica el análisis documental.

Llegó a las siguientes conclusiones: Los hombres en su empoderamiento de gerentes deben llevar el poder adquirido en las decisiones, de las metas u objetivos de las empresas, teniendo una formación especial y un posicionamiento como líder, debe discernir la competencia y valores característicos de una organización para llevarla al éxito.

En este mundo globalizado, los directivos requieren que las organizaciones tengan procesos de planeación de calidad y excelencia para obtener un nivel alto en sus metas.

El líder debe discernir la competencia y valores característicos de una organización para llevarla al éxito, sin sobre pasar los derechos de los demás, el líder-jefe debe luchar con conocimiento, experiencia y excelente comunicación, como lo hacen las aves con efectivas formas de comunicación cuando están en peligro, conquista o simplemente quieren llamar la atención de otros dentro o fuera de la organización (p.84).

Velásquez, (2013) desarrolló la tesis “El estilo de liderazgo y su relación con el clima laboral de I.E.P Abraham Lincoln del Distrito de la Esperanza-Trujillo en el año 2013”.

Utilizo el tipo de estudio descriptivo y diseño de investigación no experimental, utilizo el instrumento de evaluación denominado cuestionario Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) concluye lo siguiente: Existe una relación directa entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional, donde el estilo predominante de liderazgo es el democrático y el clima laboral en su mayoría es satisfactorio, mientras que cuando el estilo de liderazgo es liberal o autoritario los niveles de clima laboral desciende a es apenas aceptable trabajador. También queda confirmada una relación

positiva sobre el mismo conjunto de variables de liderazgo transaccional, aunque es menor grado, así como una importante interacción negativa del liderazgo pasivo (p.39).

Ruiz de la Cruz, (2013) realizó una investigación sobre la “Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte”, presentada a la UNMSM.

Se realizó un tipo de investigación básica y de nivel correlacional-causal, como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario denominado Estilo de Liderazgo del Director, que fue aplicada a una muestra representativa de docentes 175 de tres instituciones educativas, cuya información permitió mediante el modelo de regresión lineal múltiple probar las hipótesis planteadas. De tres instituciones educativas, cuya información permitió mediante el modelo de regresión lineal múltiple probar las hipótesis planteadas. Como parte del estudio se determinó la correlación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte. Asimismo, la prueba de hipótesis determinó que la hipótesis principal: Los estilos de liderazgo de los directores influyen en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte, es verdadera. Dentro del estilo de liderazgo transformacional, las sub dimensiones, influencia idealizada y estimulación intelectual influyen significativamente en la eficacia de las instituciones educativas; al igual que las sub dimensiones, recompensa contingente y dirección por excepción activa del estilo de liderazgo transaccional influyen significativamente (pp.158-159).

Matos, (2014) realizó un estudio cuya finalidad fue identificar “Estilo de liderazgo predominante en los docentes del nivel primaria de instituciones educativas red N° 08 Región Callao”, presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola de Lima de Lima.

Se utilizó el tipo de estudio descriptivo, se utilizó el instrumento denominado Cuestionario de Estilos de liderazgo (Celid-A). Llegó a las siguientes conclusiones: Se concluye que el estilo de liderazgo

predominante en los docentes de primaria es el Liderazgo Transformacional. Las sub dimensiones que predominan en los docentes de educación primaria de las instituciones educativas de la Red N° 08 de la Región Callao son Inspiración y Consideración individualizada. Según su sexo, son las docentes mujeres quienes consideran que proyectan y practican en su desempeño laboral los elementos que conforman el liderazgo transformacional en mayor grado que los docentes varones. En cuanto a su edad, los profesores menores de 35 años consideran en mayor grado practicar el estilo de liderazgo transformacional. Asimismo, en los docentes con tiempo de servicio menor a 10 años se evidencia mayor predominio de liderazgo transformacional. Los docentes nombrados son más transformacionales que los docentes contratados; mientras que estos últimos resultan ser más transaccionales. (p.65).

Agreda, (2014) realizó un estudio sobre “El liderazgo de los directivos y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Starbucks S.A ubicada en el Real Plaza de la ciudad de Trujillo”, presentada a la Universidad Privada Antenor Orrego.

Se utilizó un tipo de estudio descriptivo así mismo utilizo un instrumento denominado Cuestionario para directivos y colaboradores. Concluye lo siguiente: El estilo de liderazgo que predomina en la empresa Starbucks S.A es la del liderazgo autocrático, tiende a centralizar la autoridad, indican métodos de trabajo, toman decisiones unilaterales y limitan la participación de los subordinados. Los directivos de la empresa no cuentan con todas las características para asumir un buen liderazgo no son innovadores, no establecen metas y objetivos, no tienen inteligencia emocional y capacidad de comunicarse; necesitan reforzar más las relaciones interpersonales con los colaboradores de modo que exista una comunicación más fluida. Las relaciones interpersonales percibida por los colaboradores con sus compañeros de su misma área laboral de la empresa Starbucks S.A no son buenas, permitiendo que los colaboradores no se sientan en confianza entre ellos. (p.68).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estilos de liderazgo

Definiciones

Según Hersey, (2007) establece que “las pautas relacionadas al comportamiento expuesto por un ser humano, dicho comportamiento es percibido por los demás, cuando trata de ser capaz de influir en las actividades de otros” (p.250).

Según Mintzberg (1999), define que “el liderazgo es una relación de influencia entre líderes y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejan sus propósitos compartidos” (p.153).

Según el autor (Orellana, 2003), define:

Los estilos de liderazgo según el género, en general, surgen ciertos estereotipos en la sociedad sobre las diferencias de género en la forma de ejercer el liderazgo, distinguiendo entre un estilo masculino y uno femenino. Algunos de estos mitos son que las mujeres muestran un comportamiento demasiado emocional como para tomar decisiones racionales; se comprometen menos con el trabajo que los hombres; carecen de motivación para la consecución de los logros; y son menos asertivas que los hombres. Asimismo, el género masculino está estereotipado con características como la racionalidad, la agresividad, la competitividad o la independencia, rasgos considerados por la sociedad como propios de la masculinidad y vinculados con el ideal de buen líder.

Según (Puyal y Sanagustín, 2006), En consecuencia, la mujer parece carecer de características relacionadas con la competencia, la ambición y la independencia, es decir, rasgos propios de un buen líder.

Según Castro, et al. (2007) define que:

Los estilos de liderazgo son entendidos como modelos relativamente firmes de conductas desarrolladas por quienes son considerados líderes. A pesar de que éstos modifiquen sus conductas de acuerdo a los detalles de

la situación, suelen mostrar maneras típicas de interactuar con sus superiores y subordinados (p.76).

Según Fischman (2005) establece que:

El estilo de liderazgo es el que describe al tipo de administración de un dirigente. Según lo pueden apreciar los subordinados por ende corresponde a todo lo que el líder puede hacer para que un grupo pueda lograr con una buena productividad en sus actividades alcanzar las metas trazadas (p.13).

Dimensiones del Estilo de liderazgo

Liderazgo transformacional

Según castro, (2007). Define que:

El líder transformacional es aquel que empieza la creación de una estructura adecuada con el punto de partida de concientizar a los subordinados para que así ellos mejoren sus beneficios personales su objetivo principal es lograr la conexión del grupo. (p.98).

Según los autores Bass y Avolio (1994) define que:

El liderazgo transformacional es un proceso que se manifiesta cuando se produce la interacción entre el líder y su subordinado; El líder es el que tiene la capacidad de estimular y generar una gran admiración por parte de los seguidores los cuales desearan imitarlo. Además los estimula intelectualmente, desarrollando la creatividad de los seguidores; a su vez considera a los subordinados personalmente, proporcionándoles apoyo y guía (p.160).

Según Castro, et al. (2007) la interacción dentro del liderazgo transformacional, se origina a través de cuatro procesos los cuales son mencionados a continuación:

El Carisma, se describe mediante los comportamientos presentados por los líderes los cuales se convierten en ejemplos para los subordinados. Así el líder puede lograr el respeto y la admiración ganándose toda la

confianza de los seguidores y consiguiendo ser visto como un excelente modelo a seguir (p.120).

Inspiración. Se expresa mediante las distintas formas que un buen líder puede motivar e inspirar a sus subordinados, además de lograr inculcar una buena enseñanza del trabajo en equipo para que así los empleados se comprometan con sus labores y se pueda lograr una buena productividad (p.121).

La Consideración Individualizada. Se describe a la orientación que el líder manifiesta hacia los empleados, reconociendo todos los logros y el desarrollo laboral de cada uno de los subordinados de acuerdo con sus necesidades y capacidades. El líder presenta una conducta de un instructor para sus empleados generando un buen clima laboral entre ambos (p.122).

La Estimulación Intelectual. Se presenta mediante el transcurso del reconocimiento del esfuerzo de los subordinados por parte de los líderes transformacionales con el fin de que ellos puedan ser más creativos e transformadores, ayudándolos a resolver sus dificultades en sus tareas laborales con nuevas ideas y nunca criticándoles en público (p.123).

Liderazgo transaccional

Según Riggio (2006) el Liderazgo Transaccional se refiere a:

La transacción que tiene terminación entre los dirigentes. Dicho cambio se manifiesta con la discusión del líder y posteriormente pactar los acuerdos con sus seguidores, dejándoles claro que si logran cumplir lo acordado serán recompensados. Las dinámicas implicadas en el liderazgo transaccional, se llevan a cabo mediante dos técnicas mencionadas: Recompensa Contingente y Dirección por Excepción, los cuales se pueden apreciar a continuación. (p 208).

Según castro, (2007). Define que:

El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos

por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder. (p.32).

El liderazgo transaccional se basa en el supuesto de que los subordinados son motivados por premios y a su vez por castigos con el fin de que el seguidor haga y siga todo lo que el líder lo indique. En este contenido, este líder se atarea elaborando claras estructuras, sistemas de información, y de recompensas. Claro que los castigos no siempre se mencionan pero si forman parte del sistema formal. En la principal etapa del liderazgo transaccional se negocia los términos contractuales con los seguidores, sus retribuciones, sus beneficios, y el mando del líder sobre los subordinados. Una vez que el trabajo ha sido asumido por el trabajador, éste es completamente comprometido por el triunfo o fracaso del mismo (p.220).

El líder transaccional muestra a sus seguidores las conductas propias que estos deben aprender a adoptar con el fin de que ellos puedan lograr la satisfacción personal y al mismo tiempo darles a conocer las recompensas que recibirán si logran cumplir con todo lo establecido en la organización. Los líderes transaccionales son lo que siempre van a guiar a sus seguidores motivándoles constantemente para poder lograr cumplir con los objetivos trazados y mejorar su productividad (p.221).

Según Castro (2007), considera:

La recompensa contingente, se basa en la interrelación del líder con el subordinado esto basado en intercambios mutuos consiste. El líder asemeja las necesidades de los seguidores y a su vez realiza una transacción entre todas las necesidades de los empleados y a la vez de cada persona. Para posteriormente brindarles un premio o sanción a en función del consecución de los objetivos (p.216).

La Dirección por Excepción se presenta con las acciones que toma el líder únicamente cuando se manifiestan acciones de conductas negativas en los subordinados. En general las intervenciones son negativas y de crítica para que las metas planteadas por la organización no se descaminen de su curso (p.217).

Según los autores Sashkin & Rosenbach (1996) existen dos ejemplos de Dirección por Excepción: activa y pasiva.

En su forma activa, el líder indaga desviaciones de los procedimientos determinados y comienza acciones al identificar cualquier irregularidad. En la forma pasiva, solo intervienen cuando se presentan problemas específicos en una determinada situación a su vez también intervienen cuando pueden apreciar que sus seguidores no están siguiendo correctamente todos los procedimientos que se habían establecido (p.218).

Liderazgo Laissez Faire

Según Bass (1994) señala que:

La implantada independencia de todos los empleados nos reflejarían resultados totalmente positivos, pero que no se debe confundir esta independencia con la instrucción del liderazgo laissez faire, en la cual la productividad, la cohesión y la satisfacción de los empleados se ve arduamente disminuida. (p.559).

Según Castro, (2007) define que:

El liderazgo laissez faire es la dimensión más negativa dado que este tipo de líderes evitan tomar decisiones, no realizan intercambios de ningún tipo para lograr objetivos y no hacen uso de la autoridad que el rol de líder les confiere.(p.67).

Ausencia de liderazgo lo cual las decisiones no son tomadas, las acciones son demoradas y las responsabilidades del líder son ignoradas, es considerado un líder ineficaz. (p.89).

Según Fischman (2005) indica que:

El liderazgo laissez faire es involucrado también con el llamado Ausencia de liderazgo, en la actualidad se piensan que se estará a la vanguardia si le damos poder a los seguidores que trabajen solos. El líder que muestra ausencia de liderazgo faculta potestad paulatinamente a los subordinados, con el único fin de poder conseguir que los seguidores logren alcanzar todas sus metas trazadas dejándoles actuar de manera independiente;

elaborando una táctica, poniendo a su disposición toda la información que sea posible para facilitar sus actividades laborales; además participa la misma visión. A diferencia, el líder *laissez faire* concede autonomía pero sin delegar el poder.

La inactividad del líder *laissez-faire*, su deseo de no aceptar responsabilidad, dar direcciones, ni entregar apoyo se ha relacionado consistentemente en forma negativa a la productividad, satisfacción, y cohesión grupal. Según las investigaciones, es el liderazgo menos efectivo. (p.98).

El perfil de un buen líder

Según Parienter (2006), indica que:

Una de las principales cuestiones que surgen en el tema del liderazgo es de un líder nace o se hace. En la actualidad, podemos afirmar que el líder es un compendio de inteligencia, de aprendizaje y de oportunidad. Lo que nos deja bien claro que, aparte de una experiencia y de una formación, el líder ha de contar con un talento innato. (p.45).

Un líder no se fabrica si no que alguien con madera de líder se va haciendo así mismo a la espera de que le surja la oportunidad para desarrollar toda su capacidad de liderazgo. Podremos decir que ha cultivado un perfil de buen líder. Un buen líder debería, cuando menos, contar con las siguientes características, tener visión, saber predecir los cambios y definir estrategias en función de esa visión.

Saber establecer objetivos acordes de la visión del cambio que el propio líder tiene.

Saber comunicar su estrategia a los colaboradores de forma directa y asertiva, escuchando a los mismos si es necesario.

Tener capacidad para dirigir y coordinar grupos, fomentando un buen clima de trabajo.

Saber distinguir lo principal de los secundario y ser capaz de centrar los esfuerzos del grupo hacia las metas establecidas.

Ser un gran motivador para sus colaboradores, consiguiendo que todos se centren en el interés común por encima del individual e involucrando a todos hasta conseguir que se pueda trabajar con creatividad.

Saber formar a sus colaboradores detectando sus necesidades formativas.
(p.298).

Como se mide la variable

Los indicadores e ítems para los estilos de liderazgo están basados en el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A) propuesto por Castro, et al. (2007).

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son los estilos de liderazgo predominantes según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Teniendo en cuenta los criterios de (Hernández, Fernandez & Baptista 2010) la actual investigación se justifica por:

Por Conveniencia. El propósito de la siguiente investigación es proporcionar información sobre los estilos de liderazgo de los directivos en la Municipalidad Distrital de Casa Grande, buscando de esta manera corregir y buscar mejorar la labor directiva.

Relevancia social. La presente investigación estará orientada a contribuir el fortalecimiento de los líderes en todas las Municipalidades, a través de como el adecuado desarrollo de los estilos de liderazgo de los directivos es un factor importante ya que contribuye a lograr los objetivos metas organizacionales, asimismo podría reforzar los estudios realizados anteriormente con las misma variable de estudio en diferentes Municipios.

Implicaciones prácticas. Esta investigación busca conocer, cuál es el estilo de liderazgo que muestran los directivos en la institución, lo cual se enfoca en la solución de problemas y ayudará a mejorar los sistemas de las municipalidades asimismo es de gran ayuda como antecedente para las próximas investigaciones.

Valor teórico. El presente estudio de investigación permitirá tener un valioso aporte teórico y de investigación referente a los estilos de liderazgo mostrado por los altos mandos, también servirá para analizar diferentes estudios ya realizados y ampliar más los conceptos del tema y profundizar mucho más los conocimientos sobre el estilo de liderazgo.

Utilidad metodológica. Permitirá continuar más investigaciones respecto a los estilos de liderazgo teniendo en cuenta la gran importancia que tiene para el logro de los objetivos y metas institucionales, por tal motivo he considerado trascendente estudiar el estilo de liderazgo, ya que sus implicancias son relevantes en el desarrollo de las actividades en la organización.

1.6. Hipótesis

El estilo de liderazgo predominante según género es el transaccional en la Municipalidad Distrital de Casa Grande- La Libertad, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Identificar los estilos de liderazgo predominantes según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017.

Objetivos específicos

Identificar los estilos de liderazgo que poseen los directivos según el género masculino en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-La Libertad, 2017.

Identificar los estilos de liderazgo que poseen los directivos de género Femenino en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-La Libertad, 2017.

Analizar las características diferenciadoras de los estilos de liderazgo según género de los directivos en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-La Libertad, 2017.

II. Método

2.1. Tipo de Investigación

Investigación descriptiva, porque se describirá la variable de estudio estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Casa Grande.

2.2. Diseño de investigación

No experimental, porque no se manipula deliberadamente la variable, y de corte transversal porque se realizará en un tiempo determinado.

2.3. Variables, Operacionalización

Variable Independiente: El estilo de liderazgo.

Tabla 2.1: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De medición
Estilo De Liderazgo	“Los estilos de liderazgo son entendidos como modelos relativamente firmes de conductas desarrolladas por quienes son considerados líderes. A pesar de que éstos modifiquen sus conductas de acuerdo a los detalles de la situación, suelen mostrar maneras típicas de interactuar con superiores y subordinados” Castro, et al. (2007, p.76).	Se definió a través de la aplicación del Cuestionario de Estilos de Liderazgo (Celid-a) propuesto por Castro, et al. (2007).	Liderazgo Transformacional	Carisma	Ordinal
				Inspiración	
				Estimulación intelectual	
				Consideración individualizada	
		Liderazgo transaccional	Recompensa contingente		
			Dirección por excepción		
		Liderazgo Laissez Faire	Ausencia del liderazgo		

2.3. Población Y Muestra

2.3.1 Población

La población de estudio está constituido por 34 directivos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande.

2.3.2 Muestra

Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó a criterio del investigador La muestra estará conformada por 34 directivos según género de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, La Libertad, 2017.

2.4. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos, Validez Y Confiabilidad

Técnica - Encuesta

Instrumento - Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-A).

2.4.1. Validez Y Confiabilidad

El instrumento de estudio se validó por los siguientes expertos.

- a. Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros
- b. Lic. Ciudad Fernández, Pablo Ricardo
- c. Mg. Vhanya Olenka, Malpica Risco

Para la variable estilo de liderazgo, la validez y confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente alta de Cronbach a través de una escala tipo Likert de cinco valores, donde Valor 1 es totalmente en desacuerdo, Valor 2 es en desacuerdo, Valor 3 es Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, Valor 4 es de acuerdo y Valor 5 es totalmente de acuerdo, se aplicó a 15 directivos.

Alfa de Cronbach lo cual se muestra un resultado de 0.917 lo que significa una apreciación respetable confiabilidad del instrumento.

2.5 Métodos De Análisis De Datos

Para la medición del variable estilo de liderazgo se utilizaron tablas de frecuencias, en el programa SPSS y Microsoft Excel.

Se cuantificaron los puntajes mediante niveles (Bajo, Medio y Alto) para poder obtener los resultados y poder identificar el estilo de liderazgo predominante en la Municipalidad Distrital de Casa Grande.

Liderazgo transformacional

Puntajes	Niveles
----------	---------

17 – 39	Bajo
---------	------

40 – 62	Medio
---------	-------

63 – 85	Alto
---------	------

Liderazgo transaccional

Puntajes	Niveles
----------	---------

11 – 25	Bajo
---------	------

26 – 40	Medio
---------	-------

41 – 55	Alto
---------	------

Liderazgo Laissez Faire

Puntajes	Niveles
----------	---------

6 – 14	Bajo
--------	------

15 – 22	Medio
---------	-------

23 – 30	Alto
---------	------

Estilo de Liderazgo

Puntajes	Niveles
----------	---------

34 – 80	Bajo
---------	------

81 – 125	Medio
----------	-------

126 – 170	Alto
-----------	------

2.6 Aspectos Éticos

La investigación se desarrolla dentro del marco normativo legal peruano y sin la existencia de presión alguna por parte de grupos de interés para cambiar, modificar o alterar parcial o totalmente los resultados, ni de cualquier otra índole que pueda dañar la reputación de la población manteniendo el respeto estricto a la moral y los derechos humanos.

III. Resultados

3.1. Distribución numérica y porcentual según el “Género” de los directivos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017

Tabla 2.2

Distribución numérica y porcentual según el “Género” de los directivos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - La Libertad, 2017.

Género	N° de directivos	Porcentajes
Femenino	16	47,1%
Masculino	18	52,9%
Total	34	100%

Nota: Según los resultados con respecto al género, encontramos que del 100% de los 34 directivos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande en su mayoría el 52.9% son de género masculino y como mínimo el 47.1% de género femenino.

Tabla 2.3

Estilo de liderazgo que poseen los directivos del género masculino en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-La Libertad, 2017.

Género	Liderazgo Transaccional			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Masculino	1 2.9%	7 20.6%	10 29.4%	18 52.9%

Nota: El estilo de liderazgo predominante según el género masculino es el liderazgo Transaccional con un nivel alto de porcentaje de 29.4% porque los directivos influyen en los demás con una visión, así mismo motiva a los colaboradores, propicia el dialogo y promueve nuevas ideas innovadores en la solución de problemas.

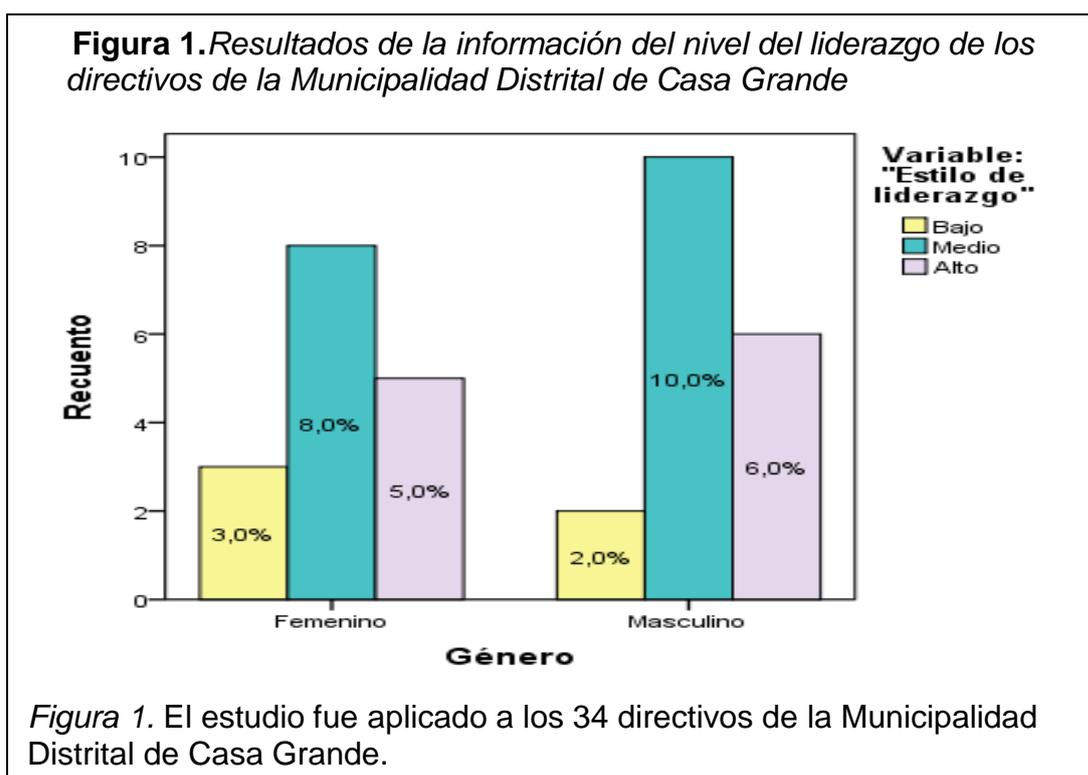
Tabla 2.4

Estilo de liderazgo que poseen los directivos del género femenino en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-La Libertad, 2017.

Género	Liderazgo Transaccional			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Femenino	2 5.9%	5 14.7%	9 26.5%	16 47.1%

Nota: El estilo de liderazgo predominante según el género femenino es el liderazgo Transaccional con un nivel alto de porcentaje de 26.5% porque los directivos influyen en los demás mediante la creación de una visión o proyecto, también atienden las necesidades individuales de desarrollo de sus seguidores con mucha tolerancia.

Estilo de liderazgo que poseen los directivos del género femenino y masculino en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-La Libertad, 2017.



Interpretación: Según resultados de “Estilos de liderazgo”, encontramos que del 100% de los 34 directivos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, en su mayoría el 10% en el género masculino y un 8 % en el género femenino presentan un nivel medio y como mínimo el 2% en el género masculino y un 3% en el género femenino representan un nivel bajo.

3.2 Analizar las características diferenciadoras de los estilos de liderazgo según género de los directivos en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-La Libertad, 2017.

En la Municipalidad Distrital de Casa Grande se analizó siete características diferenciadores de los tres estilos de liderazgo mencionados a continuación, bien según los resultados, el estilo más predominante es el liderazgo transaccional y como segundo lugar el Laissez faire en ambos géneros.

Liderazgo Transformacional

Carisma.- Según los resultados en la investigación nos muestra que no influye positivamente en todos los colaboradores ya que no se proyectan con una visión en la institución.

Inspiración

Estimulación intelectual.-Según la investigación realizada puedo mencionar que en la Municipalidad el líder no promueve ideas innovadoras y creativas que permita ver los problemas como oportunidades para aprender en coordinación con el equipo de trabajo.

Consideración individualizada.-Los resultados expresan que realmente los líderes en la institución no atiende a las necesidades individuales de desarrollo de sus seguidores con una excelente tolerancia y empatía.

Liderazgo Transaccional

Recompensa Contingente.-Puedo mencionar que los resultados manifiestan que existe en los líderes de la Municipalidad Distrital de Casa Grande, recompensan a sus seguidores por los objetivos cumplidos asimismo negocian el tipo de premio.

Dirección por excepción.-En la Municipalidad los líderes monitorean el cumplimiento de los procedimientos y reglamentaciones en cada área de dicha institución, también muestra gran pasividad al cambio

Liderazgo Laissez Faire

Ausencia de liderazgo.-Los líderes de cada área según la investigación realizada en la institución pública menciona que su presencia de los jefes pasa desapercibida, también la gran mayoría de ellos evitan asumir responsabilidades y tomar decisiones por el bienestar de la Municipalidad.

3.3. Estilos de liderazgo predominantes según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-2017.

Tabla 2.3

Estilos de liderazgo predominantes según género en la Municipalidad Distrital de Casa Grande-2017.

Género	Liderazgo Transformacional				Liderazgo Transaccional				Liderazgo Laissez - Faire			
	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total	Bajo	Medio	Alto	Total
Femenino	6	8	2	16	2	5	9	16	2	7	7	16
	17.6%	23.5%	5.9%	47.1%	5.9%	14.7%	26.5%	47.1%	5.9%	20.6%	20.6%	47.1%
Masculino	3	10	5	18	1	7	10	18	6	5	7	18
	8.8%	29.4%	14.7%	52.9%	2.9%	20.6%	29.4%	52.9%	17.6%	14.7%	20.6%	52.9%
Total	9	18	7	34	3	12	19	34	8	12	14	34
	26.5%	52.9%	20.6%	100%	8.8%	35.3%	55.9%	100%	23.5%	35.3%	41.2%	100%

Nota: Según los resultados con respecto a los estilos de liderazgo que predomina, encontramos que del 100% de los 34 directivos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande en su mayoría el predominante es el estilo transaccional en el género masculino con 29.4% y en el género femenino con 26.5% lo cual los directivos negocian con sus colaboradores el tipo de recompensa, así mismo monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentos en la institución, también ellos muestran pasividad al cambio, otro de los estilos predominantes en la Municipalidad es el estilo laissez faire con un porcentaje de 20.6% en ambos géneros porque su presencia pasa desapercibida y también evitan asumir responsabilidades y tomar decisiones.

Contrastación De La Hipótesis

El estilo de liderazgo predominante según el género masculino y femenino es el transaccional en la Municipalidad Distrital de Casa Grande- La Libertad, 2017.

IV. Discusión

Referente al objetivo específico N° 01 el estilo de liderazgo que poseen los directivos del género masculino en la Municipalidad Distrital de Casa Grande es el transaccional, se contradice con la investigación de la tesis doctoral de Mascaray (2011), “Modelización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros en España”, demostró que existe una significativa influencia del estilo de liderazgo transformacional sobre todos los aspectos analizados: cordialidad en el líder, convivencia de valores entre las personas y organización, satisfacción en el trabajo y compromiso organizacional, por tanto no estamos de acuerdo ya que se asume que es por la idiosincrasia de la investigación ya que fue realizada en otro país. En función al marco teórico coincidimos con lo planteado por Hersey (2007) quien afirma que el liderazgo son las pautas relacionadas al comportamiento expuesto por un ser humano, dicho comportamiento es percibido por los demás, cuando trata de ser capaz de influir en las actividades de otros.

En cuanto al objetivo N° 2 el estilo de liderazgo que poseen los directivos del género femenino en la Municipalidad Distrital de Casa Grande es transaccional, lo cual se respalda con el autor Riggio (2006) se refiere a la transacción que tiene terminación entre los dirigentes en el cual se manifiesta la discusión del líder y posteriormente pactar los acuerdos con sus seguidores. Las dinámicas implicadas en el liderazgo transaccional, se llevan a cabo mediante dos técnicas mencionadas: recompensa contingente y dirección por excepción. Así mismo no coincidimos con la tesista Agreda (2014). Que con su tesis titulada “Liderazgo de los directivos y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Starbucks S.A ubicada en el Real Plaza de la ciudad de Trujillo”. Demostró que el estilo de

liderazgo que predomina en la empresa Starbucks S.A es la del liderazgo laissez faire, los directivos de la empresa no cuentan con todas las características para asumir un buen liderazgo no son innovadores, no establecen metas y objetivos, no tienen inteligencia emocional y capacidad de comunicarse.

En cuanto al objetivo N°. 3 en nuestra investigación las características diferenciadoras de los estilos de liderazgo según género de los directivos en la Municipalidad Distrital de Casa Grande son las siguientes, liderazgo basado en el carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada, recompensa contingente, dirección por excepción, así como también el liderazgo basado en la ausencia de liderazgo, los mismos que han sido desarrollados. Además concordamos con Castro, et al. (2007), define lo siguiente, los estilos de liderazgo son entendidos como modelos relativamente firmes de conductas desarrolladas por quienes son considerados líderes. Estamos de acuerdo Hernández (2013). Que con su tesis, “El liderazgo organizacional una aproximación desde la perspectiva etológica”, en este proyecto realizado en la universidad del Rosario en Bogotá. Quien menciona que los hombres en su empoderamiento de gerentes deben llevar el poder adquirido en las decisiones, de las metas u objetivos de las empresas, teniendo una formación especial y un posicionamiento como líder para llevarla al éxito, sin sobre pasar los derechos de los demás, el líder-jefe debe luchar con conocimiento, experiencia y excelente comunicación.

Los resultados muestran con respecto al objetivo general los resultados de la investigación indica que el liderazgo predominante según el género femenino y masculino es el liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Casa Grande en este sentido no concordamos con lo aseverado por Ruiz de la Cruz, (2014), “Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán en Lima Norte”. Como parte del estudio se determinó la correlación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en la eficacia de las instituciones educativas, Los estilos de liderazgo de los directores influyen en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio. Referente al marco teórico coincidimos con el autor Mintzberg (1999), define que el liderazgo es una relación de influencia entre líderes

y seguidores que se esfuerzan por un cambio real y resultados que reflejan sus propósitos compartidos.

V. Conclusiones

Los resultados que se obtuvieron en la presente investigación se identificó estadísticamente que los directivos de género masculino poseen un estilo de liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Casa Grande. Esto significa, que se dan buenas prácticas de trabajo en equipo en las diferentes áreas de la institución que ayudan a desarrollar un clima idóneo para buenos resultados de metas por los subordinados.

Se ha demostrado que existe un estilo de liderazgo predominante en los directivos del género femenino con un nivel alto en la dimensión transaccional. Esto nos permite dar a conocer que las relaciones entre los gerentes o subgerentes y los subordinados, son estables, y el grado de involucramiento con las áreas de la institución.

Se pudo comprobar que si existe características diferenciadoras de las tres dimensiones, estilo transaccional, tales como el carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada, liderazgo transaccional tenemos como recompensa contingente y dirección por excepción y por último la dimensión de liderazgo laissez faire, ausencia de liderazgo. Esto implica el hecho de trabajar en la mejora personal de todos los trabajadores desde lo ético y o estético es tomado como un camino a la autorrealización como directivos, desde su perspectiva.

Se identificó que el estilo de liderazgo predominante según el género de los directivos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande es el liderazgo Transaccional, lo cual los jefes negocian con sus trabajadores el tipo de recompensa, así mismo monitorea el cumplimiento de los procedimientos y reglamentos de la institución así se pueda lograr satisfactoriamente las metas

VI. Recomendaciones

Desarrollar un plan de capacitación a los directivos de las diferentes áreas de la institución en el tema de habilidades gerenciales, lo cual permitirá mejorar las actitudes personales y profesionales de los gerentes y sub gerentes así mismo mejorar las relaciones interpersonales con sus trabajadores. Estas recomendaciones servirán para que subsista la motivación, las cuales dependen en gran parte de los directivos, y favorece la correcta comunicación e interacción jefe- subordinado y subordinado- subordinado.

Se debe implementar cursos de capacitación, talleres vivenciales entre jefes y trabajadores mensualmente donde participen todos, y se aborden, temas de crecimiento, desarrollo personal y definición de personalidad, tomando en cuenta factores importantes como la motivación, el liderazgo trabajo en equipo y logro de metas con la participación de psicólogos y panelistas ilustrados en el tema para la solución de problemas.

El gerente líder debe ser el más capacitado en cuanto a la formación en valores, éticos, manejar un lenguaje claro, poseer habilidades especiales en escuchar a sus subalternos y tener presente las habilidades de cada uno para fortalecerlas.

Utilizar las TIC's (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para comunicarse de manera adecuadamente y así evitar malos entendidos a la hora de impartir alguna instrucción que perjudique el desarrollo de actividades laborales en la institución.

VIII. Referencias Bibliográficas

- Agreda, M. (2014). *El liderazgo de los directivos y las relaciones interpersonales de los colaboradores de la empresa Starbucks S.A ubicada en real plaza de la ciudad de Trujillo*. Tesis para obtener el título de licenciada en Administración publicada: Universidad Antenor Orrego. Trujillo - Perú
- Bass, Avolio. (1994). *Mejorar la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional*. California: SAGE.
- Bass, Riggio . (2006). *Transformational leadership*. New Jersey: Routledge.
- Castro, Lupano & Benatuil. (2007). *Teoría y Evaluación del Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós.
- Fischman. (2005). *El líder transformador*. Lima: UPC.
- Fischman. (2005). *El líder transformador II*. Lima: UPC.
- Hersey. (2007). *Gestión del Comportamiento Organizacional*. (3^{ed.}), EE.UU: Prentice Hall.
- Hernández, J. (2013). *El Liderazgo organizacional una aproximación desde la perspectiva etológica*: Tesis de maestría publicada. Universidad del Rosario. Bogotá.
- Hernandez, Fernandez & Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico.
- Mascaray, J. (2012). *Modernización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros*: Tesis doctoral publicada. Universidad Nacional de Educacion a Distancia. España.
- Matos, J. (2014). *Estilo de liderazgo predominante en los docentes del nivel primaria de instituciones educativas red N° 08 Región Callao”, presentada a la Universidad San Ignacio de Loyola*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación publicada por la Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú
- Mintzberg. (1999). *Comportamiento Humano en el trabajo (3° ed.)*, Buenos Aires, Argentina: MacGraw Hill.
- Orellana, F. (2003). *Estilos de dirección y género*. Revista AJAYU

Parienter, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de liderazgo. su aplicación en la gestión de equipos de trabajo* . España : ideaspropias editorial.

Puyal, E. & sanagustín, V. (2006). El liderazgo empresarial femenino: reflexiones y paradojas, Universidad de Huelva. Revista de la UHU.

Riggio. (2006). *Transformational leadership* . New Jersey: Routledge.

Ruiz de la Cruz, G. (2013). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio Santo Domingo de Guzmán en Lima*: Tesis para optar el título de licenciado en Administración publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú.

Sashkin, Rosenbach. (1996). *Una nueva visión de liderazgo (3° ed.)*, Madrid: Centro de estudios Ramón Areces S.A.

Velásquez, C. (2013). *El estilo de liderazgo y su relación con el clima laboral de I.E.P Abraham Lincoln del Distrito de la Esperanza*. Tesis para optar el título de licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo - Perú.

Vera,G.(2014). *La influencia entre el estilo de Liderazgo en el clima organizacional en un Restaurant La Taberna del Golf en el Distrito de Trujillo*. Tesis para optar el título de licenciado en Administración publicada. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo - Perú.