

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Rojas Celis, Relio Alexzander

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47982983

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Polino Puente Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:30 horas del día 21 del mes de noviembre del año 2024**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero	(Presidente)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Secretario)
Mtro. Emerson Junior Polino Puente	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1296-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2024”**, presentada por el Bachiller, **ROJAS CELIS, Relio Alexzander**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 (CATORCE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 2:20 horas del día 21 del mes de noviembre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero
Nº DNI 41693326

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

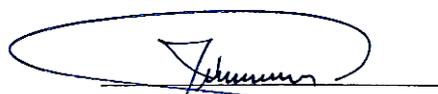
PRESIDENTE



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

SECRETARIO



Mtro. Emerson Junior Polino Puente
DNI: 45867323

Código ORCID: 0000-0003-2131-8547

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: RELIO ALEXZANDER ROJAS CELIS, de la investigación titulada "Estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024", con asesora DIANA HUERTO ORIZANO, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2147-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 04 de octubre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

7. Rojas Celis, Relio Alexzander.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	7%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	2%
5	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico como un tributo a la memoria de un gran padre Alexzander Rojas, quien no me acompaña físicamente, pero lo llevo siempre en mi corazón, sin embargo, no dejo de extrañarlo especialmente en este momento de culminación de tesis, su amor y apoyo incondicional junto con las de mi querida madre Eloísa Celis han sido mi mayor motivación; agradezco profundamente las lecciones enseñadas y el impulso a no rendirme en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por brindarme la enseñanza de un gran nivel académico en la Facultad de Ciencias Empresariales.

A mi asesora de tesis la Mg. Diana Huerto Orizano por brindarme la orientación necesaria durante el desarrollo de la investigación.

Finalmente, a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, quienes participaron de manera comprometida en el presente estudio de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.5.1. ACCESO LIMITADO A DATOS.....	19
1.5.2. RESISTENCIA A LA PARTICIPACIÓN.....	19
1.5.3. SUBJETIVIDAD EN LA EVALUACIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	24

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	28
2.2. BASES TEÓRICAS	31
2.2.1. ESTILOS DE LIDERAZGO	31
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	36
2.4. VARIABLE	37
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	37
CAPÍTULO III.....	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.1. ENFOQUE	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	40
3.1.3. DISEÑO	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.2.1. POBLACIÓN	41
3.2.2. MUESTRA.....	42
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 43	
3.3.1. TÉCNICA	43
3.3.2. INSTRUMENTO.....	44
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	44
CAPÍTULO IV.....	45
RESULTADOS.....	45
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS	45
CAPÍTULO V.....	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable	37
Tabla 2 Totalidad de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis	41
Tabla 3 ¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?.....	45
Tabla 4 ¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?.....	46
Tabla 5 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?.....	47
Tabla 6 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas para gratificar su desempeño laboral?	48
Tabla 7 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?	49
Tabla 8 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?	50
Tabla 9 ¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?	51
Tabla 10 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?	52
Tabla 11 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?	53
Tabla 12 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de	

Amarilis muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?.....	54
Tabla 13 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los servidores de manera individualizada?	55
Tabla 14 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis brindan apoyo constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?	56
Tabla 15 ¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	57
Tabla 16 ¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?	58
Tabla 17 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?	59
Tabla 18 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?.....	60
Tabla 19 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?	61
Tabla 20 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?.....	62
Tabla 21 El nivel de la variable del estilo de liderazgo de la Municipalidad Distrital de Amarilis	63
Tabla 22 El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo transaccional de la Municipalidad Distrital de Amarilis	64
Tabla 23 El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo Transformacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis	65
Tabla 24 El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo ausente de la Municipalidad Distrital de Amarilis	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?.....	45
Figura 2 ¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?.....	46
Figura 3 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?.....	47
Figura 4 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas para gratificar su desempeño laboral?	48
Figura 5 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?	49
Figura 6 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?	50
Figura 7 ¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?	51
Figura 8 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?	52
Figura 9 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?	53
Figura 10 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?.....	54
Figura 11 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los	

servidores de manera individualizada?	55
Figura 12 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis brindan apoyo constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?	56
Figura 13 ¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	57
Figura 14 ¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?	58
Figura 15 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?	59
Figura 16 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?.....	60
Figura 17 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?	61
Figura 18 ¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?.....	62
Figura 19 El nivel de la variable del estilo de liderazgo de la Municipalidad Distrital de Amarilis	63
Figura 20 El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo transaccional de la Municipalidad Distrital de Amarilis.	64
Figura 21 El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo Transformacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis.....	65
Figura 22 El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo ausente de la Municipalidad Distrital de Amarilis	66

RESUMEN

El desarrollo de la investigación en mención tiene como objetivo principal fue determinar el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024, teniendo una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de nivel fue descriptivo y con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por todos los funcionarios públicos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Amarilis y por medio de muestra probabilístico se determina la muestra de 130 colaboradores de la municipalidad donde cada uno de ellos cumplieron con el criterio de inclusión y exclusión. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, dichos instrumentos se hizo validar por tres expertos donde el resultado fue viable para su aplicación a la muestra. Mediante ello se llegó a concluir que, se determinó el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024, donde se evidenció que el liderazgo se encuentra en un nivel medio con un 65.4 % lo que podemos indicar de ello que aún existen áreas de oportunidad para mejorar y elevar el nivel de liderazgo solo un 28.5% percibe el estilo de liderazgo como un nivel alto, lo que indica que, aunque hay aspectos positivos. Pero estos no son suficientemente prevalentes para ser considerados como sobresaliente en lo que se demuestra el liderazgo en la Municipalidad de Amarilis.

Palabras clave: municipalidad, estilo de liderazgo, comunicación, desempeño, funcionarios públicos.

ABSTRACT

The main objective of the development of this research was to determine the level of leadership style in the District Municipality of Amarilis-2024, having an applied methodology, with a quantitative approach, a descriptive level and a non-experimental design. The population was made up of all public officials belonging to the District Municipality of Amarilis and through probabilistic sampling the sample of 130 employees of the municipality was determined where each of them met the inclusion and exclusion criteria. The technique for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. These instruments were validated by three experts where the result was viable for application to the sample. Through this, it was concluded that the level of the leadership style was determined in the District Municipality of Amarilis-2024, where it was evident that leadership is at a medium level with 65.4%, which we can indicate from this that they still exist. Areas of opportunity to improve and raise the level of leadership, only 28.5% perceive the leadership style as a high level, which indicates that, although there are positive aspects. But these are not prevalent enough to be considered outstanding in demonstrating leadership in the Municipality of Amaryllis.

Keywords: municipality, leadership style, communication, performance, public officials.

INTRODUCCIÓN

En la Municipalidad Distrital de Amarilis demuestra que la ausencia de un estilo de liderazgo claro y orientado ha generado dificultades palpables en el día a día de la administración local. Entre estas dificultades se destaca la falta de una dirección definida, lo que ha llevado a la carencia de una visión compartida que guíe las acciones y los objetivos de la municipalidad. Esto provoca desorientación y falta de alineación en las labores colectivas. Además, se observa una debilidad en la toma de decisiones, con procesos lentos e ineficientes que obstaculizan la implementación oportuna de proyectos y políticas beneficiosas para la comunidad. Esta ineficacia en la toma de decisiones afecta directamente la capacidad de respuesta y la eficiencia del gobierno local. Otro aspecto crítico es la deficiente comunicación entre los líderes municipales y el personal, lo que ha dado lugar a conflictos, malentendidos y una ejecución deficiente de las labores administrativas y de servicio público.

Donde se determinó el problema general ¿Cuál es el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024?, y por medio del problema se da el objetivo que determina el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024. Donde se presentaron limitaciones y que por medio del desarrollo de la investigación se pudo solucionar para la recolección de los resultados por medio de la encuesta y el cuestionario.

En el desarrollo del marco teórico tenemos con referencias de diferentes autores que trabajaron en sus investigaciones con la variable de estudio que es los estilos de liderazgos. Mientras que en las bases teóricas según Vásquez (2015), ayudo con su teoría de liderazgo desarrollar la parte teórica de la investigación. De que por medio de la metodología aplicada se llegó a los resultados descriptivos, donde se concluye que aún existen áreas de oportunidad para mejorar y elevar el nivel de liderazgo porque solo un 28.5% percibe el estilo de liderazgo como un nivel alto.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El liderazgo en el sector público desempeña un papel crucial en la gestión y la toma de decisiones que afectan directamente a las comunidades y ciudadanos a los que sirve. En este entorno, los líderes públicos enfrentan desafíos únicos y una serie de responsabilidades que van más allá de la administración convencional. El liderazgo en el sector público implica la capacidad de dirigir, influir y coordinar esfuerzos para lograr el bien común y el progreso social. Los líderes en este ámbito se encuentran al frente de organismos gubernamentales, instituciones locales, regionales o nacionales, y su labor es vital para proporcionar servicios esenciales, implementar políticas públicas efectivas y gestionar recursos de manera eficiente.

A nivel internacional, en el panorama actual, Europa enfrenta una serie de desafíos multifacéticos que ponen a prueba a sus líderes. Desde una crisis energética y económica hasta el conflicto prolongado en Ucrania, la región está inmersa en un escenario complejo. Sin embargo, este escenario se ve agravado por la debilidad y las dificultades que enfrentan los líderes clave en estos momentos críticos. Olaf Scholz, quien ocupaba un papel prominente en Alemania, se encuentra en un declive marcado en las encuestas. Este deterioro en su popularidad sugiere una pérdida de confianza por parte del público, lo que podría debilitar su capacidad para liderar eficazmente. Por otro lado, Emmanuel Macron, presidente francés, también se ve afectado por un debilitamiento político tras los resultados de las últimas elecciones legislativas. Este revés podría limitar su margen de maniobra y su capacidad para implementar políticas decisivas. La renuncia de Mario Draghi, quien desempeñaba un papel crucial en la política italiana, deja un vacío significativo en el liderazgo europeo. Su partida representa una pérdida importante de experiencia y liderazgo en un momento en que se necesitan figuras fuertes para enfrentar desafíos tan complejos. Boris Johnson, primer ministro británico, se ha visto envuelto en una serie de escándalos que han debilitado

su posición, obligándolo a ceder terreno. Esto contribuye aún más a la inestabilidad política en la región. Por su parte, Pedro Sánchez en España está a las puertas de unas elecciones próximas, lo que genera incertidumbre sobre la estabilidad de su liderazgo en medio de un contexto complicado. Incluso Joe Biden, presidente de Estados Unidos, enfrenta una falta de popularidad desde el inicio de su mandato. Esta situación afecta su capacidad para liderar de manera efectiva tanto a nivel nacional como internacional. En resumen, la región occidental se encuentra en medio de una crisis de liderazgo, donde las figuras políticas clave enfrentan desafíos personales, políticos o electorales que minan su capacidad para dirigir en momentos críticos. Esta situación plantea interrogantes sobre la estabilidad y la efectividad del liderazgo en un momento en el que se necesitan decisiones sólidas y un enfoque unificado para abordar los problemas actuales (Zornoza, 2022).

A nivel nacional, en el contexto político del Perú, la falta de liderazgo político ha tenido consecuencias significativas y visibles en el sistema democrático. Esta carencia ha llevado a una disminución del respaldo hacia las instituciones clave, como el Congreso de la República, los partidos políticos y el Poder Judicial, generando un deterioro continuo en su legitimidad y aceptación por parte de la ciudadanía. La baja aprobación de estas instituciones se remonta a varios gobiernos atrás, iniciando al menos desde la administración de Alejandro Toledo. Esta situación ha contribuido al desgaste de la confianza en el sistema político en su conjunto. Los ciudadanos perciben un distanciamiento entre los representantes políticos y sus intereses, lo que ha llevado a una creciente desilusión y desencanto con la democracia como forma de gobierno. El escenario político se torna propicio para la aparición de líderes con personalidades fuertes y carismáticas que pueden llenar el vacío dejado por aquellos líderes previamente desacreditados. Este tipo de figuras pueden captar la atención de la ciudadanía y generar apoyo popular al presentarse como alternativas frescas y distintas a la clase política tradicional. El descrédito de las instituciones políticas ha creado un vacío de liderazgo y representación efectiva. Esta ausencia ha abierto espacio para la emergencia de figuras carismáticas con discursos fuertes y atractivos para el

electorado. Estos líderes, al captar la atención del público, pueden generar un seguimiento masivo, a menudo basado en un mensaje de cambio y promesas de solución a los problemas que aquejan a la sociedad. En resumen, la falta de liderazgo político en el Perú ha exacerbado la desconfianza hacia las instituciones, lo que abre el escenario para la aparición de líderes carismáticos, pero también plantea desafíos en cuanto a la consolidación de la democracia y la fortaleza de las instituciones republicanas (Campos, 2019).

En el ámbito de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se identifica un problema fundamental relacionado con la carencia de un liderazgo efectivo y adecuado. Esta situación se refleja en múltiples aspectos de la gestión municipal, lo que repercute directamente en el funcionamiento óptimo y el desarrollo integral del distrito. La ausencia de un estilo de liderazgo claro y orientado ha generado dificultades palpables en el día a día de la administración local. Entre estas dificultades se destaca la falta de una dirección definida, lo que ha llevado a la carencia de una visión compartida que guíe las acciones y los objetivos de la municipalidad. Esto provoca desorientación y falta de alineación en las labores colectivas. Además, se observa una debilidad en la toma de decisiones, con procesos lentos e ineficientes que obstaculizan la implementación oportuna de proyectos y políticas beneficiosas para la comunidad. Esta ineficacia en la toma de decisiones afecta directamente la capacidad de respuesta y la eficiencia del gobierno local. Otro aspecto crítico es la deficiente comunicación entre los líderes municipales y el personal, lo que ha dado lugar a conflictos, malentendidos y una ejecución deficiente de las labores administrativas y de servicio público. Por ello, se plantea como objetivo principal de esta investigación proponer estrategias concretas y viables que contribuyan al fortalecimiento de los estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Estas estrategias estarán dirigidas a mejorar la eficacia, la cohesión y el rendimiento del liderazgo dentro de la institución, con el fin de superar los desafíos identificados y promover un gobierno local más eficiente y orientado hacia las necesidades reales de la comunidad. A través de un análisis detallado de las deficiencias en el liderazgo municipal y de la revisión de buenas prácticas y teorías relevantes en el campo del liderazgo

organizacional, se buscará identificar y proponer medidas específicas que puedan ser implementadas en la Municipalidad de Amarilis.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024?

PE₂: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024?

PE₃: ¿Cuál es el nivel del liderazgo ausente en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁: Determinar el nivel de liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024.

OE₂: Determinar el nivel de liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024.

OE₃: Determinar el nivel de liderazgo ausente en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación fue justificada teóricamente porque se sustentó la importancia reconocida del liderazgo en el ámbito de la administración pública local. Diversos estudios teóricos han destacado la influencia directa del liderazgo en la eficacia de la gestión municipal, la calidad de los servicios públicos y la participación ciudadana en la toma de decisiones locales. Así mismo, se apoyó en investigaciones previas que hayan demostrado la conexión entre la presencia de estilos de liderazgo efectivos en entornos municipales y la mejora en la eficiencia administrativa, la satisfacción del personal, así como la calidad y eficacia de los servicios ofrecidos a la comunidad. La investigación sobre estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis contribuyó al conocimiento académico al proporcionar una comprensión más profunda de cómo el liderazgo afecta la gestión municipal. Además, contribuyó de manera práctica al proponer recomendaciones concretas y aplicables para mejorar los estilos de liderazgo, lo que pudo resultar en una administración municipal más eficiente, una mejor prestación de servicios y un mayor involucramiento ciudadano en la toma de decisiones locales.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La investigación fue justificada de manera práctica porque dicho estudio permitió identificar y analizar los estilos de liderazgo presentes en la Municipalidad de Amarilis. Esto ayudó a detectar posibles deficiencias en la gestión y dirección, así como áreas específicas que requieran mejoras para optimizar el funcionamiento de la institución. Basándose en los hallazgos, la investigación ofreció recomendaciones y propuestas prácticas para fortalecer los estilos de liderazgo en la municipalidad. Estas propuestas serán específicas y aplicables, brindando soluciones tangibles que pudo implementarse para mejorar la eficiencia, la toma de decisiones y la comunicación interna. La

implementación de las recomendaciones propuestas a partir de la investigación pudo tener un impacto directo en la gestión municipal. Se espera que mejoren la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos, la eficiencia en la ejecución de proyectos, así como la coordinación y trabajo en equipo dentro de la institución. Una gestión municipal fortalecida y mejorada debido a un liderazgo más efectivo puede traducirse en beneficios tangibles para la comunidad de Amarilis. Esto pudo reflejarse en una mejor atención a las necesidades locales, mayor transparencia en la administración pública y una mayor satisfacción de los ciudadanos con los servicios recibidos.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación se justificó de manera metodológica porque el enfoque aplicado se justifica por su orientación práctica y directa a la resolución de problemas reales en la gestión municipal. Fue buscar, generar conocimientos y recomendaciones concretas que puedan implementarse para mejorar los estilos de liderazgo en la Municipalidad de Amarilis y, por ende, optimizar su funcionamiento. Así mismo, la elección del enfoque cuantitativo se basa en la posibilidad de cuantificar y medir variables específicas relacionadas con los estilos de liderazgo. Esto permitirá obtener datos numéricos que faciliten el análisis y la comprensión de tendencias, patrones y relaciones entre variables, aportando así evidencia sólida y objetiva. El nivel descriptivo correlacional se justificará para analizar la relación existente entre diferentes variables relacionadas con el liderazgo en la municipalidad. Se pretende describir y correlacionar la presencia de estilos de liderazgo con otros aspectos, como la satisfacción del personal, la eficiencia en la toma de decisiones, entre otros, para identificar posibles asociaciones o patrones.

La elección de un diseño no experimental se basa en el objetivo de observar y analizar los estilos de liderazgo presentes en la Municipalidad de Amarilis tal como se manifiestan en la realidad, sin intervenir ni modificar las condiciones existentes. Esto permitirá analizar los datos

recopilados sin alterar el entorno o las dinámicas naturales de la institución. En conjunto, la justificación metodológica se centra en la necesidad de utilizar un enfoque aplicado y cuantitativo para comprender los estilos de liderazgo en la Municipalidad de Amarilis de manera objetiva, describiendo y correlacionando variables relevantes sin modificar el contexto, con el propósito de ofrecer recomendaciones y soluciones tangibles para mejorar la gestión y el liderazgo en la institución municipal.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Presentando las limitaciones correspondientes y demostrando la solución en la investigación de los estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024, donde fueron las siguientes:

1.5.1. ACCESO LIMITADO A DATOS

Se encontraron restricciones para acceder a datos sensibles o confidenciales relacionados con la gestión interna y los estilos de liderazgo en la municipalidad. Solucionando esta limitación fue empleado por estrategias de obtención de información éticas y legales, solicitando la colaboración de la institución donde me accedieron ingresar y recolectar los datos relevantes para la presente investigación.

1.5.2. RESISTENCIA A LA PARTICIPACIÓN

Mostrando que algunos miembros de la municipalidad o líderes no estén dispuestos a participar en el estudio o a proporcionar información valiosa debido a diversas razones, como temor a represalias o desconfianza en la investigación.

Explicándoles por medio de una comunicación clara y transparente sobre los objetivos y beneficios del estudio, garantizando la confidencialidad y el anonimato de los participantes, y enfatizando la importancia de su contribución para mejorar la gestión municipal.

1.5.3. SUBJETIVIDAD EN LA EVALUACIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO

La interpretación subjetiva de los estilos de liderazgo por parte de los encuestados o evaluadores puede influir en los resultados, introduciendo sesgos. Utilizando herramientas de medición validadas y establecer criterios claros para la evaluación de los estilos de liderazgo, además de buscar la diversidad en las fuentes de información para obtener una imagen más completa y objetiva.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad de la presente investigación radicó en una serie de elementos clave que aseguraban su realización exitosa. Se contó con acceso a fuentes de información relevantes, como registros institucionales y colaboración con la Municipalidad Distrital de Amarilis, lo que garantiza la disponibilidad de datos esenciales para el estudio. Además, se dispuso de los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios, lo que permitieron llevar a cabo la recolección y análisis de datos de manera efectiva. Se ha priorizado el cumplimiento de estándares éticos y legales en el diseño de la investigación, asegurando la confidencialidad de la información y el consentimiento informado de los participantes. Por último, la existencia de un plan detallado y un cronograma realista proporciono una guía clara para el desarrollo de la investigación, estableciendo etapas claras y plazos viables para la ejecución del proyecto, lo que asegura una realización efectiva y eficiente del estudio sobre estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Cabaleiro y Celis (2023), en su trabajo de investigación: Formulación del Estilo de Liderazgo en la Organización Verde Citrón S.A.S., para optar el Grado Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano en la Universidad Santo Tomás. El objetivo es desarrollar una aplicación de estilo de liderazgo para Verde Citrón y que mejore el enfoque de la estrategia empresarial. El alcance del proyecto está determinado por sus componentes y recomendaciones para una futura implementación y mantenimiento por parte de la empresa. Para ello se realizó un análisis preliminar utilizando tres herramientas: el Modelo de Innovación Organizacional, entrevistas estructuradas y un listado de roles de liderazgo; en segundo lugar, se analiza la teoría del liderazgo y sus partes correspondientes, y finalmente, de acuerdo con las instrucciones en la empresa, se establece una combinación de enfermedad y teoría, y se determinan las partes visibles del liderazgo, que se realizarán según las reglas. Por tanto, el estilo de liderazgo que se adapta a la empresa se obtiene en base a las necesidades identificadas, la visión del equipo directivo y de la dirección y las oportunidades de mejora que la empresa necesita, teniendo en cuenta el periodo del ciclo de vida. Hoy más que nunca no debemos dejarnos engañar por conceptos que pueden aparecer o no, sino profundizar en nuestro conocimiento del entorno que rodea a la empresa y sus procesos formales e informales para crear de manera digna y es fácil de armar los entrenadores son muy activos.

Gonzales (2022), en su trabajo de investigación: Liderazgo y clima organizacional en la Institución Educativa Departamental María Alfaro de Ospino, sede principal del Municipio de Plato, Magdalena, en la

Universidad de la Guajira. El propósito es determinar la relación entre liderazgo y clima de gestión en las instituciones educativas de la oficina de María Alfaro de Ospino, sede del Ayuntamiento de Magdalena Platón. La metodología utilizada es descriptiva y práctica, con un diseño de campo no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 32 docentes de la sede del Departamento de Educación de María Alfaro de Ospino (Platón, Magdalena), en la recolección de datos se utilizó un cuestionario válido compuesto por 48 preguntas Likert, probado por tres expertos, se determinó la veracidad. por el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor de 0,93. Estos hallazgos analizan las variables de liderazgo y diferencias climáticas. En materia de liderazgo, encontramos que en ocasiones María Alfaro de Ospino, jefa de los institutos en un departamento, quiere que los funcionarios tengan la oportunidad de contar con buenas condiciones de trabajo y equipo, métodos directos y efectivos, y por su naturaleza, un clima organizacional. En ocasiones el estilo de comunicación es adecuado en una empresa y aumenta la motivación de los líderes.

Román (2022), en su investigación titulada Estilos de liderazgo en las Jefaturas Departamentales del GADM del cantón La Libertad, periodo 2021-2022, para la obtención del título de Magíster en Gestión de Talento Humano, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena en La Libertad, Ecuador. El objetivo fue determinar el estilo de gestión de la sede del GAD Departamental de la ciudad de La Libertad. Se realizó un estudio cualitativo-cuantitativo utilizando como herramienta de recolección de datos el Cuestionario Gerencial Multivariado MLQx5, el cual fue validado y aplicado a una muestra de 67 socios del estudio, designados por los jefes de los respectivos departamentos. Concluye que el liderazgo es esencial para cualquier organización independientemente de sus actividades. Esto significa que podemos mejorar la cooperación, la comunicación, el ambiente laboral y el placer de los empleados en el trabajo gestionando adecuadamente a las personas. En la sede de GAD en La Libertad, predomina el liderazgo transaccional, en el que los directivos se concentran en los logros y

objetivos de su personal. Sin embargo, los resultados de la encuesta indican que la rentabilidad no es la principal diferencia. Se observó que algunos líderes de las Jefaturas Departamentales adoptaron un enfoque transformacional, caracterizado por inspirar, motivar y empoderar a sus equipos. Esta orientación generó un ambiente de trabajo positivo y un alto grado de compromiso organizacional entre los empleados, quienes se sintieron inspirados a alcanzar objetivos ambiciosos y aportar de manera significativa a la organización.

Pazmiño (2021), en su trabajo de investigación: Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito, durante el primer semestre del 2019, para la obtención del título de magíster en Desarrollo del Talento Humano en la Universidad Andina Simón Bolívar en Quito – Ecuador. El objetivo principal es determinar el efecto del estilo de liderazgo organizacional en la lealtad de las organizaciones socias de la Agencia de Promoción Económica de Quito. Este método proporciona una medida descriptiva, cualitativa y cuantitativa de las variables estudiadas. La herramienta utilizada fue una encuesta de campo mediante un cuestionario a 28 compañeros. Su conclusión fue que más del 50 por ciento de los trabajadores participaron en la contratación, pero no fue una cantidad pequeña. Con base en la cantidad de áreas identificadas en la herramienta de evaluación, se considerará un plan de acción para fomentar la implementación de varios estilos de liderazgo en cada departamento para aumentar la integridad de la organización. La gestión del Consejo de Promoción Económica de Conquito demuestra un enfoque de liderazgo participativo al fomentar la colaboración y la participación de los socios en la toma de decisiones. Esto tiene un efecto positivo en la lealtad organizacional porque los empleados se sienten empoderados y empoderados por los objetivos y estrategias de la organización.

Alcázar (2020), en su revista académica: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional: implicaciones para el liderazgo

transformacional. En Bolivia, el objetivo fue explorar en profundidad la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Los métodos utilizados en el desarrollo de este artículo fueron un análisis exhaustivo de la bibliografía y los avances de la primera parte del artículo, enfocándose en el desarrollo del liderazgo, utilizando una bibliografía de libros de comportamiento organizacional. Termina así. La teoría de la gestión transformacional se ha vuelto más popular durante los últimos diez años como resultado del desarrollo de las teorías de *laissez-faire* y de la gestión transaccional. La falta de liderazgo es gestión *laissez-faire* es el líder que evita tomar decisiones y permite que las cosas sucedan. El próximo paso en esta evolución es el liderazgo transaccional, un estilo de liderazgo que implica cambiar las relaciones con los subordinados y abarca tres áreas: liderazgo por excepción y recompensa contingente. La investigación reveló que el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo y positivo en el compromiso organizacional de los empleados en Bolivia. Los líderes que inspiran y motivan a sus equipos a través de una visión compartida y valores comunes logran un mayor nivel de compromiso por parte de sus colaboradores.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Guillen (2022), en su trabajo de investigación: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Padre Abad-Ucayali. 2021, para obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios en la Universidad de Cesar Vallejo en Lima – Perú. El objetivo general es determinar la relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional. Este estudio utiliza métodos cuantitativos y no prueba el diseño, la validez ni el corte transversal. La muestra utilizada es una muestra probabilística de 82 empleados. El método utilizado es una encuesta, con dos cuestionarios para medir cada variable. Se determinó que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional 2021. Padre Abad - Aguaytía; Así, los resultados de la

investigación muestran que el 34% de los colaboradores de Padre Abad - Aguaytía tienen un alto nivel de liderazgo transformacional; Además, el 12% de los empleados tiene un alto nivel de lealtad al gobierno de la ciudad, el coeficiente de Spearman. El valor Rho del 70% ($r=0,704$), muestra una correlación estadística positiva. Las investigaciones muestran que el liderazgo de los líderes provinciales y municipales de Padre Abad tiene un efecto positivo en el compromiso organizacional de los empleados. Los líderes que inspiran y motivan a sus equipos a través de una visión y valores compartidos obtendrán los más altos niveles de lealtad de sus empleados. Los resultados de la investigación muestran que el liderazgo transformacional ayuda a fortalecer la cultura organizacional en la ciudad de Padre Abad. Los líderes transformacionales ayudan a crear un ambiente de trabajo donde los empleados comparten y viven los valores de la organización, aumentando así la cohesión y la lealtad.

De La Cruz (2022), en su trabajo de investigación: Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. El objetivo es determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los empleados en la ciudad de Lambayeque. Este estudio utiliza un diseño cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 118 empleados seleccionados de una población de 340 mediante muestreo probabilístico aleatorio y muestreo aleatorio. Se utilizaron dos instrumentos, uno de medición del liderazgo, compuesto por 40 ítems clasificados en cuatro tipos de liderazgo, con validez a nivel de expertos y confiabilidad de 0,89. El segundo cuestionario fue validado por expertos con confiabilidad (0,86) y mide el desempeño con base en 30 ítems en seis categorías. Los resultados mostraron que sólo el 28% calificó a los líderes senior como fuertes. La mayoría utiliza estilos de liderazgo autoritario (40,7%), democrático (45,8%), transformacional (42,4%) e interactivo (42,5%) a diario. Más de la mitad fueron clasificados como mejorando (28%) y pobre (24,6%). Finalmente, se

determinó que las dos variables estaban directa y moderadamente correlacionadas (0.000).

Suárez (2022), en su tesis titulada: Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública, por la Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los empleados en la ciudad de Lambayeque. El método utilizado es un método cuantitativo con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra utilizada fue de 118 funcionarios públicos. Estos hallazgos sugieren un enfoque crítico para evaluar las percepciones de liderazgo en grupos. Sólo el 28% de los participantes creía que el liderazgo lo demuestran los líderes, lo que indica una falta de liderazgo eficaz en muchas situaciones. En términos de estilo de liderazgo, la mayoría de los líderes ostentan niveles de liderazgo autoritario (40,7%), democrático (45,8%), transformacional (42,4%) e interactivo (42,5%). Esto demuestra que, aunque existen diferentes tipos de líderes, no hay nada dominante en su presentación. En resumen, este estudio revela un patrón sorprendente de disfunción del liderazgo entre la muestra de evaluación. Existe una correlación pequeña pero significativa con el estilo de liderazgo adoptado, lo que indica que mejoras de este tipo afectan las percepciones de liderazgo y el desempeño en los grupos analizados.

Rojas (2021), en su trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista – Iquitos 2019, para optar en grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. El propósito es determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en el Distrito San Juan en el año 2019. La población está conformada por 696 directivos del Distrito San Juan Bautista. La muestra estuvo compuesta por 248 empleados administrativos del Distrito San Juan Bautista. El método utilizado es la entrevista y el instrumento utilizado es un cuestionario. En el desarrollo de la Tabla 5 y Figura 5,

encontramos que del 100% (248) directivos encuestados, el 37% (92) respondió siempre, y el 33% (82) respondió algunas veces, el 30% (74) no respondió, y Como se puede observar en la Tabla 10 y Figura 10, del 100% (248) directivos encuestados, el 40% (100) respondió siempre, el 31% (77 personas) respondió algunas veces, el 29% (71 personas) respondió algunas veces y el 29% (71 personas) respondieron algunas veces raza) es irrelevante. Se determinó con base en la evaluación de la hipótesis general que se puede concluir que el estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral en el condado de San Juan en el año 2019.

Uriarte (2020), en su trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque, para optar el título profesional de licenciada en psicología en la Universidad Señor de Sipán en Pimentel – Perú. El objetivo es comprender la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional en una ciudad de la región Lambayeque. Este método favorece los diseños correlacionales y no experimentales; Se utilizaron instrumentos de cuestionario para recopilar datos. Se concluyó que mientras el liderazgo transformacional tiene una relación positiva significativa con la interacción, el compromiso y el compromiso cultural, el liderazgo práctico tiene una relación negativa significativa con las dimensiones de compromiso y compromiso cultural y el desempeño del equipo y el liderazgo. Y las correlaciones positivas muestran las correlaciones entre las diversas características del estilo de liderazgo y las relaciones con los sucesores. Los investigadores concluyeron que el compromiso de influencia aumentó con los estilos autoritarios y los estilos de liderazgo transformacional, mientras que la lealtad y la vinculación con la tradición disminuyeron con estilos de liderazgo más *laissez-faire*. Cuanto más seguro sea el estilo de liderazgo, mayor será la integridad emocional y moral. Los directivos de la ciudad de Lambayeque deben comprender la importancia del liderazgo transformacional y tratar de desarrollar habilidades que motiven e inspiren a sus equipos. Esto se puede hacer a través de programas de

capacitación y desarrollo de liderazgo.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ninanco (2023), en su trabajo de invitación: Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco. Conocer el alcance de la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en el Distrito de Amarillos en el año 2023. El tipo de investigación utilizada fue un diseño no experimental, análisis descriptivo correlacional-sección, con una muestra no probabilística de 45 encuestados. Se utilizan para medir relaciones. Los resultados de la investigación muestran que, desde el punto de vista del liderazgo de la oficina, el 44% de la muestra o 20 empleados piensan que toda la situación es formal; según la opinión de los partidos democráticos, el 44%. un estudiante o 20 empleados que pensaban que la calidad era buena; en relación a las perspectivas de liderazgo del cambio, el 40% de la muestra o 18 empleados pensaron que la perspectiva general era buena; El 44% de la muestra, o 20 empleados, consideró que la calidad era media; Respecto a las responsabilidades laborales En términos de opinión, el 43% de la muestra, o 20 empleados, piensa que la situación de todos es buena. Los resultados del estudio concluyeron que el estilo de liderazgo está directa y significativamente relacionado con el desempeño laboral en el Distrito de Amarilis en el año 2023 con una fortaleza de 0.86.

Crispin (2021), en su tesis titulada: El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Ambo, Huánuco 2020, para optar el título profesional de licenciada en administración de empresas por la Universidad de Huánuco. El principal objetivo de este estudio es descubrir cómo el liderazgo influye en la gobernanza del estado de Ambo y de la ciudad. El método de investigación utilizado en este estudio es la investigación aplicada que utiliza métodos cuantitativos, investigación descriptiva y análisis de correlación, y diseño

de investigación de mercados interactivos. Los resultados de estudios realizados en el estado y la ciudad de Ambo muestran que el liderazgo tiene un impacto significativo en los recursos físicos, humanos y financieros de una empresa. Según esta conclusión, un liderazgo eficaz es esencial para garantizar la gestión exitosa de una empresa. En resumen, la investigación muestra que el liderazgo tiene un impacto significativo en la gestión y utilización de los recursos físicos, humanos y financieros en el estado de Ambo y la ciudad. Por tanto, el éxito y la eficiencia de la gestión en cualquier negocio depende en gran medida de la calidad y eficacia del liderazgo.

Arquiñigo et al. (2019), en su trabajo de investigación: Los estilos de liderazgo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019, para optar el título de licenciado en Administración en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El propósito es determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los empleados de la ciudad de Pillco Marca en el año 2019. Concluyeron que el estilo de gestión está relacionado con las actividades de los empleados de la ciudad de Pillco Marca en marzo de 2019. Conducción y trabajo ($\rho = 0,705$ y $p = 0,000$). Como explicamos en el Transition Leader de marzo de 2019, el trabajo de los empleados del distrito de Berko está muy relacionado con la situación de cambio. ($\rho = 0,949$ y $p = 0,000$). Finalmente, este estudio destaca la importancia de comprender la diversidad en los estilos de liderazgo y su capacidad para beneficiar el desempeño en el lugar de trabajo. Los líderes que adoptan un enfoque adaptativo pueden tener un impacto significativo en la eficiencia y la calidad de las operaciones del gobierno de la ciudad, ayudando a lograr los objetivos organizacionales y el bienestar de todos los empleados.

Carrera (2019), en su trabajo de investigación: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en Automotores Mopal SA Huánuco–2019, para optar el título profesional de licenciada en Administración en la Universidad de Huánuco. El objetivo general es determinar la relación

entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los empleados de Automotores Mopal S.A. Huánuco—2019. Mopal Automotive estableció una relación directa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. La correlación de Pearson más alta se definió como 0,748. Los resultados presentados en la sección explicativa lo demuestran y sabemos que los gerentes tienen los comportamientos adecuados para lograrlo. Compromiso, motivación y buenas relaciones dentro de la empresa. Los resultados de este estudio muestran la diversidad de estilos de liderazgo en Automotores Mopal SA 2019 y su fuerte relación con el desempeño. Impacto en el desempeño de los empleados.

Carlos (2019), en su trabajo de investigación: Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la Gestión Municipal de pistas y veredas del Distrito de Pillco Marca – 2017, para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública para el Desarrollo Social en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo es identificar el estilo de liderazgo del alcalde y determinar su impacto en la gestión de calles y vías urbanas en el Distrito de Pillco Marca para el ejercicio fiscal 2017. Nivel de información descriptiva y descriptiva. La muestra estuvo compuesta por 22 personas, entre alcaldes, gerentes y subgerentes de diferentes zonas de la ciudad de Pillco marca. Luego de solicitar y tabular los datos se llegó a las siguientes conclusiones. En el año fiscal 2017, el estilo de liderazgo del alcalde del Distrito de Pillco marca es un gobierno autoritario, y el 86.36% de los encuestados pensó que su estilo de liderazgo era un gobierno autoritario. El avance del Programa de Desarrollo Planificado (PDC) y del Fondo Participativo (PP) osciló entre 66% y 85%, correspondiente a los niveles alcanzados. El Plan Estratégico de Operaciones (PEI), Plan de Operaciones (POI) y Presupuesto y Presupuesto (PM) lograron un avance del 51% al 65% a nivel de procesos. El estilo de liderazgo del alcalde tuvo un impacto directo en la gestión vial del Distrito de Pillco Marca en el ejercicio 2017.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. ESTILOS DE LIDERAZGO

El liderazgo es un proceso dinámico en el que un individuo ejerce influencia sobre otros para lograr metas y objetivos compartidos. Implica la capacidad de inspirar, motivar y dirigir a un grupo hacia un propósito común. Existen diversos estilos de liderazgo, cada uno con enfoques distintos. Algunos líderes adoptan un enfoque más autoritario, tomando decisiones sin mucha participación del grupo, mientras que otros fomentan la participación y la colaboración mediante un enfoque más democrático. Además, hay líderes que inspiran cambio y crecimiento personal (liderazgo transformacional) o establecen acuerdos claros y recompensas por desempeño (liderazgo transaccional). El liderazgo no se limita a un título o posición formal; puede manifestarse en cualquier individuo que influya positivamente en otros y guíe hacia un objetivo común, independientemente de su posición jerárquica. Las habilidades clave para un liderazgo efectivo incluyen la comunicación clara, la empatía, la capacidad para inspirar, tomar decisiones estratégicas, resolver problemas, delegar y motivar, así como adaptarse a los cambios y desafíos. En efecto, el liderazgo exitoso se trata de comprender las necesidades individuales y grupales, motivar a las personas para alcanzar su máximo potencial y trabajar hacia un objetivo colectivo, creando un entorno que fomente el crecimiento y el éxito conjunto (Vásquez, 2015).

2.2.1.1. IMPORTANCIA DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

El liderazgo es un elemento vital en cualquier entorno organizativo, ya que ejerce una influencia significativa en la dirección, el desempeño y el logro de objetivos tanto a nivel individual como colectivo. Su importancia radica en su capacidad para guiar, motivar e inspirar a los demás hacia metas comunes, así como en su habilidad para tomar decisiones estratégicas, fomentar la colaboración y adaptarse a los cambios. Los líderes

tienen un impacto directo en la cultura de una organización, influyendo en sus valores, normas y prácticas, y juegan un papel fundamental en el desarrollo y la motivación de las personas dentro del equipo. En resumen, el liderazgo efectivo es fundamental para el funcionamiento exitoso de una empresa u organización, ya que moldea la dirección, promueve el trabajo en equipo, impulsa el crecimiento individual y colectivo, y facilita la capacidad de adaptación a un entorno empresarial en constante evolución. Integrar un análisis detallado del liderazgo en tu tesis proporcionará una comprensión más profunda de su impacto en el rendimiento y la dinámica de una organización (Vásquez, 2015).

2.2.1.2. DIMENSIONES DE LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

a) LIDERAZGO TRANSACCIONAL: El liderazgo transaccional se basa en un enfoque más estructurado y orientado a las tareas en comparación con el liderazgo transformacional. En este estilo de liderazgo, los líderes establecen intercambios o transacciones claras y definidas con sus seguidores. En el liderazgo transaccional, el énfasis se pone en el cumplimiento de objetivos específicos a través de un sistema de recompensas y sanciones. Los líderes establecen expectativas claras y acuerdos con sus seguidores, enfocándose en el desempeño y los resultados concretos. Los líderes transaccionales definen claramente las metas, roles y responsabilidades de los seguidores, creando un marco estructurado para el cumplimiento de tareas y resultados. Se utilizan sistemas de recompensas, reconocimiento o incentivos para motivar a los seguidores a alcanzar los objetivos establecidos. Asimismo, se aplican consecuencias o sanciones en caso de incumplimiento de las expectativas. En efecto, el liderazgo transaccional se centra en el intercambio de recursos, recompensas y sanciones para lograr objetivos específicos y

mantener el funcionamiento eficiente de un equipo u organización. Este enfoque tiende a ser más directivo y se apoya en un sistema de incentivos y reglas claras para motivar y guiar a los seguidores hacia el logro de metas predefinidas (Vásquez, 2015).

➤ **INDICADORES**

• **ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS CLAROS Y ESPECÍFICOS**

Fijar objetivos generales y específicos es una de las principales tareas del equipo directivo de una empresa. Además, en la gestión de proyectos podemos hablar de la definición de objetivos generales y proyectos específicos. Para lograr el desempeño de los objetivos generales y específicos, los objetivos deben estar bien redactados y bien presentados. Entonces, comprender cuáles son los objetivos generales y específicos es el primer paso, para luego aprender a redactarlos.

• **USO DE INCENTIVOS Y RECOMPENSAS**

Los incentivos para empleados son una forma de recompensar y motivar el desempeño de tu fuerza laboral. Generalmente, ayudan a las organizaciones a atraer nuevos y mejores talentos y retenerlos. Los programas de incentivos están diseñados para atraer, comprometer y retener el talento (Vásquez, 2015).

• **SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE TAREAS**

Este tipo de gestión implica supervisar las distintas etapas de un proyecto de principio a fin. Es un proceso que le permite tomar decisiones oportunas e implementar cambios rápidamente, con el objetivo final de que cada tarea sea exitosa.

b) LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se enfoca en motivar y motivar a los estudiantes para que alcancen niveles más altos de desempeño y alcancen metas que superen las expectativas establecidas. A través de este enfoque, los líderes transformacionales se centran no sólo en el desempeño y los resultados sino también en el crecimiento personal y profesional de sus estudiantes. Los líderes transformacionales tienen el poder de comunicar una visión convincente que inspira a otros a compartirla y esforzarse por lograrla. Utilizan la autoridad, las habilidades de comunicación y la empatía para motivar a las personas y crear un ambiente donde sus estudiantes estén motivados y comprometidos. Además, estos líderes a menudo desafían el status que impulsan la innovación y el cambio. Inspiran el pensamiento creativo y la resolución de problemas, animando a los estudiantes a cuestionar las prácticas existentes y encontrar nuevas formas de hacer las cosas. (Vásquez, 2015).

➤ **INDICADORES**

• **COMUNICACIÓN INSPIRADORA DE UNA VISIÓN**

Una visión inspiradora solo se hará realidad si tomas acción consistente hacia tus metas. Identifica las acciones que necesitas tomar y crea un plan de acción para alcanzarlas, sea todo lo específico que puedas y márcate plazos (Rodríguez, 2019).

• **ESTIMULACIÓN DEL PENSAMIENTO CREATIVO**

Desarrollar la capacidad de expresar ideas en la visualización gráfica de gráficos apasionantes, estimulando la imaginación y la creatividad de los empleados. (Rodríguez, 2019).

• **DESARROLLO Y APOYO DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

Es el proceso de incrementar la productividad de la

organización conectando sus metas y estrategias con las personas que tienen el poder de alcanzarlas. (Rodríguez, 2019).

c) LIDERAZGO AUSENTE: El liderazgo ausente se refiere a una situación en la que la presencia o la acción del líder dentro de un grupo, equipo o entidad es mínima o está notablemente ausente. En este contexto, los líderes pueden no proporcionar la dirección necesaria, carecer de involucramiento o mostrar una falta de interés en guiar, motivar o influir en los seguidores. Este tipo de liderazgo se caracteriza por una falta de claridad en la comunicación de metas y objetivos, lo que puede generar confusión entre los miembros del equipo. La ausencia de una visión clara y de guía puede afectar la motivación y el compromiso de los colaboradores, llevando a una disminución en la productividad y el rendimiento general. Además, los líderes ausentes suelen evitar la toma de decisiones importantes o no proporcionan la orientación necesaria en momentos cruciales. Esta falta de involucramiento puede crear un ambiente de trabajo en el que los colaboradores se sientan desatendidos, desmotivados y poco respaldados. En resumen, el liderazgo ausente conlleva una falta de presencia activa, dirección y apoyo por parte del líder, lo que puede impactar negativamente en el ambiente laboral, la cohesión del equipo y la consecución de metas, generando una sensación de incertidumbre y desmotivación entre los colaboradores (Vásquez, 2015).

➤ **INDICADORES**

• **FALTA DE COMUNICACIÓN DE METAS Y OBJETIVOS**

La falta de comunicación interna puede generar frustración y decepción entre los empleados de una organización. Comencemos con los simples detalles anteriores. Es necesario que haya un líder que articule clara y claramente la visión y los objetivos que todos entienden y deben lograr juntos. (Rodríguez, 2019).

- **DESINTERÉS EN LA MOTIVACIÓN Y APOYO**

La productividad es si los empleados no están dispuestos a trabajar, los beneficios de la empresa caerán un 40%. Si una persona no está motivada, no puede trabajar duro y su actitud negativa afecta el ambiente laboral en toda la organización. (Anzorena, 2019).

- **EVITAR LA TOMA DE DECISIONES O INTERVENCIÓN**

En conclusión, es importante tener conocimiento del tema a discutir. Cuanto menos sabemos, más conocimiento necesitamos para pensar y menos confianza tenemos para tomar la decisión correcta. Un error común en la toma de decisiones es no saber qué objetivos alcanzar. (Anzorena, 2019).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **CARISMA:** El carisma es un rasgo de personalidad que se refiere a la capacidad de una persona para atraer, influir o motivar a otros a través del amor, el magnetismo y la persuasión (Rodríguez, 2018).
2. **CREDIBILIDAD:** La gente lo usa para decidir si creen en mensajes que no han visto directamente (Anzorena, 2019).
3. **DISCIPLINA:** Es la capacidad de utilizar la energía y la voluntad para realizar actividades que logren los objetivos. (Vargas et al. 2022).
4. **EFICACIA ADMINISTRATIVA:** Funcionalidad del proceso administrativo en términos de rendimiento administrativo y sus dimensiones básicas. (Lamka, 2020).
5. **EFICACIA:** El alcance de las metas y objetivos del plan, es decir, el alcance de los resultados esperados. La eficacia es el enfoque de las actividades de una empresa en las actividades y procesos que deben realizarse para lograr los objetivos establecidos. (Piraino, 2020).
6. **INTEGRACIÓN:** Consiste en unir, vincular y/o agregar componentes para

que conformen un conjunto (Vargas et al. 2022).

7. **LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE:** El liderazgo laissez-faire es un estilo de liderazgo caracterizado por la mínima interferencia o dirección por parte del líder en las actividades y decisiones de su equipo. En esencia, este estilo de liderazgo se traduce como dejar hacer o permitir hacer (Anzorena, 2019).
8. **SATISFACCIÓN DE EXPECTATIVAS:** Se refiere a la medida en que las experiencias y resultados cumplen o superan las expectativas previas de una persona o grupo. Esto puede aplicarse en una variedad de contextos, incluyendo el ámbito laboral, el servicio al cliente, la educación y más (Rodríguez, 2019).
9. **SENTIDO DEL DEBER:** El sentido del deber se refiere a la obligación moral o ética que siente una persona de cumplir con ciertas responsabilidades, tareas o compromisos (Miguel, 2018).
10. **VENTAJA:** Aspecto positivo que coloca un objeto o ser en una posición superior a otros objetos o seres para alcanzar un resultado deseado, cumplir una meta, obtener ganancias o beneficios (Miguel, 2018).

2.4. VARIABLE

- Estilos de liderazgo

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Operacionalización de variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Estilos de liderazgo	Liderazgo Transaccional	Establecimiento de objetivos claros y específicos Uso de incentivos y recompensas Supervisión y control del cumplimiento de tareas
	Liderazgo Transformacional	Comunicación inspiradora de una visión Estimulación del pensamiento creativo Desarrollo y apoyo del desempeño individual

Liderazgo Ausente

Falta de comunicación de metas y objetivos
Desinterés en la motivación y apoyo
Evitar la toma de decisiones o intervención

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo aplicada, porque se considera valioso y relevante en la medida en que aborda problemas específicos en entornos reales, contribuyendo así al desarrollo y la mejora de situaciones prácticas. Además, con este tipo de investigación se buscó conocer la realidad de la problemática que aquejaron en los colaboradores de la municipalidad y mediante este estudio se pudo contribuir mediante los resultados que pueden mejorar las falencias (Rivero et al., 2021).

El tipo de investigación se pudo clasificarse aplicada, este tipo de investigación se centra en la resolución de problemas prácticos o en la generación de conocimientos con aplicaciones directas en un contexto específico, en este caso, la Municipalidad Distrital de Amarilis. La investigación aplicada busca proporcionar soluciones prácticas a situaciones reales, con el objetivo de mejorar, optimizar o modificar procesos, políticas o prácticas existentes.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque cuantitativo, generalmente lo respalda y destaca su utilidad en la investigación científica. En ello Hernández et al. (2014), indica que el enfoque cuantitativo proporciona una estructura sólida para la recolección y el análisis de datos, que permite que los hallazgos sean objetivos, replicables y generalizables. Además, el enfoque cuantitativo brinda la posibilidad de establecer relaciones causa-efecto y patrones estadísticos que pueden respaldar las conclusiones de manera más sólida.

El enfoque cuantitativo en la investigación, se basó en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos para entender, medir y describir los diferentes estilos de liderazgo presentes

en la institución. Este enfoque implica el uso de métodos y técnicas estadísticas para recoger información a través de encuestas, cuestionarios u otros instrumentos estandarizados que permitió cuantificar las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados en relación con los estilos de liderazgo.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández reconoce la importancia del enfoque descriptivo en la investigación, ya que permite ofrecer una visión detallada y precisa de los fenómenos estudiados. Destaca su utilidad para la comprensión profunda de los elementos, características y comportamientos de los diferentes estilos de liderazgo presentes en una organización o contexto específico. Este enfoque descriptivo es fundamental para obtener una comprensión detallada antes de avanzar hacia análisis más complejos o la formulación de hipótesis (Hernández et al., 2014).

El enfoque descriptivo en la investigación, se centró principalmente en describir y caracterizar los diferentes estilos de liderazgo presentes en la institución sin buscar establecer relaciones causales entre variables. Este tipo de enfoque se enfoca en recopilar datos detallados para crear un panorama claro y comprensible de los estilos de liderazgo en términos de sus características, frecuencias, distribuciones y rasgos distintivos.

3.1.3. DISEÑO

Según Hernández et al. (2014), el diseño fue no experimental, porque se caracteriza por observar y recopilar datos sin intervenir ni manipular intencionalmente las variables de estudio. Este enfoque se centra en la recolección de información tal como se presenta en su entorno natural, sin realizar cambios deliberados en las condiciones existentes. Emplea técnicas de recolección de datos como observación, encuestas, entrevistas o análisis documental para describir, explorar y comprender fenómenos, relaciones o patrones sin intervenir en su desarrollo o comportamiento natural. Este diseño se utiliza para estudios

descriptivos o exploratorios, permitiendo una comprensión detallada de los fenómenos estudiados dentro de su contexto original sin la manipulación intencionada de las variables involucradas.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández et al., (2014), es un grupo de personas, cosas o comportamientos que tienen una característica común que se puede observar en un lugar y tiempo en particular. Hay algunas características principales a tener en cuenta al seleccionar una población de prueba para garantizar que todos los elementos de diseño sean compatibles al realizar el estudio.

La población de esta investigación estuvo compuesta por todos los funcionarios públicos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Amarilis, quienes fueron seleccionados como participantes para este estudio. Estos representan la base de la muestra en esta investigación y se consideran una muestra representativa de la institución. La selección de este grupo específico de individuos se justifica por su relevancia y su contribución en el contexto de estudio, siendo esenciales para comprender y analizar los diferentes enfoques y prácticas de liderazgo presentes dentro de la mencionada institución pública.

Tabla 2

Totalidad de colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis

1. Oficina Alcaldía	20
2. Oficina Consejo Municipal	17
3. Oficina de Gerencia Municipal	18
4. Oficina Órgano de Control Institucional	8
5. Oficina Procuraduría pública Municipal	7
6. Oficina Gerencia de asesoría jurídica	10
7. Oficina Gerencia de planeamiento y presupuesto	15
8. Oficina Gerencia de secretaría	13
9. Oficina Gerencia de Administración y RR.HH.	22
10. Oficina Gerencia de desarrollo urbano y rural	21
11. Oficina Gerencia de desarrollo social y participación	20

ciudadana	
12. Oficina Gerencia de gestión ambiental y Recursos Naturales	24
13. Oficina Gerencia de desarrollo económico y turismo	19
14. Oficina Gerencia de administración tributaria y rentas	18
15. Oficina Gerencia de seguridad ciudadana y fiscalización	15
Total	247

Nota. Municipalidad Distrital de Amarilis.

3.2.2. MUESTRA

Una muestra es un subconjunto de una población, que es un conjunto de elementos cuyos atributos son parte de la población (Hernández et al., 2014).

Muestra probabilística: Todos los miembros de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra (Carrasco, 2005).

Para el presente trabajo se utilizó la siguiente fórmula:

$$n_{opt.} = \frac{Z^2 x N x p x q}{(N - 1) x E^2 + Z^2 x p x q}$$

Donde:

N: Población: 247

Z: Límite de confianza: 1.96

p: Probabilidad de éxito: 0.50

q: Probabilidad de fracaso: 0.50

e: Precisión o magnitud de error: 0.05

n: Muestra

$$n = \frac{1.96^2 x 247 x 0.50 x 0.50}{((247 - 1) x 0.05^2) + (1.96^2 x 0.50 x 0.50)}$$

$$n = 130$$

Muestra: La muestra con la cual se trabajó fue de 130 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

➤ **CRITERIO DE INCLUSIÓN**

- Se incluyó a todos los servidores de la Municipalidad de Distrital Amarilis.
- Se incluyó a los servidores vigentes de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Se incluyó a los servidores que no tengan un cargo de jefatura en Municipalidad Distrital de Amarilis.

➤ **CRITERIO DE EXCLUSIÓN**

- Se excluyó a los servidores que tengan un cargo de jefatura en la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Se excluyó a trabajadores que no están vigentes en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En esta investigación sobre los Estilos de Liderazgo, se emplearon técnicas de recolección de datos que permitió recopilar información relevante y precisa de los participantes. Las técnicas seleccionadas para este estudio son la encuesta y el instrumento a utilizar fue el cuestionario, que se utilizaban de manera complementaria para obtener una visión completa de los conceptos en estudio.

Ambos instrumentos, la encuesta y el cuestionario, fueron desarrollados cuidadosamente para garantizar su validez y confiabilidad. Se utilizaron escalas de medición estandarizadas y preguntas diseñadas específicamente para el contexto. Los cuestionamientos se basaron en la información relevante y en los objetivos de investigación previamente establecidos.

3.3.1. TÉCNICA

- **LA ENCUESTA:** Esto se hace aplicando un cuestionario a una muestra de personas y permitiendo recoger los datos para generalizar los resultados. La encuesta es una técnica ampliamente reconocida y eficaz para obtener datos cuantitativos en estudios de investigación. En este caso, se diseñaron una encuesta cuidadosamente estructurada que se administró a un

grupo representativo de empleados y líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis. La encuesta se centró en preguntas relacionadas con los estilos de liderazgo (Hernández et al., 2014).

3.3.2. INSTRUMENTO

- **EL CUESTIONARIO:** Es una colección de preguntas en la descripción del problema sobre las que el investigador tiene pensamientos y creencias específicas, que ayudan a analizar el problema en la descripción del problema sobre las que el investigador tiene pensamientos y creencias. El cuestionario, por otro lado, fue una herramienta más específica que se utilizó para profundizar en aspectos clave de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Este instrumento incluyó preguntas abiertas y cerradas diseñadas para obtener información detallada sobre las percepciones y experiencias de los participantes con respecto a los estilos de liderazgo y su influencia en el compromiso organizacional (Zapata, 2006).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información procesada y codificada fue utilizada por varios programas de procesamiento de datos, que son:

- **EXCEL:** Es un programa informático desarrollado por Microsoft Corporation, desarrollado y distribuido. Gracias a su funcionalidad, es un programa que nos permitió realizar tareas contables y financieras, diseñado para la creación y uso de hojas de cálculo.
- **SPSS:** Es un software donde se procesó los datos proporcionados por Herramientas para acceder a tablas estadísticas y establecer relaciones entre variables y dimensiones de una muestra de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

Tabla 3

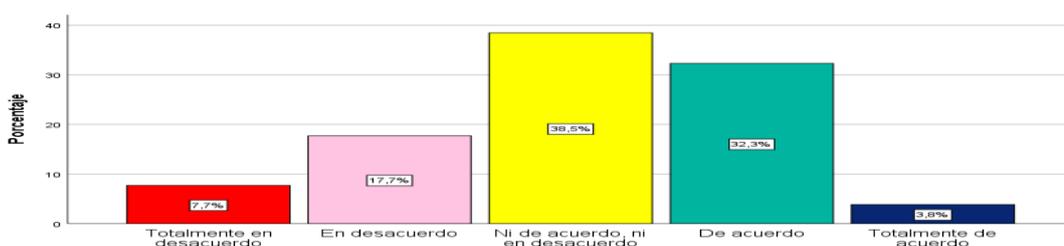
¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	7,7	7,7	7,7
En desacuerdo	23	17,7	17,7	25,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	50	38,5	38,5	63,8
De acuerdo	42	32,3	32,3	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 38.5% responden ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32.3% de acuerdo, el 17.7% en desacuerdo, el 7.7% totalmente en desacuerdo y el 3.8% totalmente de acuerdo. Donde se concluye que el 38.5% consideran que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad no son lo suficientemente

claro y comprensible para orientar las actividades diarias, que de esta manera no permiten a todos una comprensión clara de las metas organizacionales.

Tabla 4

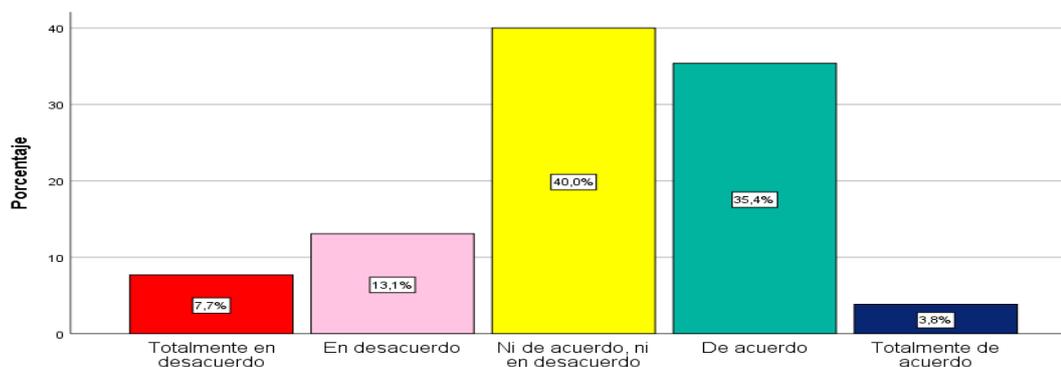
¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	7,7	7,7	7,7
En desacuerdo	17	13,1	13,1	20,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	52	40,0	40,0	60,8
De acuerdo	46	35,4	35,4	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 2

¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 40.0% responden ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35.4% de acuerdo, el 13.1% en desacuerdo, el 7.7% totalmente en desacuerdo y el 3.8% totalmente de acuerdo. Donde se concluye que el 40.0% de los encuestados se muestran neutras a si la consideración que los objetivos que se planea alcanzar por los

líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización, mostrando así que los objetivos no son claros ni específico para todos.

Tabla 5

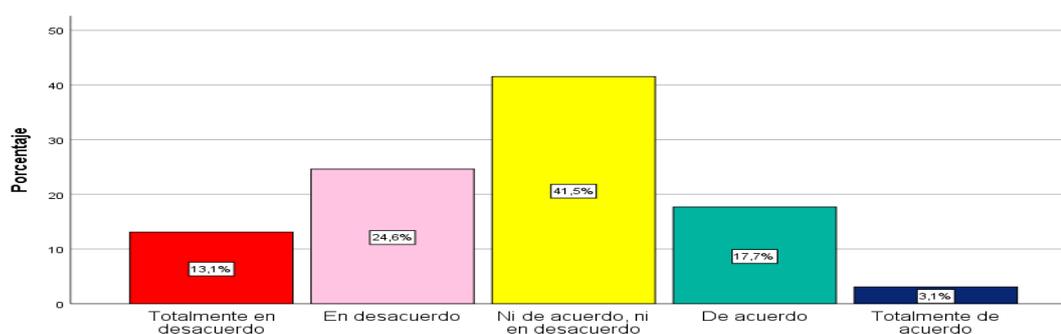
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	17	13,1	13,1	13,1
En desacuerdo	32	24,6	24,6	37,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	54	41,5	41,5	79,2
De acuerdo	23	17,7	17,7	96,9
Totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 41.5% responden ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 24.6% desacuerdo, el 17.7% de acuerdo, el 13.1% totalmente en desacuerdo y el 3.8% totalmente de acuerdo. Donde se concluye que el 41.5% de los encuestados se encuentra en una posición neutral. Esto podría indicar que no tienen suficiente

información o experiencia directa con los sistemas de recompensas e incentivos implementados por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis. También podría reflejar una percepción de que estos sistemas no son ni particularmente efectivos ni ineficaces.

Tabla 6

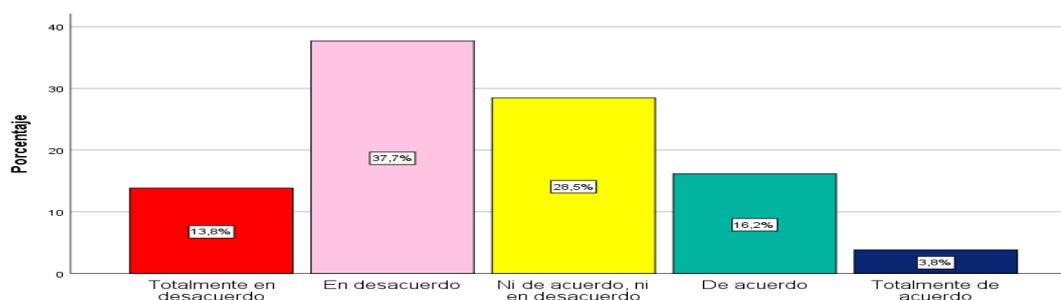
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas para gratificar su desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	18	13,8	13,8	13,8
En desacuerdo	49	37,7	37,7	51,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	37	28,5	28,5	80,0
De acuerdo	21	16,2	16,2	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas para gratificar su desempeño laboral?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 37.7% responden en desacuerdo, el 28.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 16.2% de acuerdo, el 13.8% totalmente en desacuerdo y el 3.8% totalmente de acuerdo. Donde se concluye que la mayoría de los encuestados no están satisfechos con el uso de incentivos y recompensas por parte de los líderes

de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Esto podría ser una señal para los líderes de que necesitan revisar y posiblemente mejorar estos sistemas, asegurándose de que sean más visibles y efectivos para los empleados. Además, podría ser útil realizar campañas de comunicación para informar mejor a los empleados sobre cómo funcionan estos sistemas y los beneficios que ofrecen.

Tabla 7

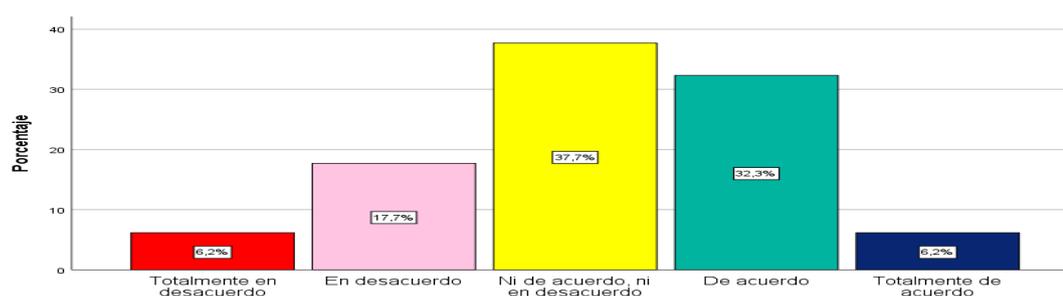
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	6,2	6,2	6,2
En desacuerdo	23	17,7	17,7	23,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	49	37,7	37,7	61,5
De acuerdo	42	32,3	32,3	93,8
Totalmente de acuerdo	8	6,2	6,2	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 37.7% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 32.3% de acuerdo, el 17.7% en desacuerdo, el 6.2.% totalmente en desacuerdo y el 6.2% totalmente de acuerdo. La mayoría de los encuestados se encuentra en una posición neutral

o positiva respecto a la supervisión de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Sin embargo, hay una minoría significativa que no está satisfecha con la supervisión. Esto podría ser una señal para los líderes de que, aunque una parte considerable de la población está satisfecha, aún hay margen de mejora. Podrían considerar realizar evaluaciones más detalladas y transparentes de la supervisión para abordar las preocupaciones de aquellos que no están satisfechos

Tabla 8

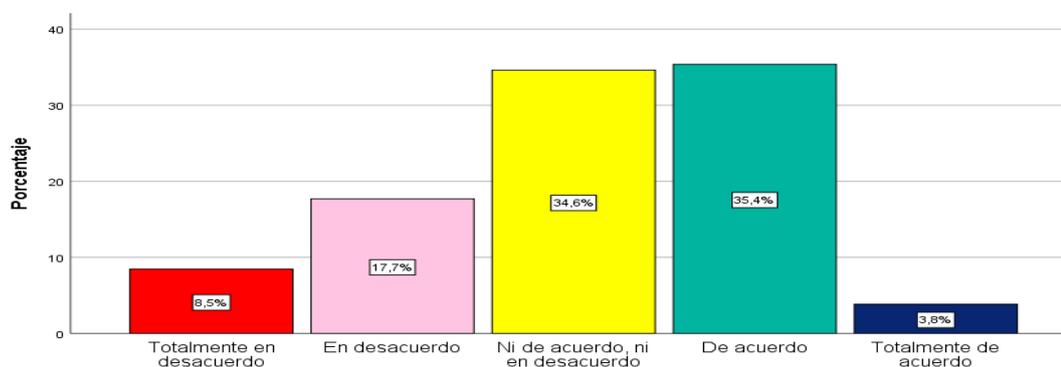
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	8,5	8,5	8,5
En desacuerdo	23	17,7	17,7	26,2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	34,6	34,6	60,8
De acuerdo	46	35,4	35,4	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 34.6%

respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35.4% de acuerdo, el 17.7% en desacuerdo, el 8.5% totalmente en desacuerdo y el 3.8% totalmente de acuerdo. La mayoría de los encuestados (70%) se encuentra entre la neutralidad y el acuerdo, lo que sugiere una percepción general positiva o al menos no negativa de la supervisión municipal, sin embargo, hay un 26.2% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que hay un segmento significativo de la población que percibe deficiencias en la supervisión.

Tabla 9

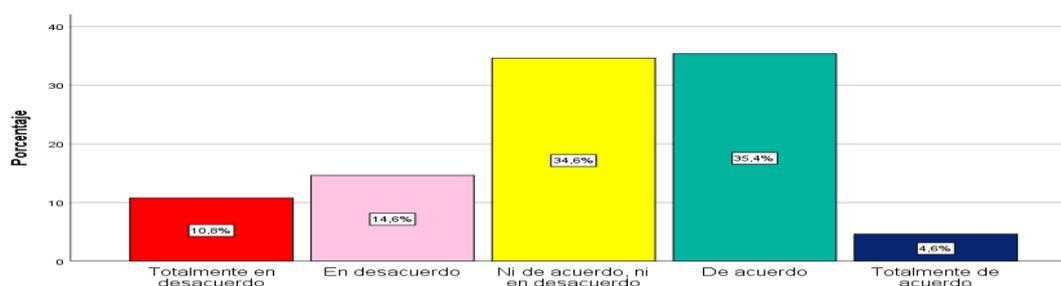
¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	19	14,6	14,6	25,4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	34,6	34,6	60,0
De acuerdo	46	35,4	35,4	95,4
Totalmente de acuerdo	6	4,6	4,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 34.6% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 35.4% de acuerdo, el 14.6%

en desacuerdo, el 10.8% totalmente en desacuerdo y el 4.6% totalmente de acuerdo. La mayoría de los encuestados se encuentra en una posición neutral y positiva respecto a la comunicación de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis. Sin embargo, hay una minoría significativa que no está satisfecha con la comunicación. Esto podría ser una señal para los líderes de que, aunque una parte considerable de la población está satisfecha, aún hay margen de mejora. Podrían considerar realizar evaluaciones más detalladas y transparentes de la comunicación para abordar las preocupaciones de aquellos que no están satisfechos

Tabla 10

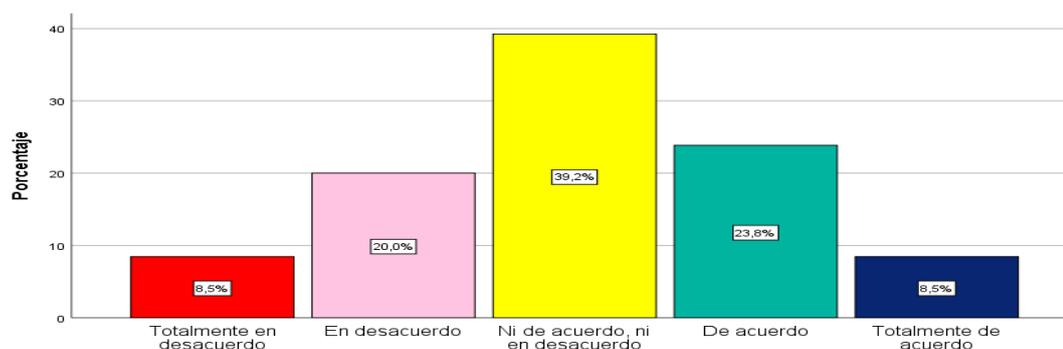
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	8,5	8,5	8,5
En desacuerdo	26	20,0	20,0	28,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	51	39,2	39,2	67,7
De acuerdo	31	23,8	23,8	91,5
Totalmente de acuerdo	11	8,5	8,5	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente. IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 39.2% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.8% de acuerdo, el 20.0% en desacuerdo, el 8.5% totalmente en desacuerdo y el 8.5% totalmente de acuerdo. En resumen, mientras que la mayoría de los empleados perciben de manera neutral la comunicación de los líderes como inspiradora y una proporción considerable que no lo hace. Esto indica la necesidad de fortalecer y uniformar las prácticas de comunicación inspiradora en toda la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Tabla 11

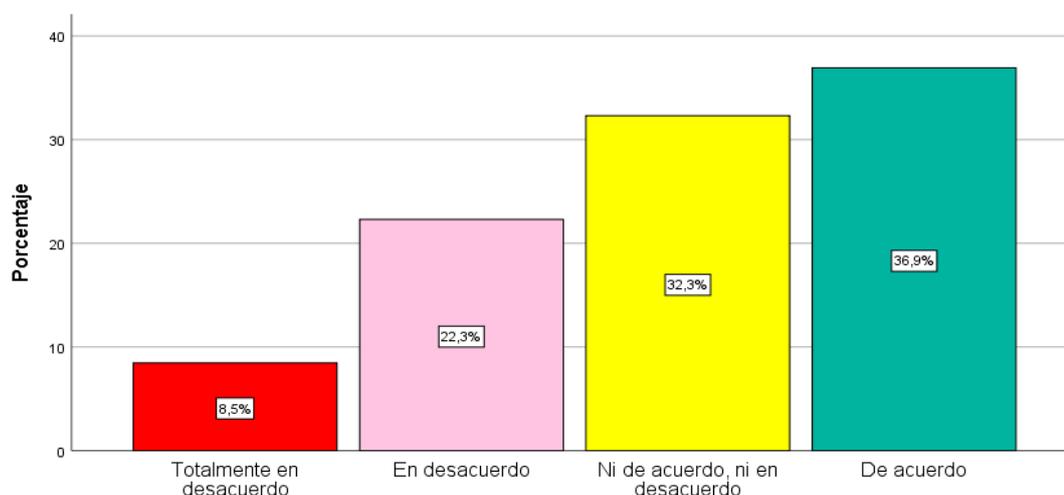
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	8,5	8,5	8,5
En desacuerdo	29	22,3	22,3	30,8
Válido Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	42	32,3	32,3	63,1
De acuerdo	48	36,9	36,9	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 36.9% respondieron de acuerdo, el 32.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 22.3% en desacuerdo, el 8.5% totalmente en desacuerdo. En resumen, mientras que una parte significativa de los empleados percibe que los líderes fomentan el pensamiento creativo, hay una proporción considerable que no lo hace, y muchos permanecen neutrales. Esto indica la necesidad de fortalecer y uniformar las prácticas de fomento de la creatividad en toda la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Tabla 12

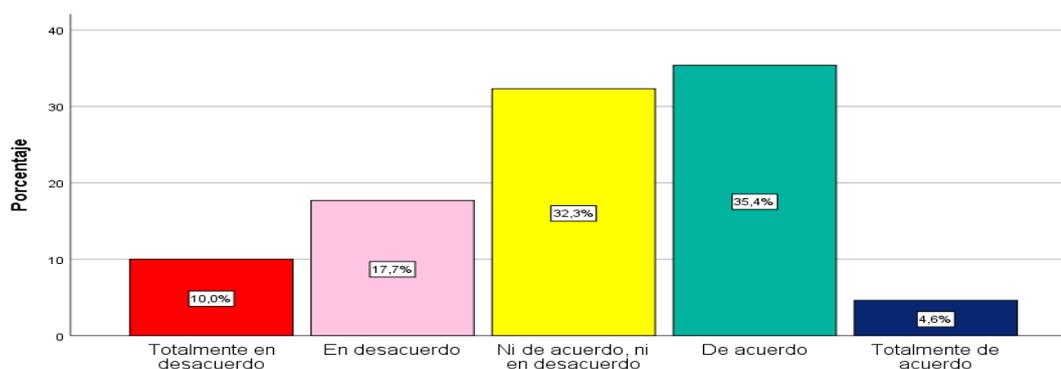
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	23	17,7	17,7	27,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	42	32,3	32,3	60,0
De acuerdo	46	35,4	35,4	95,4
Totalmente de acuerdo	6	4,6	4,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 35.4% respondieron de acuerdo, el 32.3% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.7% en desacuerdo, el 10.0% totalmente en desacuerdo y el 4.6% totalmente de acuerdo. En resumen, mientras que una parte significativa de los empleados percibe que los líderes apoyan el pensamiento creativo, hay una proporción considerable que no lo hace, y muchos permanecen neutrales. Esto indica la necesidad de fortalecer y uniformar las prácticas de apoyo a la creatividad en toda la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Tabla 13

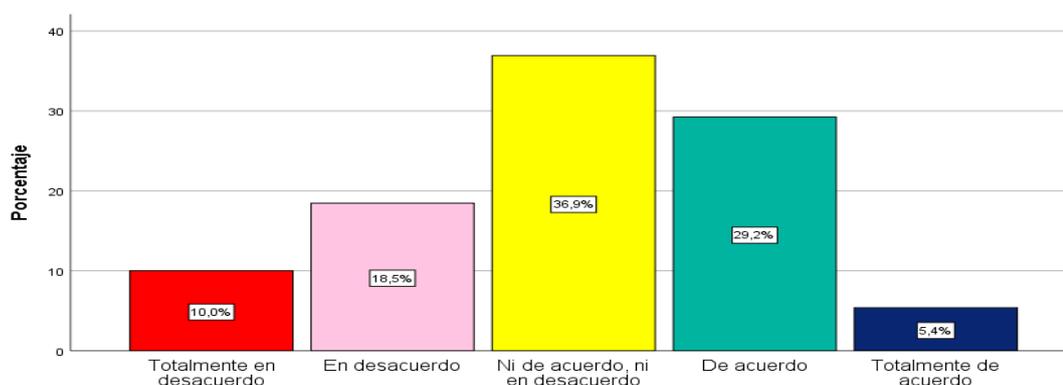
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los servidores de manera individualizada?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	24	18,5	18,5	28,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	48	36,9	36,9	65,4
De acuerdo	38	29,2	29,2	94,6
Totalmente de acuerdo	7	5,4	5,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los servidores de manera individualizada?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 36.9% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 29.2% respondieron de acuerdo, el 18.5% en desacuerdo, el 10.0% totalmente en desacuerdo y el 5.4% totalmente de acuerdo. En resumen, mientras que la mayoría de los empleados lo percibe de manera neutral que los líderes apoyan activamente el desarrollo profesional y personal de manera individualizada, y una proporción considerable que no lo hacen. Esto indica la necesidad de fortalecer y uniformar las prácticas de apoyo al desarrollo en toda la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Tabla 14

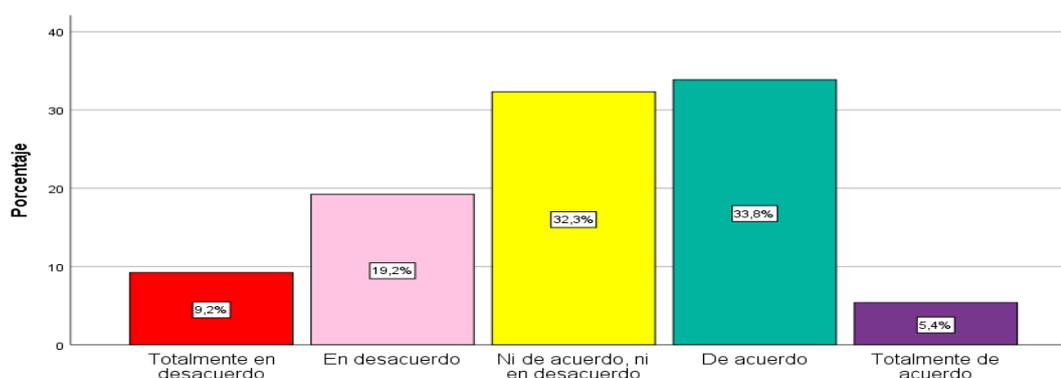
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis brindan apoyo constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	12	9,2	9,2	9,2
En desacuerdo	25	19,2	19,2	28,5
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	42	32,3	32,3	60,8
De acuerdo	44	33,8	33,8	94,6
Totalmente de acuerdo	7	5,4	5,4	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis brindan apoyo constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 33.8% respondieron de acuerdo, el 32.3% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19.2% en desacuerdo, el 9.2% totalmente en desacuerdo y el 5.4% totalmente de acuerdo. En resumen, mientras que una parte significativa de los empleados percibe que los líderes brindan apoyo constante para su desarrollo y desempeño diario, hay una proporción considerable que no lo hace, y muchos permanecen neutrales. Esto indica la necesidad de fortalecer y uniformar las prácticas de apoyo en toda la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Tabla 15

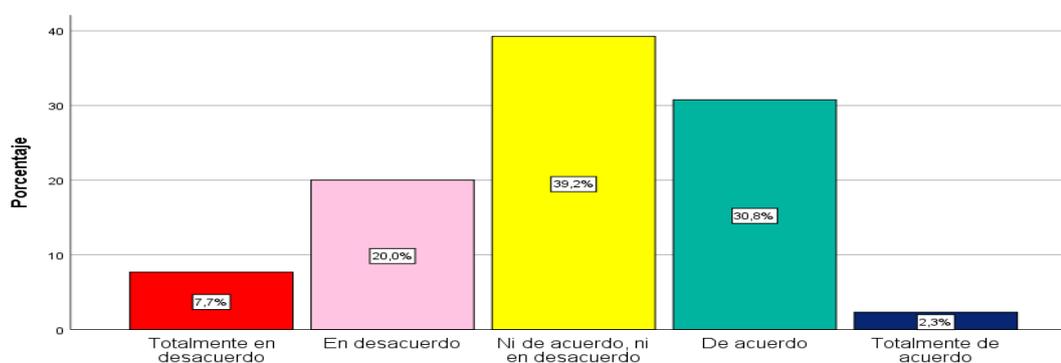
¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	10	7,7	7,7	7,7
En desacuerdo	26	20,0	20,0	27,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	51	39,2	39,2	66,9
De acuerdo	40	30,8	30,8	97,7
Totalmente de acuerdo	3	2,3	2,3	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 39.2% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 30.8% respondieron de acuerdo, el 20.0% en desacuerdo, el 7.7% totalmente en desacuerdo y el 2.3% totalmente de acuerdo. La percepción general es mixta, donde la mayoría son neutrales y una preocupación significativa sobre la falta de comunicación. Esto sugiere que podría haber áreas de mejora en cómo los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis comunican las metas y objetivos. Mejorar la claridad y frecuencia de la comunicación podría ayudar a reducir la neutralidad y aumentar la percepción positiva entre los empleados.

Tabla 16

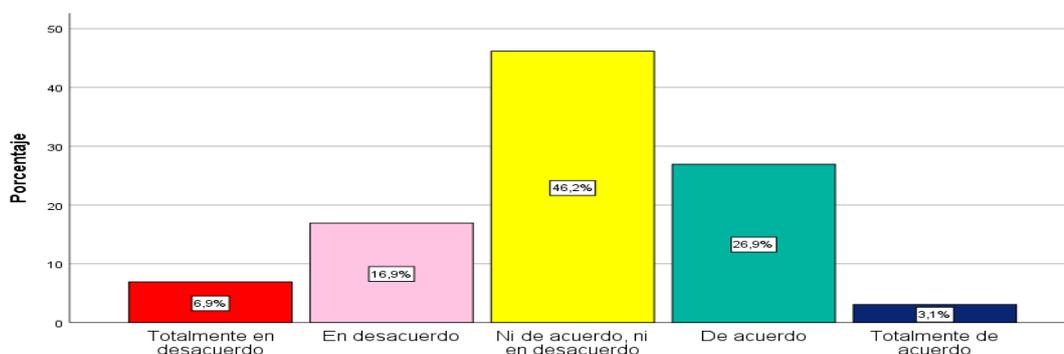
¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	6,9	6,9	6,9
En desacuerdo	22	16,9	16,9	23,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	60	46,2	46,2	70,0
De acuerdo	35	26,9	26,9	96,9
Totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 46.2% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.9% respondieron de acuerdo, el 16.9% en desacuerdo, el 6.9% totalmente en desacuerdo y el 3.1% totalmente de acuerdo. La percepción general es mixta, con una inclinación significativa hacia la neutralidad y una preocupación notable sobre la comunicación limitada. Esto sugiere que podría haber áreas de mejora en cómo los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis comunican las metas y objetivos. Mejorar la claridad y frecuencia de la comunicación podría ayudar a reducir la neutralidad y aumentar la percepción positiva entre los empleados.

Tabla 17

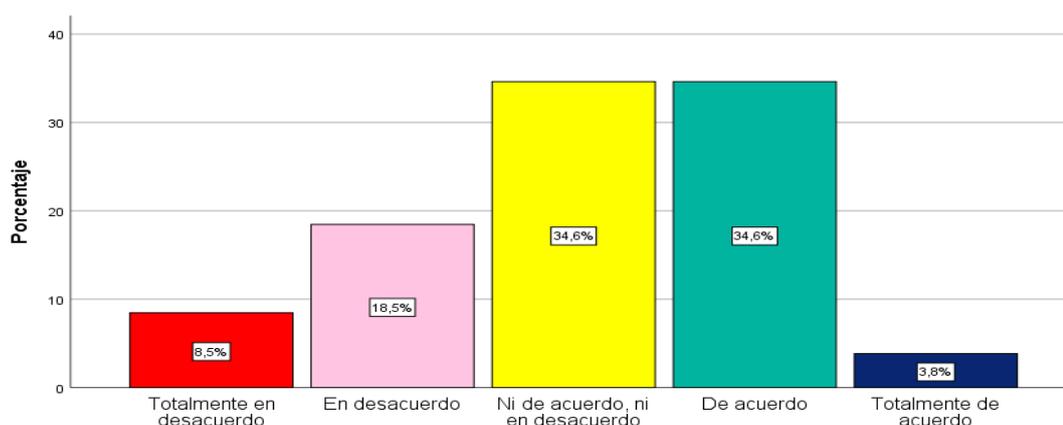
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	8,5	8,5	8,5
En desacuerdo	24	18,5	18,5	26,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	45	34,6	34,6	61,5
De acuerdo	45	34,6	34,6	96,2
Totalmente de acuerdo	5	3,8	3,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 34.6% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 34.6% respondieron de acuerdo, el 18.5% en desacuerdo, el 8.5% totalmente en desacuerdo y el 3.8% totalmente de acuerdo. En resumen, los datos reflejan una división en las percepciones de los empleados, con una tendencia hacia la neutralidad y el acuerdo moderado. Esto sugiere que, aunque hay una percepción notable de desinterés, también existe una diversidad de opiniones que podría estar influenciada por diferentes experiencias individuales y contextos laborales.

Tabla 18

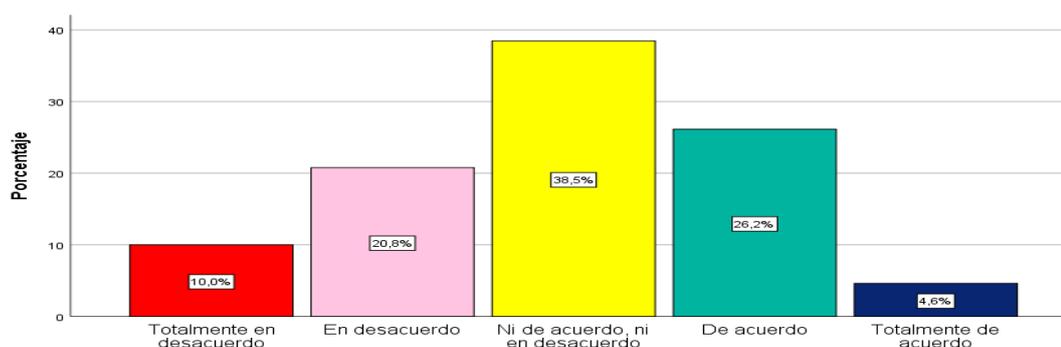
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	27	20,8	20,8	30,8
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	50	38,5	38,5	69,2
De acuerdo	34	26,2	26,2	95,4
Totalmente de acuerdo	6	4,6	4,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 38.5% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.2% respondieron de acuerdo, el 20.8% en desacuerdo, el 10.0% totalmente en desacuerdo y el 4.6% totalmente de acuerdo. En resumen, los datos reflejan una tendencia hacia la neutralidad, con una notable proporción de empleados que perciben cierto desinterés por parte de los líderes. Sin embargo, también existe una diversidad de opiniones, con una minoría significativa que no está de acuerdo con esta percepción. Esto sugiere que las experiencias individuales y los contextos laborales pueden influir en las percepciones de los empleados.

Tabla 19

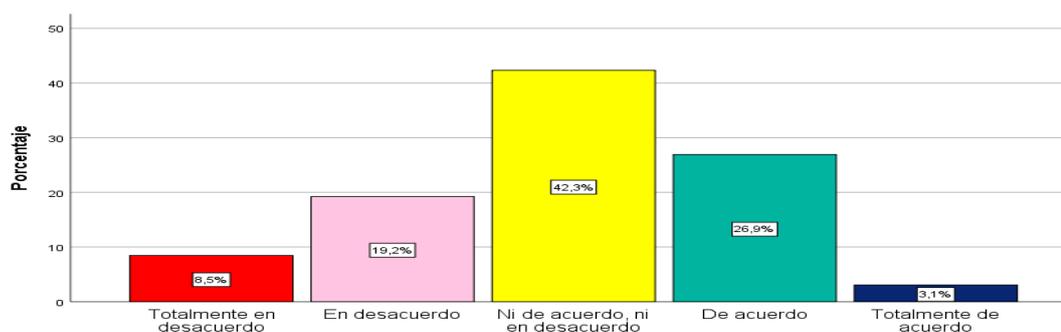
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	8,5	8,5	8,5
En desacuerdo	25	19,2	19,2	27,7
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	55	42,3	42,3	70,0
De acuerdo	35	26,9	26,9	96,9
Totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
Válido Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 17

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 42.3% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 26.9% respondieron de acuerdo, el 19.2% en desacuerdo, el 8.5% totalmente en desacuerdo y el 3.1% totalmente de acuerdo. En resumen, los datos reflejan una tendencia hacia la neutralidad, con una notable proporción de empleados que perciben cierto grado de evitación en la toma de decisiones por parte de los líderes. Sin embargo, también existe una diversidad de opiniones, con una minoría significativa que no está de acuerdo con esta percepción. Esto sugiere que las experiencias individuales y los contextos laborales pueden influir en las percepciones de los empleados.

Tabla 20

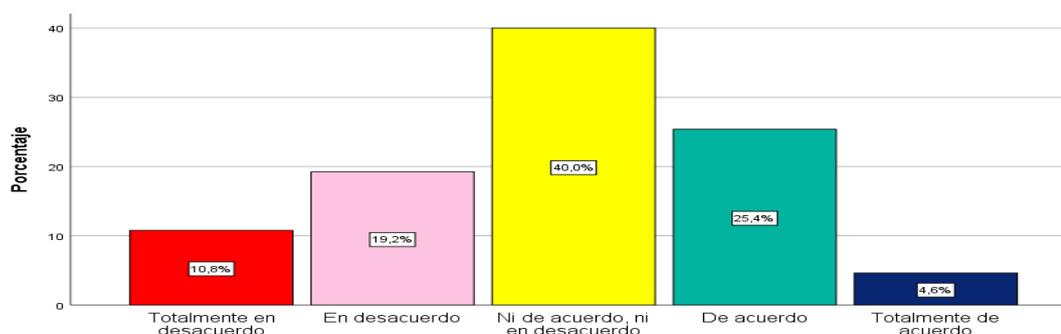
¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	10,8	10,8	10,8
En desacuerdo	25	19,2	19,2	30,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	52	40,0	40,0	70,0
De acuerdo	33	25,4	25,4	95,4
Totalmente de acuerdo	6	4,6	4,6	100,0
Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 18

¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Según la pregunta planteada los encuestados mencionan que el 40.0% respondieron ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25.4% respondieron de acuerdo, el 19.2% en desacuerdo, el 10.8% totalmente en desacuerdo y el 4.6% totalmente de acuerdo. En resumen, los datos reflejan una tendencia hacia la neutralidad, con una notable proporción de empleados que perciben cierto grado de evitación en la toma de decisiones por parte de los líderes. Sin embargo, también existe una diversidad de opiniones, con una minoría significativa que no está de acuerdo con esta percepción. Esto sugiere que las experiencias individuales y los contextos laborales pueden influir en las percepciones de los empleados.

Tabla 21

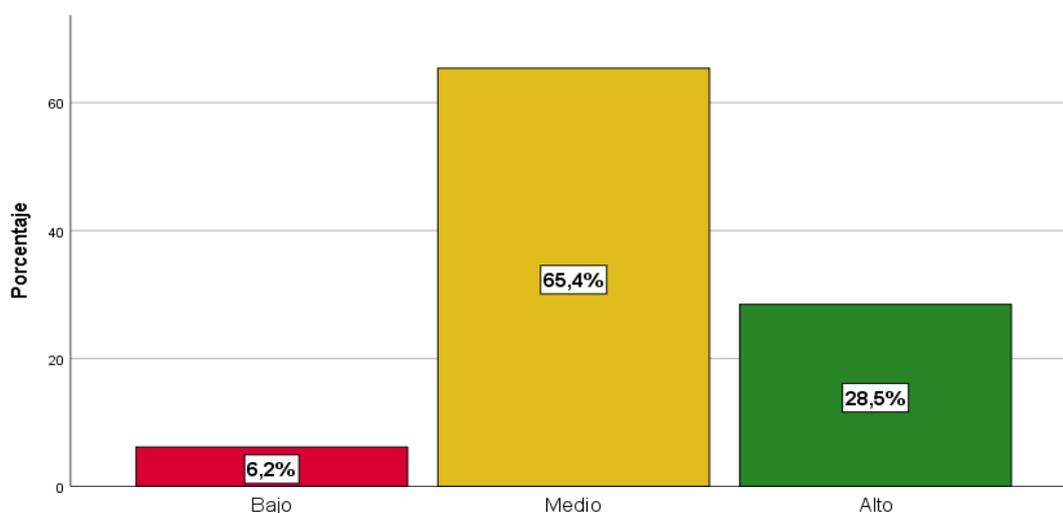
El nivel de la variable del estilo de liderazgo de la Municipalidad Distrital de Amarilis

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	6,2	6,2
	Medio	85	65,4	71,5
	Alto	37	28,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 19

El nivel de la variable del estilo de liderazgo de la Municipalidad Distrital de Amarilis



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Al respecto de la tabla 3 se determina el nivel del estilo de liderazgo según los encuestados demuestran que el porcentaje que sobresale es de 65.4% en un nivel medio, el 28.5% en un nivel alto y el 6.2% en el nivel bajo. Concluyendo que el 65.4% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio.

Tabla 22

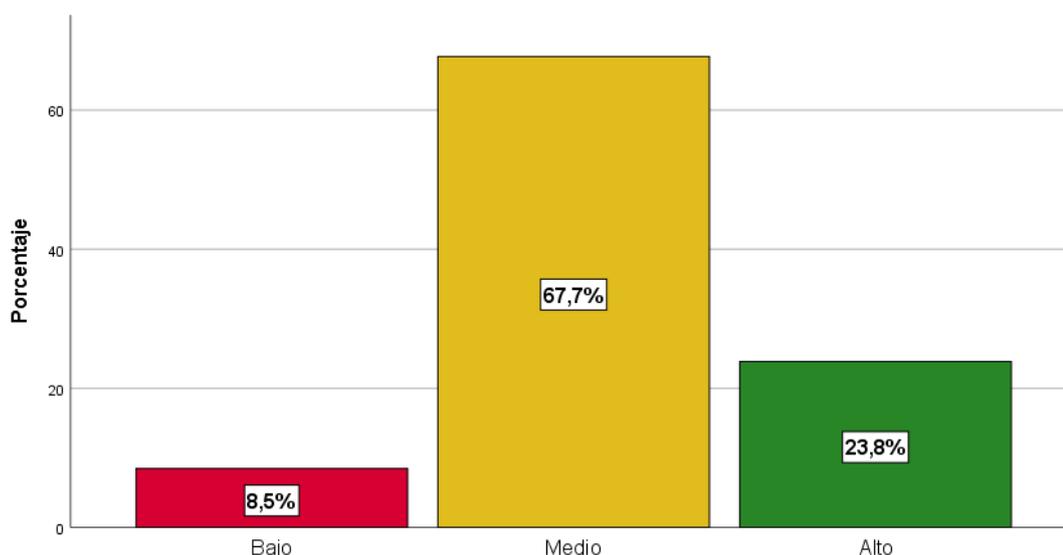
El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo transaccional de la Municipalidad Distrital de Amarilis

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	8,5	8,5
	Medio	88	67,7	76,2
	Alto	31	23,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 20

El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo transaccional de la Municipalidad Distrital de Amarilis.



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Al respecto de la tabla 4 se determina el nivel del estilo de liderazgo transaccional según los encuestados demuestran que el porcentaje que

sobresale es de 67.7% en un nivel medio, el 23.8% en un nivel alto y el 8.5% en el nivel bajo. Concluyendo que el 67.7% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo transaccional en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio.

Tabla 23

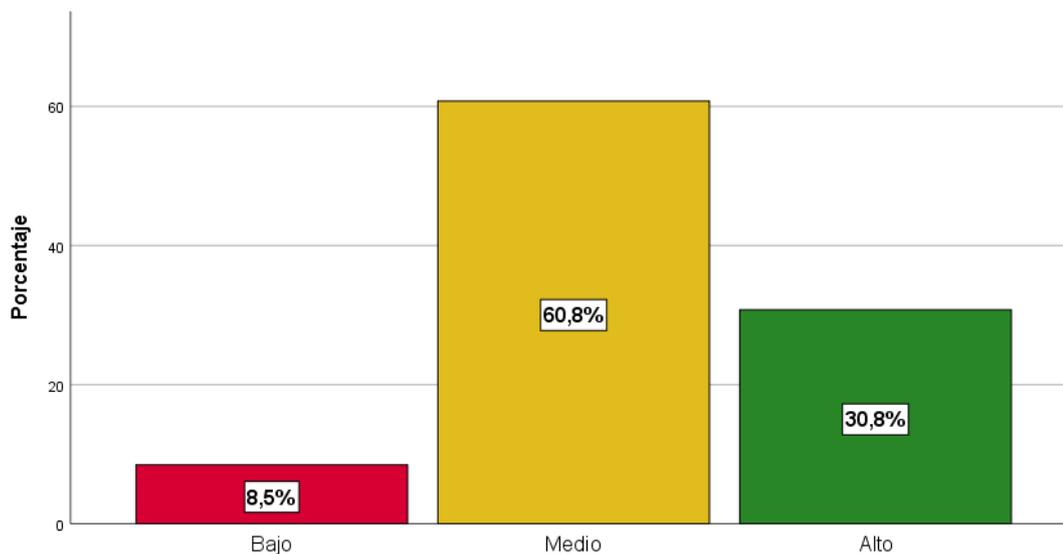
El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo transformacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	8,5	8,5
	Medio	79	60,8	69,2
	Alto	40	30,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 21

El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo transformacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis.



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Al respecto de la tabla 5 se determina el nivel del estilo de liderazgo transformacional según los encuestados demuestran que el porcentaje que sobresale es de 60.8% en un nivel medio, el 30.8% en un nivel alto y el 8.5%

en el nivel bajo. Concluyendo que el 60.8% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo Transformacional en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio.

Tabla 24

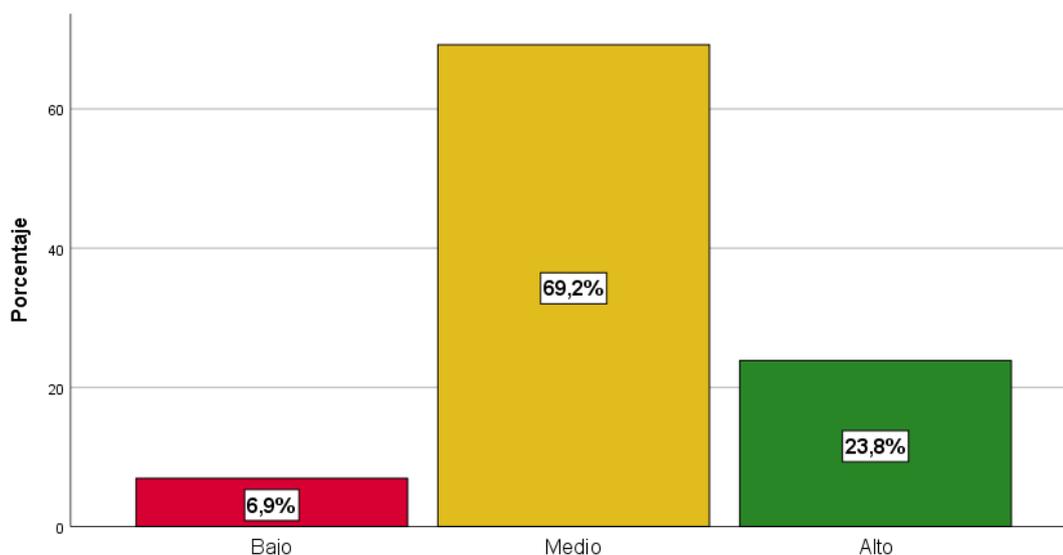
El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo ausente de la Municipalidad Distrital de Amarilis

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	6,9	6,9	6,9
	Medio	90	69,2	69,2	76,2
	Alto	31	23,8	23,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Nota. Encuesta 2024. *Fuente.* IBM SPSS Statistics.

Figura 22

El nivel de la dimensión del estilo de liderazgo ausente de la Municipalidad Distrital de Amarilis



Nota. Encuesta 2024.

Análisis e interpretación

Al respecto de la tabla 6 se determina el nivel del estilo de liderazgo ausente según los encuestados demuestran que el porcentaje que sobresale es de 69.2% en un nivel medio, el 23.8% en un nivel alto y el 6.9% en el nivel bajo. Concluyendo que el 69.2% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo ausente en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Al respecto del objetivo general: Determinar el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024. Según la tabla 3 dio como resultado que el 65.4% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio. Respecto al estudio de De La Cruz (2022), en su estudio: Estilo de Liderazgo y Empleo en la Ciudad de la Provincia de Lambayeque, sus hallazgos arrojaron que solo el 28% de las personas pensaba en el líder. La mayoría utiliza estilos de liderazgo autoritario (40,7%), democrático (45,8%), transformacional (42,4%) e interactivo (42,5%) a diario. Más de la mitad fueron clasificados como mejorando (28%) y pobre (24,6%). Finalmente, se determinó que las dos variables estaban directa y moderadamente correlacionadas (0,000). Esto también contrasta con el estudio de Carrera (2019) que investigó: Estilo de liderazgo y desempeño en Automotores Mopal SA Huánuco'2019 determinó una relación directa entre el estilo de liderazgo y el desempeño en Automotores Mopal. Se ha identificado una alta correlación directa de 0.748 Pearson, encontrada en los resultados brindados durante la fase de descripción, y se sabe que los gerentes tienen comportamientos adecuados para lograr las tareas relacionadas con la confiabilidad, motivación y buenas relaciones de la empresa. Identificar un buen gobierno corporativo es muy importante para empresas públicas o privadas.
- Al respecto del objetivo específico Número 1: Determinar el nivel de liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024. Según la tabla 4 dio como resultado que el 67.7% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo transaccional en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio. Según una investigación de Crispin (2021), su artículo titulado: Liderazgo en la administración de la provincia de Ambo 2020 concluyó que el liderazgo tiene un impacto significativo en la gestión y utilización de los recursos, las personas y la bolsa de recursos. Por tanto, el éxito y la eficiencia de la gestión en

cualquier negocio depende en gran medida de la calidad y eficacia del liderazgo. Respecto al estudio de Uriarte (2020), en su trabajo de investigación: Los tipos de liderazgo y la sostenibilidad de las organizaciones en una ciudad de la región de Lambayeque, se determinó que mientras más tipos de líderes transfieren y comunican, más emoción y significado. asertividad, un sentido de estilo de liderazgo, menos enfoque y limitaciones culturales, mayores resultados de liderazgo y mayor impacto y lealtad. Muestra que el nivel transaccional de liderazgo puede tener un efecto positivo o negativo en la naturaleza de la organización.

- Al respecto del objetivo específico Número 2: Determinar el nivel de liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024. Según la tabla 5 dio como resultado que el 60.8% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo Transformacional en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio. Comparado con la investigación de Guillén (2022): Liderazgo y Gestión Transicional en la Provincia y Ciudad de Padre Abad-Ucayali, según los resultados de su investigación, el 34% de los trabajadores de Padre Abad -Aguaytía tiene una alta tasa de conversión. liderazgo; Además, el 12% de los trabajadores tiene influencia significativa en el gobierno de la ciudad, y el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor del 70% ($r=0,704$), lo que demuestra la buena matemática. Las investigaciones muestran que el liderazgo de los líderes provinciales y municipales de Padre Abad tiene un efecto positivo en el compromiso organizacional de los empleados. Los líderes que inspiran y motivan a sus equipos a través de una visión y valores compartidos obtendrán los más altos niveles de lealtad de sus empleados. Los resultados de la investigación muestran que el liderazgo transformacional ayuda a fortalecer la cultura organizacional en la ciudad de Padre Abad. Rojas (2021) en su estudio: Estilo de Liderazgo y Desempeño Laboral en el Distrito de la ciudad de San Juan Bautista - Iquitos 2019 determinó los resultados en la Tabla 5 y Figura 5, y en un 100% encontró (248) en una encuesta al personal administrativo, el 37% (92) respondió siempre, el 33% (82) respondió algunas veces y el 30% (74) no respondió; Como se

ve en la Tabla 10 y la Figura 10, del 100% (248) gerentes encuestados, el 40% (100) respondió siempre, el 31% (77) respondió algunas veces, el 29% (71) respondió que no. Con base en una revisión de hipótesis generales, se determinó que el estilo de liderazgo tiene una relación significativa con el desempeño laboral en el condado de San Juan en 2019.

- Al respecto del objetivo específico Número 3: Determinar el nivel de liderazgo ausente en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024. Según la tabla 6 dio como resultado que el 69.2% de los encuestados indican que el estilo de liderazgo ausente en la Municipalidad de Amarilis se encuentra en un nivel medio. Respecto al estudio de Magarinho (2019), en su trabajo de investigación: La Relación entre el Estilo de Liderazgo del alcalde en la Gestión de Calles y Caminos de la Ciudad del Distrito de Pillco marca - 2017, concluyó que el Desarrollo Sinérgico (PDC) y las Finanzas Personales (PP) se logró un avance entre 66% y 85%, correspondiente al nivel alcanzado. El Plan Estratégico de Operaciones (PEI), Plan de Operaciones (POI) y Presupuesto y Presupuesto (PM) lograron un avance del 51% al 65% a nivel de procesos. El estilo de liderazgo del alcalde tuvo un impacto directo en la gestión de las vías y vías urbanas del distrito de Pillco Marca en el ejercicio fiscal 2017, como lo señala Caballeiro y Celis (2023) en su estudio: El desarrollo del liderazgo en la Organización Verde Citrón, el estilo de liderazgo adecuado para la empresa se basa en las necesidades identificadas, las ideas del equipo directivo y de la dirección, y las oportunidades de mejora que la empresa necesita, teniendo en cuenta el periodo del ciclo de vida. Hoy más que nunca no debemos dejarnos engañar por conceptos que pueden aparecer o no, sino profundizar en nuestro conocimiento del entorno que rodea a la empresa y sus procesos formales e informales para crear de manera digna. es fácil de armar y los entrenadores son muy activos. Es importante identificar la falta de liderazgo porque la falta de claridad en la comunicación de metas y objetivos puede causar problemas a los miembros del equipo.

CONCLUSIONES

- Se concluye que se determinó el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024, donde se evidenció que el liderazgo se encuentra en un nivel medio con un 65.4 % lo que podemos indicar de ello que aún existen áreas de oportunidad para mejorar y elevar el nivel de liderazgo solo un 28.5% percibe el estilo de liderazgo como un nivel alto, lo que indica que, aunque hay aspectos positivos. Pero estos no son suficientemente prevalentes para ser considerados como sobresaliente en lo que se demuestra el liderazgo en la Municipalidad de Amarilis.
- Se concluye que se determinó el nivel de liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024, esto se evidenció que el liderazgo transaccional, se encuentra en un nivel medio con un 67.7% donde esto nos indica que desde el enfoque transaccional, caracterizado por la gestión basada en recompensas y sanciones, está siendo aplicado de manera moderada en la municipalidad y solo un 23.8% de los colaboradores encuestados considera que este estilo de liderazgo se encuentra en un nivel alto, lo que podría reflejar una gestión eficaz en ciertos aspectos en algunas áreas. La cual esto se busca mejorar con el fin de mejorar la eficacia y el ambiente de trabajo en la municipalidad.
- Se concluye que se determinó el nivel de liderazgo Transformacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024, esto se evidenció que el liderazgo Transformacional se encuentra en un nivel medio con un 60.8% lo que indica que aunque se observa una aplicación significativa de prácticas transformacionales que buscan inspirar y motivar a los empleados, estas prácticas no están completamente integradas ni desplegadas en su máxima capacidad y solo un 30.8% de los encuestados considera que el estilo de liderazgo Transformacional se encuentra en un nivel alto, lo que sugiere que en ciertos casos se está logrando un impacto positivo notable. Pero considerando que aún se tiene que mejorar el liderazgo transformador.

- Se concluye que se determinó el nivel de liderazgo ausente en la Municipalidad Distrital de Amarilis-2024, esto se evidenció que el liderazgo ausente se encuentra en un nivel medio con un 69.2 % lo que indica este resultado que aunque el liderazgo ausente es caracterizado por la falta de dirección y supervisión activa, no es predominante, su presencia es lo suficientemente significativa como para ser reconocida y solo un 23.8% considera que este estilo se encuentra en un nivel alto, indicando que en algunos casos la ausencia de liderazgo es más marcada y podría afectar negativamente la gestión y el clima organizacional. Por ello la presencia del liderazgo es importante para que así se mejore la direccionalidad de los trabajos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la municipalidad de Amarilis implementar programas de capacitación y desarrollo profesional para los líderes actuales, enfocados en habilidades de gestión y comunicación. Además, se deben establecer mecanismos de retroalimentación continua que permitan a los empleados expresar sus inquietudes y sugerencias, facilitando ajustes que fomenten un ambiente de trabajo más motivador y eficaz permitiendo de esa manera mejorar el 6.2 % de nivel bajo y el 65.4 % de nivel medio.
- Se recomienda a la municipalidad de Amarilis, que se implementen estrategias para mejorar la eficacia del liderazgo transaccional, tales como la definición más clara de metas y expectativas, y el fortalecimiento de los mecanismos de recompensa y reconocimiento. Además, se debe proporcionar formación continua a los líderes para optimizar su capacidad de gestionar recompensas y sanciones de manera justa y efectiva, lo que podría mejorar la percepción general y elevar el nivel de satisfacción y rendimiento en la municipalidad y además también permitiría revertir el 8.5% de nivel bajo y el 67.75% que se encuentra en un nivel medio.
- Se recomienda a la municipalidad de Amarilis, implementar programas de desarrollo enfocados en el fortalecimiento de las habilidades Transformacionales, como la inspiración, la motivación y la visión estratégica. Además, se debe fomentar una cultura de innovación y participación activa, permitiendo a los líderes adoptar un enfoque más proactivo en la identificación y promoción de oportunidades de cambio positivo. La cual esto permitiría a que se pueda revertir el 8.5% de nivel bajo y el 60.8% que es de nivel medio, ya que se busca mejorar en un nivel alto el liderazgo Transformacional.
- Se recomienda a la municipalidad de Amarilis, desarrollar e implementar estrategias para aumentar la visibilidad y el compromiso de los líderes, tales como establecer rutinas regulares de comunicación y reuniones de seguimiento, así como incentivar la participación activa en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. También se debe promover

una mayor accesibilidad y presencia de los líderes en el entorno laboral, lo que facilitará una mejor gestión y fortalecerá la confianza y la colaboración entre los equipos. Lo que esto permitiría mejorar el 6.9% de nivel bajo y el 69.2% de nivel medio de que el liderazgo ausente mejore en la municipalidad de Amarilis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aleman, J. (2023). *Liderazgo imperfecto, Educando a los líderes del futuro*. España: Plataforma.
https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_imperfecto/taS4EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcover
- Anzorena, O. (2019). *Liderazgo Gerencial*. Buenos Aires: Ediciones Granica, S.A.
https://www.google.com.pe/books/edition/L%C3%ADder_Coach/ed6LDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Cabaleiro, L. y Celis, O. (2023). *Formulación del Estilo de Liderazgo en la Organización Verde Citrón S.A.S.* para optar el Grado Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano en la Universidad Santo Tomás.
https://redcol.minciencias.gov.co/Record/SantoToma2_dc6aa049381532242e7ed8e3c70af2fa
- Crispin, M. (2021). *El liderazgo en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Ambo, Huánuco 2020*. Huánuco: Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2774>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*. Lima: San Marcos.
- De La Cruz, D. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque*. Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81557>
- Gonzales, J. (2022). *Liderazgo y clima organizacional en la Institución Educativa Departamental María Alfaro de Ospino, sede principal del Municipio de Plato, Magdalena*, en la Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/entities/publication/760326be-89bd-427d-b727-6303ab2a38c0>
- Lamka, D. (2020). *Las 5 virtudes del líder transformacional*. Madrid:

Hipertexto.

https://www.google.com.pe/books/edition/Las_5_virtudes_del_I%C3%ADder_transformacion/UlsGEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Las+5+virtudes+del+I%C3%ADder+transformaciona+l&printsec=frontcover

Magariño, Y. (2019). *Relación entre el estilo de liderazgo del alcalde en la Gestión Municipal de pistas y veredas del Distrito de Pillco Marca – 2017*. Para optar el Grado de Maestro En Gestión Pública Para el Desarrollo Social en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5669>

Madero, S. y Flores, R. (2009). *Predictores no financieros del compromiso de continuidad: un estudio cuasi-experimental*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000100007

Ninanco, M. (2023). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2023*, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/4472>

Ojeda, L. (julio de 2017). *Teorías de los estilos de liderazgo*. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/70526>

Piraino, F. (2020). *El cumplimiento de la obligación*. España: Universidad Externado. https://www.google.com.pe/books/edition/El_cumplimiento_de_la_obligaci%C3%B3n/QJD-DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=El+cumplimiento+de+la+obligaci%C3%B3n&printsec=frontcover

Rojas, R. (2021). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital San Juan Bautista – Iquitos 2019*. Para optar en grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.

<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/7634>

Rodríguez, A. (2018). *Liderazgo preventivo en la universidad*. Navarra: Ediciones Navarra.

https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_preventivo_en_la_universidad/Zf9sDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Liderazgo+preventivo+en+la+universidad&printsec=frontcover

Taquima, L. y Morocco, Y. (2021). *El liderazgo público y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Espiñar, Cusco, 2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciadas en Gestión con mención en gestión de Empresas, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/1d6f171a-b251-49fc-ad7b-6485ceef934a>

Vásquez, R. (2015). *Tipos de liderazgo según David Fischman, opiniones y análisis del manual de liderazgo para directivos*. España. https://www.academia.edu/19735784/TIPOS_DE_LIDERAZGO_SEGUN_DAVID_FISCHMAN_ANALISIS_Y_OPINIONES

Zornoza, M. (2022). *De Scholz a Draghi: una crisis de liderazgo recorre Europa*. Bruselas: Público. <https://www.publico.es/internacional/scholz-draghi-crisis-liderazgo-recorre-europa.html>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rojas Celis, R. (2024). *Estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <http://>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Variable	Metodología
General	General		Tipo: Aplicada
¿Cuál es el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024?	Determinar el nivel del estilo de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024.	Estilos de liderazgo	
Específicos	Específicos	Dimensiones	Enfoque: Cuantitativo
PE1: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024?	OE1: Determinar el nivel de liderazgo transaccional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo Transaccional 	Alcance: Descriptivo
PE2: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis ,2024?	OE2: Determinar el nivel de liderazgo transformacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo Transformacional 	Diseño: No experimental.
PE3: ¿Cuál es el nivel del liderazgo ausente en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024?	OE3: Determinar el nivel de liderazgo ausente en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo Ausente 	Población: Estuvo compuesta por la totalidad de 247 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Amarilis
			Muestra: Muestra no probabilística. La muestra estará conformada por 130 trabajadores.



ANEXO 2 INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
*CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS*

Objetivo: El presente cuestionario se realizó con la finalidad de obtener información acerca de los estilos de liderazgos en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Por lo cual, agradecería su colaboración, respondiendo todas las preguntas del presente instrumento de investigación.

Instrucciones: Marque con un (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Respuesta	Valoración
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2024						
N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Indicador: Establecimiento de Objetivos Claros y Específicos					
1	¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?					
2	¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?					

	Indicador: Uso de Incentivos y Recompensas					
3	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?					
4	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas para gratificar su desempeño laboral?					
	Indicador: Supervisión y Control del Cumplimiento de Tareas					
5	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?					
6	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?					
	Indicador: Comunicación Inspiradora de una Visión					
7	¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?					
8	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?					
	Indicador: Estimulación del Pensamiento Creativo					
9	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?					
10	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?					
	Indicador: Desarrollo y Apoyo del Desempeño Individual					
11	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los servidores de manera individualizada?					
12	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis brindan apoyo constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?					
	Indicador: Falta de Comunicación de Metas y Objetivos					
13	¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis?					
14	¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?					
	Indicador: Desinterés en la Motivación y Apoyo					
15	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?					
16	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?					
	Indicador: Evitar la Toma de Decisiones o					

Intervención						
17	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?					
18	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?					

ANEXO 3

VALIDACIÓN DE JUICIOS DE EXPERTOS



Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?	X		X		X		
2	¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?	X		X		X		
4	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas	X		X		X		

	para gratificar su desempeño laboral?							
5	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?	X		X		X		
7	¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?	X		X		X		
9	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?	X		X		X		
10	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?	X		X		X		
11	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los servidores de manera individualizada?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris brindan apoyo	X		X		X		

	constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL BACHILLER: Rojas Celis Relio Alexzander

Datos del Experto:

Firma: Carolina Vidal

Apellidos y Nombres: Vidal Amargosa, Carolina Jesús

DNI: 40619662

Fecha: 24/06/2024

Código Orcid: 0000-0002-6128-185X

Universidad de Huánuco
EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?	X			X		X	
2	¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?	X		X			X	
3	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?	X		X			X	
4	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas	X		X			X	

	para gratificar su desempeño laboral?						
5	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?	X		X		X	
6	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?	X		X		X	
7	¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?	X		X		X	
8	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?	X		X		X	
9	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?	X		X		X	
10	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?	X		X		X	
11	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los servidores de manera individualizada?	X		X		X	
12	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris brindan apoyo	X		X		X	

	constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?						
13	¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris?	X		X		X	
14	¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?	X		X		X	
15	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?	X		X		X	
16	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?	X		X		X	
17	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?	X		X		X	
18	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?	X		X		X	

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estilos de liderazgo en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL BACHILLER: Rojas Celis Relio Alexzander

Datos del Experto:

Firma: _____


Mg. Gabriela Estela Acuña Vega
ADMINISTRADORA
Reg. CLAD 24175

Apellidos y Nombres: _____

Acuña Vega Gabriela Estela

DNI: _____

73752568

Fecha: _____

24-06-24

Universidad de Huánuco

EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de investigación en Ciencias Empresariales. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con un aspa en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en la columna de observaciones.

N° de ítem	Ítem	Validez de Contenido		Validez de Constructo		Validez Criterio		Observaciones
		El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable.		El ítem contribuye a medir el indicador planteado.		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas.		
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que los objetivos establecidos por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son suficientemente claros y comprensibles para orientar las actividades diarias, permitiendo una comprensión clara de las metas organizacionales?	X		X		X		
2	¿Considera usted que los objetivos que se planea alcanzar por los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis son objetivos claros y específicos de rápido entendimiento y facilidad de realización?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis implementan de manera efectiva sistemas de recompensas e incentivos para reconocer el logro de metas y objetivos?	X		X		X		
4	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis hacen uso de Incentivos y recompensas	X		X		X		

	para gratificar su desempeño laboral?						
5	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris supervisan de manera efectiva el cumplimiento de las tareas asignadas a los servidores?	✓		X		X	
6	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris realizan una supervisión adecuada para los cumplimientos apropiados de las tareas a realizarse?	✓		X		X	
7	¿Considera usted los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris se comunican de manera efectiva con una visión clara y atractiva para el futuro de la institución?	✓		X		X	
8	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris mantienen una comunicación inspiradora que hace que el trabajo que está realizando adquiera un significado y un propósito?	✓		X		X	
9	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris fomentan y estimula activamente el pensamiento creativo entre los servidores?	✓		X		X	
10	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris muestran apoyo al pensamiento creativo entre los servidores?	✓		X		X	
11	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris apoyan activamente al desarrollo profesional y personal de los servidores de manera individualizada?	✓		X		X	
12	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amaris brindan apoyo	X		X		X	

	constante para su desarrollo y desempeño de sus actividades diarias?							
13	¿Considera usted que existe una falta evidente de comunicación de metas y objetivos por parte de los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis?	X		X		X		
14	¿Considera usted que a los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tiene una limitada comunicación para poder manifestar con claridad las metas y objetivos deseados?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis muestran desinterés en motivar y apoyar a los empleados en su desarrollo personal y profesional?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis tienen desinterés en motivar y apoyar a los empleados?	X		X		X		
17	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan activamente tomar decisiones o intervenir en situaciones importantes para la institución?	X		X		X		
18	¿Considera usted que los líderes de la Municipalidad Distrital de Amarilis evitan la Toma de Decisiones o Intervención constantemente en decisiones trascendentales?	X		X		X		

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Estilos de liderazgo en la Municipalidad
Distrital de Amarilis, 2024.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL BACHILLER: Rojas Celis Relio Alexzander

Datos del Experto:

Firma: _____



Apellidos y Nombres: HARIEL Y BUSTAMANTE, Rafael Sorfiro.

DNI: 22423351

Fecha: 25 JUNIO 2024


Mg. Daniel E. Morán Bustamante
Reg. CORLAD N°6334 - HCO.

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO DIGITAL

**“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA
INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS
BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”**

SUMILLA: SOLICITO
HACER DE SU
CONOCIMIENTO LA
APLICACIÓN DE UNA
ENCUESTA.

Sr.

Roger Hidalgo Panduro alcalde del distrito de Amarilis

Yo, Relio Alexzander Rojas Celis con DNI N° 47982983 con domicilio en Urb. Fundo Zevallos Mz. B lote 11, me dirijo ante usted con el debido respeto y expongo:

Que, en atención al Art.2 Inciso 20 de la Constitución Política del Perú (derecho de petición) recurro a su digno despacho a efectos de SOLICITAR ordene a quien corresponda, permita al suscrito permitirle el acceso a sus instalaciones con la finalidad de aplicar mi instrumento de investigación a los trabajadores de la Municipalidad, con los fines de consignar información verídica para el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) denominada **“ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS, 2024”**, para la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Teniendo en consideración las exigencias actuales de la SUNEDU el cual es de conocimiento público, que, para la obtención del grado, es la ejecución de la tesis resulta indispensable, dentro de los cuales la información requerida es de suma importancia para el desarrollo de mi tema.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a lo solicitado por ser de justicia.

Huánuco, 17 de junio del 2024.



Relio Alexzander Rojas Celis

ANEXO 5

CARTA DE AUTORIZACIÓN



Municipalidad Distrital de
Amarilis

Digital
ecológico
y emprendedor.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Amarilis, 18 de junio de 2024.

CARTA N°079-2024-MDA/GAF

Sr.
RELIO ALEXZANDER ROJAS CELIS

De mi especial consideración:

Por el medio del presente me dirijo a ustedes, para saludarles cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Amarilis y a la vez, en atención al documento en referencia aceptar al Sr. RELIO ALEXZANDER ROJAS CELIS, para realizar el trabajo de investigación titulada *"Estilo de liderazgo - Municipalidad Distrital de Amarilis"*, información que servirá eminentemente para fines académicos, lo cual se da la autorización para realizar las investigaciones (acceso a nuestras oficinas para aplicar los instrumentos de investigación y a los documentos de gestión).

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad de brindarle mi especial deferencia y estima personal.

Atentamente,

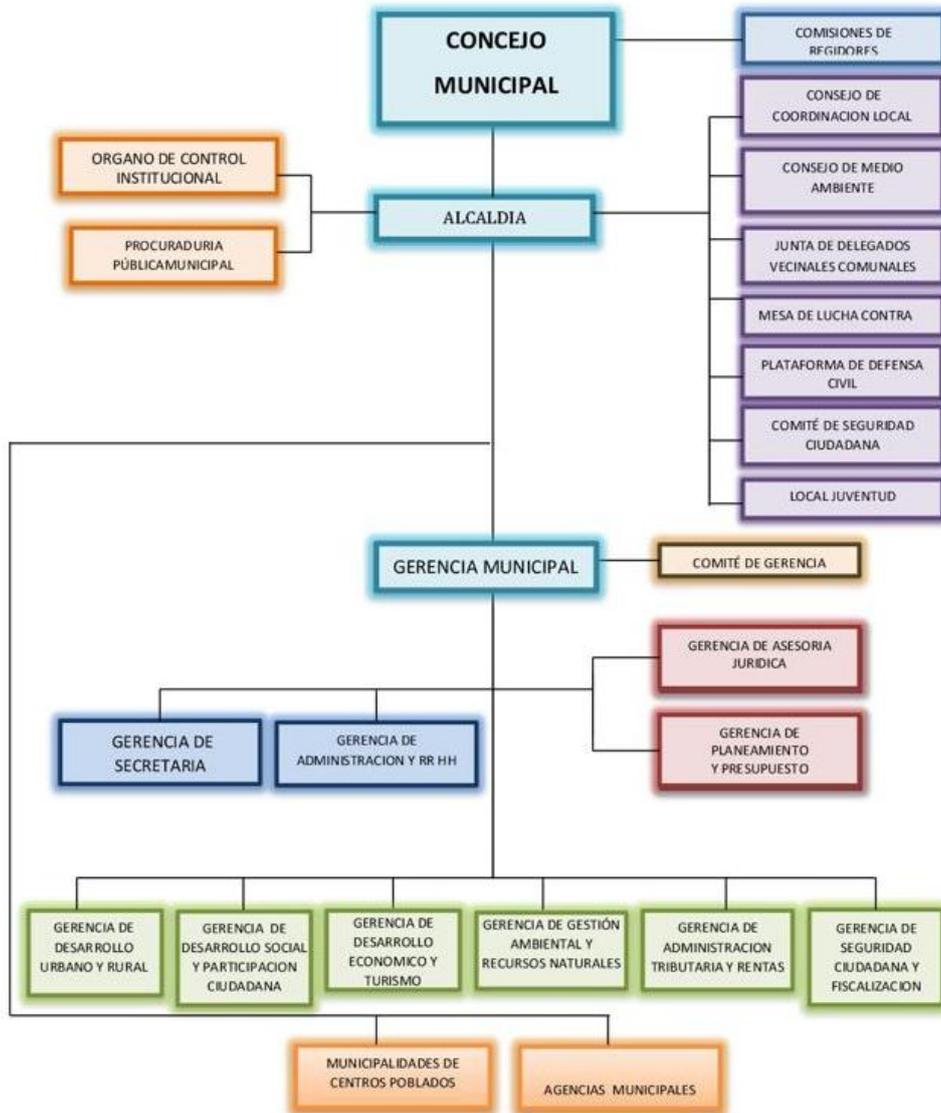
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
AMARILIS
CPC. Román Verónica Cagui Chauvis
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

64
ARCHIVO

ANEXO 6 ORGANIGRAMA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS

Estructura Orgánica



Fuente. Municipalidad Distrital de Amarilis.

ANEXO 7 PANEL FOTOGRÁFICO



